

# KOBIETY W MUNDURZE. WYBRANE ASPEKTY SŁUŻBY KOBIET W WOJSKU, POLICJI I STRAŻY GRANICZNEJ

Katarzyna Dojwa  
Uniwersytet Wrocławski

## WSTĘP

Wojsko, policja, straż graniczna – podobnie jak straż pożarna, służba celna oraz straż więzienna – kojarzą się nam z profesjami, które tradycyjnie możemy określić mianem „męskich”. Ich zadania i sfery zainteresowań, rodzaj pracy i jej poszczególne aspekty sprawiają, że jeszcze w niedalekiej przeszłości kobiety bądź to nie były do niektórych z nich dopuszczane, bądź też stanowiły znikomą część funkcjonariuszy.

Obecnie kwestia ta ulega zmianie. Zwiększanie roli i znaczenia kobiet w służbach mundurowych możemy traktować jako czynnik inspirujący badania empiryczne i studia. Warto także zwrócić uwagę na aspekty praktyczne zachodzących zmian w kontekście równych szans obu płci w sferze pracy.

## SŁUŻBA JAKO SPECYFICZNY TYP PROFESJI

Jednym z wymiarów różnicowania współczesnych społeczeństw jest wymiar zawodowy. W przypadku zawodów mundurowych i innych zwracają uwagę poważne różnice w zakresie czynności wchodzących w skład obowiązków zawodowych oraz ich ingerencji w życie jednostki. Niebagatelne znaczenie ma także odróżnienie zawodów, których desygnatem jest „służba”, od tych które określa „praca”.

Stąd też współczesna socjologia wprowadza określenie „grup dyspozycyjnych” – kategorii zawodów, których wykonywanie wiąże się z występowaniem specyficznych statusów oraz relacji międzyjednostkowych, a także specyficznym typem miejsca pracy i występującej w nim kultury organizacyjnej.

Od segmentów tzw. społeczeństwa cywilnego warstwy dyspozycyjne odróżniają się między innymi rozkazodawstwem, życiem koszarowym, daleko posuniętą dobrowolną „dyspozycyjnością”, wysoce sformalizowaną i zhierarchizowaną organizacją (Zagórski 2000, s. 14). Służbę – pracę w formacjach mundurowych charakteryzuje także to, że może się ona wiązać dla jednostki z poświęceniem zdrowia i życia (tamże, s. 25).

Wynika z tego określony sposób zarządzania wskazanymi organizacjami, status ich „pracowników” oraz występowanie określonych gratyfikacji – rekompensat wynikających z charakteru służby.

Według Z. Zagórskiego sama dyspozycyjność jest złożonym typem stosunków społecznych i wyraża się podporządkowaniem jednych uczestników innym, zdolnym do czynienia posłusznymi sobie, właśnie owych „dyspozycyjnych”. *Dysponenci zatem to nie tylko ci, którzy wydają rozkazy dyspozycyjnym, ale także ci, którzy są w stanie je wyegzekwować.* (...) (2000, s. 16).

Różnicę pomiędzy cywilnymi a dyspozycyjnymi zawodami w kontekście wojska trafnie charakteryzuje dwóch znawców problematyki. J. Maciejewski uważa, że zawód oficera to zawód *podobny do innych zawodów, ale pod wieloma względami bardzo specyficzny*

*i nieporównywalny* (Maciejewski, Wolska-Zogata 2005, s. 15), natomiast S. Jarmoszko pisze, że *jedną z osobliwości zawodu wojskowego jest dyspozycyjność wobec organizacji instytucji wojskowej* (Jarmoszko 2006, s. 35).

W tym kontekście istotne wydają się zagadnienia związane nie tylko z samą służbą – pracą rozumianą w sposób szeroki, ale także z jej poszczególnymi aspektami. Głównym problemem, który zostanie podniesiony w tym miejscu, jest służba kobiet w wybranych grupach dyspozycyjnych społeczeństwa, takich jak wojsko, policja oraz Straż Graniczna. Punktem wyjścia jest pogląd, iż pojawienie się i wzrost liczby kobiet w profesjach związanych z bezpieczeństwem narodowym implikuje interesujące i istotne zjawiska z punktu widzenia tych instytucji oraz stanowi przyczynek do rozważań nad miejscem kobiet na współczesnym rynku pracy.

## KOBIETY W GRUPACH DYSPOZYCYJNYCH

Wojownicze Amazonki, Atena będąca boginią wojny, Joanna D’Arc walcząca z wrogiem oraz „wódz powstańców” Emila Plater – to przykłady kobiet broniących bezpieczeństwa wspólnoty bądź o nią walczących, znane niemal wszystkim. Ich źródłem są mity, podania, ale także historia. Analizy historyczne oraz międzykulturowe wykazują, że w praktyce kobiety często popierały militarystykę, a nawet angażowały się bezpośrednio w walkę i inne działania o charakterze wojskowym.

Claire M. Renzetti oraz Daniel J. Curran wskazują na odkryte przez archeologów mogiły kobiet – wojowniczek, które broniły swoich rodzin i dobytku, jeżdżąc konno, strzelając z łuku i posługując się sztyletami. W XIX-wiecznej południowoafrykańskiej społeczności Dahomeju (obecny Benin) król miał do swej dyspozycji oddział bojowy złożony wyłącznie z kobiet, który stanowił integralną część armii (2005, s. 444).

Współczesność reprodukuje te przykłady, otwierając tradycyjnie męskie profesje dla pań. Stąd też dziś widzimy, że całe spektrum zawodów nie tylko formalnie otwiera się dla kobiet, ale także kobiety w tych profesjach zaczynają stanowić coraz większy odsetek pracowników. Przesłanek jest wiele. Są one związane z współczesnymi przekształceniami w sferze kultury, a także wynikają z aspektów funkcjonalnych – zmieniających się instytucji i ich potrzeb.

## POLKI W MUNDURZE

### Kobiety w wojsku polskim

Jeśli chodzi o uczestnictwo kobiet w gronie żołnierzy zawodowych w Polsce, to pierwszy rozkaz o ich wojskowej służbie wydano w Polsce 25 lutego 1942 r. W tym czasie z inicjatywy generała Stefana Grot-Ro-weckiego pomocnicza służba kobiet została zamieniona na służbę wojskową. Rzeczywista rekrutacja

kobiet do sił zbrojnych następuje jednak dopiero po wielu latach. Ma ona miejsce w 1988 r., kiedy to dla absolwentek wybranych kierunków cywilnych (lekarze, farmaceuci, pielęgniarki) otwarto bramy polskiej armii (Dębska 2004, s. 39).

Rok 1999 przynosi uwzględnienie kobiet w wojskowym systemie edukacji oraz otwarcie dla nich uczelni wojskowych. Teoretycznie kobiety otrzymują dostęp do całej puli stanowisk w armii, praktycznie – ich najliczniejszą grupę stanowią pielęgniarki, stąd też trudno mówić o awansie, osiągnięciu wysokich stopni, obecności na różnych poziomach strukturalnych.

Według stanu na dzień 15 sierpnia 2003 r. w siłach zbrojnych służbę pełniło 347 kobiet, a w charakterze kandydatek na żołnierzy zawodowych – 305. Stanowiło to zaledwie 0,5% wszystkich żołnierzy zawodowych polskiej armii (tamże).

Ustawa z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych<sup>1</sup> zarówno podniosła wymagania stawiane żołnierzom zawodowym (Guzewicz 2006, s. 27), jak i zmieniła zasadniczo perspektywę uczestnictwa kobiet w wojsku – stworzyła możliwość dostępu kobiet do wszystkich stanowisk w armii poprzez ustawowe regulacje dotyczące powoływania, przebiegu służby, zwolnienia z niej nie różnicowane ze względu na płeć.

To kolejne wydarzenie, które stanowi czynnik sprzyjający obecności kobiet w wojsku polskim.

Praktyka innych krajów pokazuje, że przyjęcie pewnych rozwiązań instytucjonalnych generuje potem zmiany o charakterze społecznym. Sięgnijmy po przykłady. Na początku XXI wieku liczba kobiet w armii Stanów Zjednoczonych sięgała 15%, Kanady – 12%, Wielkiej Brytanii – 9% i Francji – 11%. Nawet w Republice Czeskiej ów odsetek był zdecydowanie wyższy – kobiety stanowią jedną dziesiątą składu armii zawodowej (Dębska, Kłoczowski 2001, s. 5). Na Słowacji

– w wyniku transformacji systemowej – wzrósł on z 6% do 10% (Hasaj, Matis 2007, s. 149–152).

Nie jest to jednak stan, który udało się osiągnąć w krótkim czasie. Dopiero od 1973 r. w USA kobiety mogą wstępować do wojska i od tego czasu ich odsetek zwiększył się z 1,6% do około 14% w 1999 r. Sama obecność kobiet w armii implikuje zmiany organizacyjne. Jeśli ponownie przyjrzymy się innym krajom, to możemy zaobserwować bardzo zróżnicowane rozwiązania dotyczące miejsc, gdzie kobiety mogą odbywać służbę.

Jak wskazują cytowani już wcześniej Renzetti i Curran, w Norwegii pozwala się kobietom na służbę we wszystkich formacjach wojskowych (tamże, s. 445). Również w Kanadzie, Danii, Luksemburgu i Portugalii nie stawia się kobietom żadnych przeszkód w dostępie do służby wojskowej (Maciejewski, Wolska-Zogata 2005, s. 67). W Wielkiej Brytanii zabrania się im przynależności do oddziałów pancernych i piechoty, w Holandii i Kanadzie – służby w łodziach podwodnych.

Autorzy zwracają uwagę na to, że trwają prace nad zmniejszeniem tego ograniczenia oraz wydzieleniem dla kobiet odpowiednich miejsc w łodziach podobnych (Renzetti, Curran 2005, s. 445). Można to interpretować nie tylko jako prymat funkcjonalności armii nad równouprawnieniem, ale także jako systematycznie poszerzającą się rolę kobiet w wojsku.

Jeśli chodzi o Polskę, to podobnie jak w przypadku innych państw liczba kobiet w naszych siłach zbrojnych systematycznie wzrasta. Na początku 2007 r. ich liczba osiągnęła 800 pań w zawodowej służbie wojskowej, a wraz z kandydatkami do służby wojskowej przekroczyła 1000 osób. W ten sposób udział kobiet w ogóle żołnierzy zawodowych wyniósł już 1%<sup>2</sup>. Miejsca, w których kobiety odbywają służbę prezentuje tab. 1.

Tabela 1. *Wojskowa służba kobiet na dzień 31.12.2007 r.*

Pion kadrowy	Oficerowie	Podoficerowie	Szeregowi	Razem
Wojska Lądowe	201	124	3	328
Siły Powietrzne	69	57	4	130
Marynarka Wojenna	49	20	4	72
Dowództwo Garnizonu w Warszawie	7	3	0	10
Wojska Specjalne	5	1	0	6
Inspektorat Wsparcia SZ	29	52	6	87
Żandarmeria Wojskowa	16	14	1	31
JO Wojskowej Służby Zdrowia	69	5	0	74
Pozostałe jednostki	40	15	0	55
Rezerwa kadrowa, dyspozycja	53	64	39	156
Razem	550	355	57	962

Źródło: [www.kadry.wp.mil.pl](http://www.kadry.wp.mil.pl)

Należy zaznaczyć, iż w tym czasie w akademiach i w szkołach wojskowych szkoliło się 256 kandydatek na żołnierzy zawodowych.

Istotne wydają się rozwiązania dotyczące kwestii odbywania służby w Wojsku Polskim przez kobiety. Otóż nowe przepisy ustawy pragmatycznej z 2003 r.<sup>3</sup> uwzględniają specyfikę kobiecej natury, w tym również sprawy macierzyństwa. W art. 65 ust. 1 zapisano, iż *żołnierzom zawodowym – kobietom będącym w ciąży i po porodzie przysługuje urlop macierzyński na zasadach i w wymiarze określonym w ustawie z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy*<sup>4</sup>. Z kolei zapis art. 134 ust. 2 stanowi, iż *żołnierzowi pełniącemu służbę kandydacką – kobiecie, w razie zajścia w ciążę, na*

*okres ciąży i połogu udziela się urlopu bezpłatnego w wymiarze nie dłuższym niż dwanaście miesięcy. Ustęp 3 doprecyzowuje, że w przypadku niepodjęcia służby kandydackiej po upływie okresu, o którym mowa w ust. 2, oraz w przypadku ponownego zajścia w ciążę żołnierza pełniącego służbę kandydacką – kobietę zwalnia się ze służby kandydackiej.*

Ustawa pragmatyczna zawiera także regulacje dające kobietom w mundurze prawo skorzystania ze zwolnienia od zajęć służbowych w razie konieczności sprawowania osobistej opieki nad najbliższym członkiem rodziny (do 50 dni roboczych)<sup>5</sup> oraz urlopu okolicznościowego (maksymalny wymiar urlopu do 10 miesięcy)<sup>6</sup> w przypadku konieczności kontynu-

owania opieki nad członkiem rodziny (dzieckiem). Urlop jest płatny i dostępny dla żołnierzy obojga płci.

Od 1 stycznia 2008 r. wchodzi w życie nowe Rozporządzenie ministra obrony narodowej w sprawie wyznaczania żołnierzy na stanowiska służbowe. Według jego zapisów małżeństwa żołnierzy powinny być wyznaczane na stanowiska służbowe w tym samym garnizonie lub w pobliskiej miejscowości<sup>7</sup>.

Zasady rekrutacji do zawodowej służby wojskowej dla kobiet i mężczyzn są takie same. Inaczej jest natomiast w przypadku sprawności fizycznej żołnierzy zawodowych obu płci, gdyż trwają prace nad zróżnicowaniem wymagań sprawnościowych względem żołnierzy i żołnerek. Propozycje zawarte w załączniku do projektu Rozporządzenia ministra obrony narodowej w sprawie przeprowadzania sprawdzianu sprawności fizycznej żołnierzy zawodowych<sup>8</sup> zmieniałyby normy wykonywania określonych ćwiczeń dla kobiet i mężczyzn.

## KOBIETY W POLICJI

W przypadku grup dyspozycyjnych sprawność fizyczna funkcjonariusza wydaje się bardzo istotna. Oczywiście jej znaczenie jest zróżnicowane w zależności od stanowiska, rodzaju służby, wreszcie instytucji, w której funkcjonariusz bądź funkcjonariuszka ją odbywają. Jeśli chodzi o policję, to owa kwestia wydaje się być istotna, a nawet priorytetowa przede wszystkim w pierwszym okresie służby, kiedy to każdy funkcjonariusz wykonuje swe obowiązki na przysłowiowej „ulicy”. Zanim jednak do tego przejdziemy, przyjrzyjmy się głównym aspektom służby kobiet w tej instytucji. O ile *tradycyjnie, od wieków, armia stała na granicach państwa i poza nimi, a jej głównym zadaniem była obrona i ochrona, o tyle policja działała w granicach państwa, mając za główny cel ochronę obywateli i instytucji państwowych* (Milicki 2004).

Słowo „policja” wywodzi się z greckiego pojęcia „politeja”, użytego przez Ksenofonta i Arystotelesa, którzy tak określali ustrój państwa ateńskiego i formy rządzenia (Czapska 1999, s. 15). W XIV i XV w. słowo „policja” zawierało treści o wzmocnieniu władzy państwowej, zaś na tworzonym wówczas prawie opierała się działalność panującego (Pieprzny 2003, s. 11).

Współczesne rozumienia terminu skupiają się na zdefiniowaniu policji jako jednostek lub organizacji, którym rząd dał generalnie prawo do stosowania przymusu w celu wykonywania prawa i których głównym celem jest reagowanie na indywidualne i grupowe konflikty, wynikające z zachowania niezgodnego z prawem. Inne rozumienie nacisk kładzie na funkcję społeczną – policja to organizacja społeczna sprawująca formalną kontrolę za pomocą środków przymusu (Czapska 1995).

Ustawa o policji z dnia 6 kwietnia 1990 r.<sup>9</sup> ogólnie określa jej rolę jako ochronę bezpieczeństwa ludzi oraz utrzymywanie bezpieczeństwa i porządku publicznego. W art. 1 ust. 1 zapisano, że jest ona (...) *umundurowaną i uzbrojoną formacją służącą społeczeństwu i przeznaczoną do ochrony bezpieczeństwa ludzi oraz do utrzymywania bezpieczeństwa i porządku publicznego*. Jej głównymi zadaniami są ochrona zdrowia i życia ludzi przed bezprawnymi zamachami, ochrona bezpieczeństwa i porządku publicznego, inicjowanie i organizowanie działań mających na celu zapobieganie popełnianiu przestępstw i wykroczeń oraz zjawiskom kryminogennym<sup>10</sup>.

Jak zwraca uwagę Z. Morawski (1999b, s. 60), struktura wewnętrzna policji – podobnie jak innych służb dyspozycyjnych – jest zdeterminowana prawnie i oparta na zróżnicowanym statusie policjantów. Ustawa przewiduje więc podział policji na korpusy i ustanawia hierarchę stopni policyjnych, z posiadaniem których związane są określone uprawnienia (Morawski 1999, s. 39 i n.).

Obecnie (dane na dzień 1.01.2008 r.) kobiety stanowią 13,2% ogółu funkcjonariuszy policji (kobiety – 11 444, mężczyźni – 86 635, łącznie – 98 079). W Komendzie Głównej Policji stanowią one aż 22,9%. W 5 szkołach policji pracuje natomiast 29,4% kobiet<sup>11</sup>.

Analiza struktury wieku funkcjonariuszek i funkcjonariuszy policji pokazuje, że kobiety są najliczniejsze w kategorii osób najstarszych – w wieku powyżej 50. roku życia stanowią ponad połowę funkcjonariuszy – 52,6%, a wśród 25–30-latków – 17,9% (Dojwa 2007). Co oczywiste, powyższe dane korespondują ze stażem w policji.

Interesująco prezentują się dane dotyczące wykształcenia funkcjonariuszy. Mimo że kobiety stanowią zaledwie 13% ogółu policjantów, w gronie funkcjonariuszy o wykształceniu wyższym jest ich 27,9%, natomiast wśród osób o wykształceniu policealnym – 28,5%. Potwierdzałoby to tezę o relatywnie wyższym wykształceniu policjantek.

Z kolei zestawienie relatywnie wysokiego wykształcenia policjantek ze strukturą hierarchiczną policji pokazuje, że żadna kobieta dotąd nie piastowała funkcji komendanta głównego i jego zastępców. Także na szczeblu regionów wśród komendantów i ich zastępców w poszczególnych województwach<sup>12</sup> nie ma żadnej funkcjonariuszki.

Podobnie jak w wojsku, w policji kobiety mogą liczyć na pewne udogodnienia związane z rolą matki. Jeśli chodzi o awans, przyporządkowanie do określonych stanowisk, parytety w służbie, wreszcie w procesie rekrutacji tych różnic nie ma. Według art. 44 ust. 1 znowelizowanej Ustawy o policji<sup>13</sup>, *policjanta – kobiety nie można w okresie ciąży i w czasie urlopu macierzyńskiego zwolnić ze służby, z wyjątkiem przypadków określonych w art. 41 ust. 1 pkt. 3 i 4 oraz ust. 2 pkt. 2, 3, 5 i 6*. Art. 44a ust. 2 wskazuje, że *w razie zwolnienia kobiety – policjanta ze służby na podstawie art. 41 ust. 2 pkt 5 i 6<sup>14</sup> przysługuje jej uposażenie do końca urlopu macierzyńskiego*.

Analogicznie jest także w przypadku rekrutacji. Obecnie rekrutacja do policji nie uwzględnia na etapie testów sprawnościowych odmienności płci (Dojwa 2007).

Jak zatem dziś wygląda kwestia naboru? Do policji w drugiej połowie 2007 r.<sup>15</sup> przystąpiło 10 344 kandydatów (w tym 5367 kobiet i 4977 mężczyzn). Postępowanie miało charakter wieloetapowy i obejmowało m.in.: test wiedzy, test sprawności fizycznej, test psychologiczny MultiSelect oraz wywiad zorganizowany. W wyniku przeprowadzonych postępowań kwalifikacyjnych na listach rankingowych znalazło się 1368 kandydatów: 424 kobiety oraz 944 mężczyzn. Jeśli chodzi o kobiety, to wśród ogółu kandydatów stanowiły one ponad połowę (51,9%).

Wyniki postępowania kwalifikacyjnego sprawiły, że tylko jedna trzecia kandydatek zaliczyła pozytywnie wszystkie etapy postępowania rekrutacyjnego. Przyczyną zakończenia tego procesu względem kobiet były przede wszystkim niepomyślne wyniki

testów sprawnościowych – 52,5%, a w przypadku mężczyzn – zaledwie 7% (Dojwa 2009).

## KOBIETY W STAŻY GRANICZNEJ

Rekrutacja do Straży Granicznej (SG) ma charakter ciągły<sup>16</sup>. Według Ustawy z dnia 12 października 2005 r. o Straży Granicznej<sup>17</sup> służbę może pełnić osoba posiadająca wyłącznie obywatelstwo polskie, która w dniu przyjęcia do służby nie przekroczyła wieku 35 lat (wyjątkiem jest przejście do Straży Granicznej z innej służby, m.in. Państwowej Straży Pożarnej, Biura Ochrony Rządu, Służby Więziennej)<sup>18</sup>.

Oczekiwania względem kandydatów są podobne jak w przypadku wojska polskiego i policji. Są to m.in.:

- nieposzlakowana opinia,
- korzystanie z pełni praw publicznych,
- co najmniej średnie wykształcenie,
- gotowość do podporządkowania się szczególnej dyscyplinie,
- posiadanie uregulowanego stosunku do służby wojskowej,
- poddanie się i pozytywne przejście procedury kwalifikacyjnej,
- niekaralność za przestępstwa skarbowe.

Procedura kwalifikacyjna obejmuje dwa główne etapy. Na pierwszy składa się złożenie odpowiednich dokumentów i zaświadczeń, ich weryfikacja oraz wstępna rozmowa kwalifikacyjna, testy psychologiczne i badanie psychofizjologiczne.

Drugi etap ma miejsce w jednym z ośrodków szkolenia SG. Składa się na niego test pisemny z zakresu wiedzy ogólnej, test pisemny z języka obcego, test sprawności fizycznej oraz rozmowa kwalifikacyjna.

Co istotne – w teście sprawności fizycznej występują wyraźne różnice, jeśli chodzi o normy sprawnościowe dla obu płci<sup>19</sup>. Mało tego, różnice dotyczą także poszczególnych kohort wiekowych, stąd też moglibyśmy wskazać, że w porównaniu z wojskiem polskim i policją są to normy odzwierciedlające biologiczne aspekty płci, a także predyspozycje jednostki ludzkiej związane z jej naturalnym cyklem życiowym.

Główne sfery aktywności Straży Granicznej reguluje odpowiednia ustawa. W art. 1 ust. 1 czytamy: *Do ochrony granicy państwowej na lądzie i na morzu oraz kontroli ruchu granicznego tworzy się jednolitą, umundurowaną i uzbrojoną formację – Straż Graniczną*. Jej główne sfery aktywności określono w ust. 2, który podlegał licznym nowelizacjom, stąd też pozostaliśmy tylko przy niektórych. Jej rolą jest m.in.:

- ochrona granicy państwowej,
- organizowanie i dokonywanie kontroli ruchu granicznego,
- wydawanie zezwoleń na przekraczanie granicy państwowej,
- rozpoznawanie, zapobieganie i wykrywanie przestępstw i wykroczeń,
- ściganie sprawców w zakresie m.in. przestępstw skarbowych czy związanych z przekraczaniem granicy.

Procentowy udział funkcjonariuszek Straży Granicznej jest wyraźnie wyższy niż w wojsku polskim i w policji. W Straży Granicznej pracuje obecnie (Sikorska 2008) 20 210 osób, z czego 16 293 to etaty mundurowe, natomiast 3917 – etaty cywilne. Wśród funkcjonariuszy mundurowych kobiety stanowią jedną szóstą (15,6%), natomiast wśród ogółu pra-

cowników służby celnej blisko jedną czwartą (23,6%). Podobnie jak w policji (Dojwa, Stopińska 2005), kobiety są zdecydowanie liczniej reprezentowane wśród pracowników cywilnych (56,9%) niż mundurowych.

Co ciekawe, częściej niż mężczyźni zajmują one tu stanowiska kierownicze (na 150 stanowisk kierowniczych kobiety zajmują 94, czyli 62,7%). Tendencja dotycząca zajmowania przez kobiety mundurowych stanowisk kierowniczych jest tu identyczna, jak w wojsku i policji. Zajmują je 164 kobiety (czyli zaledwie 9,2%), co oznacza wyraźną podreprezentację.

Jeśli chodzi o kwestie związane z wykonywaniem obowiązków zawodowych, to w ustawie natrafiamy jedynie na śladowe udogodnienia dotyczące służby kobiet. Art. 48 ust. 1 wskazuje, iż *funkcjonariusza – kobiety nie można w okresie ciąży i w czasie urlopu macierzyńskiego zwolnić ze służby, z wyjątkiem określonych sytuacji*. Byłyby to zapisy analogiczne, ale węższe niż w przypadku wojska i policji, czyli tych służb, gdzie kobiety są zdecydowanie mniej liczne.

## PODSUMOWANIE

Jeśli chodzi o obecność służby kobiet w formacjach mundurowych, to widać wyraźną tendencję wzrostową w wojsku polskim, policji, straży granicznej, a także służbie celnej oraz służbie więziennej. Widoczne jest to zarówno w kontekście danych ilościowych, jak i rozwiązań o charakterze formalnym przyjmowanym przez poszczególne instytucje.

Generalnie panuje tendencja, aby nie różnicować obu płci odbywających służbę, pomimo sygnalizowanych bądź też ponoszonych formalnie postulatów ze strony funkcjonariuszek. Ewentualne dzisiejsze różnicowania dotyczą aspektów związanych z wykonywaniem przez kobiety funkcji matki i nawiązują one do rozwiązań Kodeksu pracy. W przypadku wybranych służb różnice biologiczne między obiema płciami są uwzględniane w procesie selekcji.

Kobiety odbywające służbę w grupach dyspozycyjnych są bardzo często zobowiązane do pozytywnego zaliczenia corocznych testów sprawnościowych. Niekiedy tu również uwzględnia się różnice płci (czasami także wieku) oraz dostosowuje tabele wyników do możliwości biologicznych obu płci.

Biorąc pod uwagę ograniczenia bądź preferencje dla kobiet dotyczące innych aspektów niż sprawność fizyczna, to zarówno na wysokości selekcji, jak i dalszej kariery i awansów – przynajmniej formalnie – są one nieobecne.

Nie oznacza to jednak braku innych barier. Służby mundurowe są tradycyjnie środowiskiem nie tylko o specyficznej kulturze organizacyjnej związanej z rozkazodawstwem, ale także środowiskiem o utrwalonej latami praktyce zdecydowanej przewagi ilościowej mężczyzn. Kobiety w wojsku, policji, ruchu oporu, strzegące granic albo pilnujące więźniów, to – biorąc pod uwagę aspekty historyczne – raczej jednostki albo osoby pełniące funkcje pomocnicze. Szczególnie ten drugi aspekt będzie silnie oddziaływał na status i rolę kobiet w dzisiejszych formacjach mundurowych.

Stąd też mówiąc o pełnieniu przez kobiety roli funkcjonariuszek grup dyspozycyjnych, sprawowania przez nie funkcji kierowniczych, ich awansie oraz nadzorowaniu przez nie innych funkcjonariuszy, albo też wykonywaniu w obrębie instytucji funkcji, które dotąd były zarezerwowane tylko i wyłącznie dla męż-

czyn, zwracamy uwagę przede wszystkim uwagę na aspekt procesualny. Ograniczenia formalne dotyczące pełnienia przez kobiety funkcji dowódczych nie istnieją, nie mniej im wyżej poruszamy się po formalnej strukturze organizacyjnej każdej ze służb, tym mniej kobiet spotykamy.

Nie bez znaczenia wydają się także kwestie związane z dynamiką wzrostu liczby kobiet oraz wymaganiami stawianymi najniższym stanowiskom służbowym, które, wstępując do służby, muszą one zajmować. Jeśli z interwencją w trakcie patrolu nie poradzi sobie młoda funkcjonariuszka policji, to najczęściej jest to interpretowane w kontekście jej płci, jeśli w takiej sytuacji znajdzie się funkcjonariusz – uwaga kolegów i przełożonych ogniskuje się na jego walorach osobistych i jego partykularnej nieprzydatności do służby. Jeśli, dla przykładu, funkcjonariuszki będą kwestionować harmonogram dyżurów świątecznych i weekendowych – to z punktu widzenia ich ról pozazawodowych będzie to uzasadnione. Nie mniej z punktu widzenia przełożonych i innych funkcjonariuszy będzie to działanie rozbijające funkcjonalność organizacji, które sensu stricto może powodować konflikty wewnętrzne oraz działania oddolne dotyczące blokowania przyjęć kobiet do poszczególnych jednostek organizacyjnych. Stąd też bardzo ważne jest nie tylko to, aby kobiety znajdowały swe miejsce w gronie funkcjonariuszy, ale także, aby mogły i potrafiły wykonywać specyficzne i nietławe role, które te profesje im oferują.

Obserwacja tendencji globalnych i przemian wewnątrz samych służb pozwala nam domniemywać, że dzisiejsze utrudnienia o charakterze wewnętrznym i zewnętrznym będą zmniejszane, że rozwój grup dyspozycyjnych oraz stawiane przed nimi wyzwania zniwelują wyraźne nadal dysproporcje obu płci oraz rozbijają „szklany sufit” rozpościerający się nad głowami funkcjonariuszek. Zdając sobie jednak sprawę z ograniczeń w prognozowaniu w naukach społecznych, nie jesteśmy dziś w stanie stwierdzić, czy nie pojawią się czynniki, które ów proces ograniczą, zahamują bądź zatrzymają.

<sup>1</sup> DzU nr 179, poz. 1750, z późn. zm.

<sup>2</sup> www.kadry.wp.mil.pl

<sup>3</sup> DzU nr 179, poz. 1750, z późn. zm.

<sup>4</sup> DzU z 1998 r., nr 21, poz. 94, z późn. zm.

<sup>5</sup> Art. 62 ust. 11 Ustawy z 2003 r.

<sup>6</sup> Art. 62 ust. 12 Ustawy z 2003 r.

<sup>7</sup> www.kadry.wp.mil.pl

<sup>8</sup> www.kdkowp.wp.mil.pl/aktualności (12.03.2008).

<sup>9</sup> DzU z 1990 r., nr 30, poz. 179 z późn. zm.

<sup>10</sup> Art. 2 ust. 1 Ustawy. Więcej na ten temat: (Morawski 1999, s 57 i dalsze).

<sup>11</sup> Dane udostępnione autorce przez Komendę Główną Policji w Warszawie (w posiadaniu autorki).

<sup>12</sup> Obliczenia własne na podstawie www.policja.pl. Dane na dzień 1.09.2007 r.

<sup>13</sup> Ustawa z dnia 6 kwietnia 1990 r. o policji (DzU z 2007 r., nr 43, poz. 277; nr 57, poz. 390).

<sup>14</sup> Czyli wtedy, kiedy wymaga tego ważny interes służby lub ma miejsce likwidacja jednostki Policji lub jej reorganizacja połączona ze zmniejszeniem obsady etatowej, jeżeli przeniesienie policjanta do innej jednostki lub na niższe stanowisko służbowe nie jest możliwe.

<sup>15</sup> Analiza wyników uzyskanych przez kandydatów do służby w policji przystępujących do procedury doboru na

termin 19 listopada 2007 r. Dane na dzień 20 listopada 2007 r. uzyskane z Centralnego Rejestru Doboru Kandydatów (źródło: materiały otrzymane przez autorkę z KG Policji).

<sup>16</sup> www.strazgraniczna.pl/nabór do służby

<sup>17</sup> DzU z 2005 r., nr 234, poz. 1997 z późn. zm.

<sup>18</sup> Art. 61 ust 1 i 1a.

<sup>19</sup> Por. *Tabela norm sprawności kandydatów do SG* (źródło: www.strazgraniczna.pl).

## LITERATURA

Czapska J., Wójcikiewicz J. (1999), *Policja w społeczeństwie obywatelskim*, Kraków: Zakamycze.

Dębska A. (2004), *Kobieta w mundurze. Czyli nowa jakość w systemie bezpieczeństwa państwa*, Toruń: Adam Marszałek.

Dębska A., Kloczkowski M. (2001), *Kobieta w Wojsku. Wyzwania dla wojska i socjologii*, w: *Socjologiczne aspekty bezpieczeństwa narodowego*. Red. J. Maciejewski, Wrocław: Uniwersytet Wrocławski.

Dojwa K. (2009), *Równość płci w procesie rekrutacji i selekcji do Policji? Wybrane aspekty zjawiska w świetle danych urzędowych, złożony do druku*, w: *Szeregowcy w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa. Socjologiczna analiza zawodu i jego roli w społeczeństwie*. Red. J. Maciejewski, A. Rusak. Wrocław: Uniwersytet Wrocławski.

Dojwa K. (2007), *Kandydatki do służby w Policji. Szkic socjologiczny*, w: *Kobiety w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa. Socjologiczna analiza roli kobiet w wojsku, policji i innych grupach dyspozycyjnych społeczeństwa*. Red. K. Dojwa, J. Maciejewski, Wrocław: Uniwersytet Wrocławski.

Dojwa K., Stopińska J. (2005), *Kobiety w Policji. Wybrane zagadnienia*, w: *Problemy bezpieczeństwa narodowego a grupy dyspozycyjne*. Red. J. Maciejewski, O. Nowaczyk, Wrocław: Uniwersytet Wrocławski.

Guzewicz L. (2006), *Oficerowie Wojska Polskiego w systemie edukacji obronnej*, w: *Grupy dyspozycyjne społeczeństwa polskiego*. Red. J. Maciejewski, Wrocław: Uniwersytet Wrocławski.

Jarmoszko S. (2006), *Dyspozycyjność wojskowych – status quo czy zmiana*, w: *Grupy dyspozycyjne społeczeństwa polskiego*. Red. J. Maciejewski, Wrocław: Uniwersytet Wrocławski.

Maciejewski J., Wolska-Zogata I. (2005), *Zawód oficera Wojska Polskiego w toku transformacji*, Wrocław: Uniwersytet Wrocławski.

Hamaj P., Matis J. (2007), *Żeny v Ozbroyených Silách Slovenskej Republiky*, w: *Kobiety w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa. Socjologiczna analiza roli kobiet w wojsku, policji i innych grupach dyspozycyjnych społeczeństwa*. Red. K. Dojwa, J. Maciejewski, Wrocław: Uniwersytet Wrocławski.

Milicki P. (2004), *Bezpieczeństwo i zagrożenia zmieniającej się Europie. Nowe wyzwania dla Policji*, w: *Przygotowanie regionalnych struktur Policji do integracji europejskiej i współpracy międzynarodowej*, pod red. K. Sobczaka, materiały z projektu szkoleniowego, KWP w Bydgoszczy, KWP w Gdańsku, Bydgoszcz – Gdańsk: Centrum Szkolenia Policji w Legionowie.

Morawski Z. (1999), *Funkcjonowanie Policji w strukturze społecznej*, Wrocław: Uniwersytet Wrocławski.

Morawski Z. (1999) *Struktura i funkcje Policji w Polsce*, w: *Socjologiczne portrety grup społecznych. Tom szkiców i studiów*. Red. Z. Zagórski, Wrocław: Uniwersytet Wrocławski.

Pieprzny S. (2003), *Policja. Organizacja i funkcjonowanie*, Kraków: Zakamycze.

Renzetti C.M., Curran D.J. (2005), *Kobiety, mężczyźni i społeczeństwo*, tłumaczenie A. Gromkowska-Melosik, redakcja naukowa Z. Melosik, Warszawa: PWN.

Sikorska L. (2008), *Służba kobiet w Straży Granicznej*, w: *Informator Centralnej biblioteki wojskowej*. Red. A.Skrabacz, K.Piwowska, nr 1.

Zagórski Z. (2000), *Grupy dyspozycyjno-mundurowe w toku transformacji. Struktura segmentacyjna a kondycja społeczeństwa Trzeciej Rzeczypospolitej*, w: *Wojsko i inne grupy dyspozycyjne w perspektywie socjologicznej. Zeszyty Naukowe. Poglądy i doświadczenia*, Red. T. Leczykiewicz, Z. Zagórski, Wrocław: WSO.

## STRONY INTERNETOWE

[www.kdkowp.wp.mil.pl/aktualności](http://www.kdkowp.wp.mil.pl/aktualności) [dostęp 25.06.2008], „Aktualności” [online]

[www.policja.pl](http://www.policja.pl) [dostęp 30.05.2008], „Kobiety w Policji” – dane na dzień 1.09.2007 r.” [online]

[www.strazgraniczna.pl](http://www.strazgraniczna.pl) [dostęp 15.07.2008], „Nabór do służby” [online]; „Tabela norm sprawności kandydatów do SG” [online]

## SUMMARY

Military, police, border guards, as well as fire, customs and prison services are among professions traditionally regarded as ‘masculine.’ Their range of duties and certain professional aspects made it almost impossible for women to be allowed to do these jobs, there were just a few women doing them. Nowadays it has changed due to both worldwide and European tendencies and people’s expectations towards the above-mentioned services. The number of women in military, police, border guards and customs service systematically rises, women make bigger and bigger percentage of all female applicants and officials. As regards various groups within the said professions, at the level of recruitment and selection, as well as women service itself there are significant differences. The phenomenon of ‘glass ceiling’ is clearly noticeable as regards women taking high positions.