

Obowiązkowy pobór kobiet – analiza w kontekście ról płci, dzietności i kontraktu społecznego

Polskie żołnierki Wojsk Obrony Terytorialnej podczas szkolenia strzeleckiego karabinkiem Grot 5,56 (WOT, 2020). Kobiety coraz częściej szkolą się wojskowo, ale kwestia obowiązkowego poboru pozostaje dyskusyjna.

Wprowadzenie

We współczesnych społeczeństwach zachodzą głębokie przemiany ról płciowych oraz spadek dzietności. Tradycyjny „kontrakt społeczny” oparty na podziale: mężczyźni jako obrońcy na wojnie, kobiety jako opiekunki domowego ogniska, ulega **renegocjacji**. Pojawia się pytanie, czy sprawiedliwość i równość nie wymagają **równego obowiązku służby wojskowej** dla kobiet. Zwolennicy wskazują, że skoro kobiety korzystają z pełni praw obywatelskich, to powinny także współdzielić obowiązek obrony kraju. Przeciwnicy podnoszą argumenty biologiczne, społeczne i moralne – od różnic fizycznych po ochronę macierzyństwa. Niniejszy raport przedstawia **obiektywną analizę** tej kwestii, porównując doświadczenia wybranych krajów, omawiając argumenty *za i przeciw*, zależność między macierzyństwem a obowiązkiem obronnym oraz wpływ asymetrii obciążeń na relacje płci. Rozważamy także **alternatywy**, takie jak powszechna służba cywilna, i formułujemy **rekomendacje** dla państw takich jak Polska, gdzie debata na ten temat nabiera znaczenia w kontekście wyzwań demograficznych i bezpieczeństwa.

Porównania międzynarodowe

Kilka krajów – nielicznych w skali świata – zdecydowało się objąć kobiety obowiązkiem służby wojskowej (w pełni lub częściowo). Przykłady te dostarczają cennych danych o skutkach i społecznej percepcji takiego rozwiązania:

- **Norwegia:** Pierwszy kraj NATO, który wprowadził *powszechny pobór niezależnie od płci* (2015). Norwegowie potrzebują ok. 8–10 tys. poborowych rocznie (spośród ~60 tys. osób w roczniku) i stosują **selektywną kwalifikację** – na podstawie motywacji i predyspozycji wybierani są najlepsi kandydaci ¹. Kobiety stanowią obecnie około **1/3 norweskich rekrutów**; odsetek kobiet wśród poborowych wzrósł z 13% w 2014 r. do 32% w 2024 r. ². Decyzja o poborze kobiet zapadła z powodów zarówno praktycznych (podwojenie puli talentów i zwiększenie jakości sił zbrojnych), jak i aksjologicznych – uznano, że „*nie ma sensu zwalniać połowy populacji z obowiązku ochrony kraju tylko z powodu płci*” ³. W praktyce nie wszystkie uprawnione osoby są powoływane (de facto służba ma charakter selektywny), ale *prawo jest jednakowe* – młodzi mężczyźni i kobiety w wieku 19 lat podlegają tej samej procedurze naboru ⁴ ⁵. Norweskie społeczeństwo zaakceptowało ten model; wpisuje się on w skandynawskie wartości równości (głosowanie nad poborem kobiet odbyło się w tygodniu obchodów 100-lecia praw wyborczych kobiet) ⁶. Skutek to wzrost **różnorodności i jakości** armii: „*Rekrutujemy z całej populacji, a różnorodność czyni nas silniejszymi i mądrzejszymi*” – stwierdził szef norweskich sił obronnych ⁷ ³. Mimo to kobiety nadal stanowią mniejszość w korpusie zawodowym (ok. 17% personelu w 2024 r.) ², a w najwyższych rangach ich udział jest jeszcze niższy.

• **Izrael:** Izrael od założenia państwa stosuje **obowiązkową służbę wojskową** także dla kobiet (z pewnymi wyjątkami). Obowiązek dotyczy osób powyżej 18. roku życia (kobiet żydowskich i Druzów), choć zwalnia się m.in. kobiety religijne, mężatki i matki ⁸. *Czas służby* jest krótszy dla kobiet – standardowo **24 miesiące** wobec 32 miesięcy dla mężczyzn ⁹ – co odzwierciedla historyczne założenie, że większość kobiet i tak przerwie karierę wojskową dla rodziny. Kobiety w Izraelu początkowo pełniły głównie role pomocnicze (administracja, medyczne, łączności), a ze względów kulturowych i obawy przed **ryzykiem wzięcia do niewoli i wykorzystania seksualnego** nie kierowano ich do jednostek bojowych ¹⁰. Z czasem jednak, zwłaszcza po *precedensie Alice Miller* w 1995 r., otwierano kolejne ścieżki – dziś **około 86% stanowisk w IDF jest dostępnych dla kobiet**, a one same stanowią ~18% żołnierzy formacji bojowych ¹¹. W ostatnich latach liczba kobiet w jednostkach lądowych wzrosła o 160%, choć w elitarnych oddziałach frontowych ich nadal brakuje ¹¹. Izrael pokazuje, że **równość w obowiązku** może iść w parze z wysoką gotowością bojową: młode Izraelki powszechnie odbywają służbę, a **społeczna norma wspólnego poboru wzmacnia spójność** pokoleniową (służba wojskowa jest ważnym rytuałem wejścia w dorosłość). Nadal jednak obowiązują **różnice** – np. kobiety są częściej kierowane do służb logistycznych, a przy urodzeniu dziecka lub zawarciu małżeństwa mogą uzyskać zwolnienie. Mimo to izraelska armia stopniowo niweluje ograniczenia – w 2017 r. otwarto dla kobiet nawet korpus pancerny (pilotażowo) ¹². Obecnie około **17–18% żołnierzy pełniących służbę strictly bojową stanowią kobiety** ¹³, co dowodzi, że kobiety mogą być efektywnie włączone także do jednostek walczących, o ile spełniają wymagane kryteria.

• **Ukraina:** Do 2022 r. kobiety w Ukrainie służyły tylko na zasadzie *dobrowolności*, choć już od 2016 r. zwiększano ich udział w armii (w przededniu inwazji ~22,8% ukraińskich żołnierzy stanowiły kobiety, wliczając funkcje pomocnicze) ¹⁴. W obliczu rosnącego zagrożenia Rosją, w **grudniu 2021 r.** uchwalono prawo zobowiązujące kobiety **18–60 lat z wybranych zawodów** do rejestracji wojskowej ¹⁵. Rozszerzono w ten sposób rezerwę strategiczną – na listę wpisano ponad 100 profesji (m.in. lekarki, pielęgniarki, ale też **bibliotekarki, dziennikarki, psycholożki, muzyczki** itp.) ¹⁶. W razie wojny te zarejestrowane kobiety mogą zostać *zmobilizowane do służb pomocniczych* zgodnie z potrzebami. W praktyce, po wybuchu pełnoskalowej wojny w 2022 r., **ogólny pobór kobiet nie został wprowadzony** – priorytetowo zmobilizowano mężczyzn, a chętne kobiety przyjmowano głównie na zasadzie **ochotniczej** ¹⁷ ¹⁸. Napływ wolontariuszy (obu płci) był tak duży, że wiele zgłaszających się kobiet trafiło na listy rezerwowe i nie od razu je wcielono do walki ¹⁹. Niemniej *formalnie* od października 2022 r. kobiety-medyków i kilka innych grup zawodowych **obowiązuje rejestracja w komendach uzupełnień** – to rodzaj *selektywnego poboru*, który w razie przedłużającej się wojny może być rozszerzony ¹⁵ ¹⁸. Badania opinii w Ukrainie wskazują, że gotowość kobiet do udziału w obronie jest wysoka – tuż po inwazji **59% Ukrainek deklaroowało gotowość osobistego udziału w oporze zbrojnym** ¹⁷, choć częściej kobiety wybierają formy wsparcia cywilnego (opieka nad rannymi, logistyka, wolontariat). Przykład Ukrainy pokazuje, że *w sytuacji zagrożenia egzystencjalnego* kobiety masowo podejmują role obronne, nawet bez formalnego przymusu. Pojawiły się jednak głosy, by w obliczu **malejącej liczby ludności** i długiej wojny bardziej systemowo włączyć kobiety do mobilizacji. Obecnie rząd ukraiński podkreśla, że pełny pobór kobiet „*nie jest na razie wprowadzony*” – choć niektóre kategorie (np. lekarki) muszą być zarejestrowane ¹⁸ – i stawia na wykorzystanie potencjału ochotniczek oraz stopniową profesjonalizację ich służby.

• **Korea Południowa:** Korea Płd. ma jeden z najbardziej **asymetrycznych systemów** – *wyłącznie mężczyźni* odbywają obowiązkową służbę (~1,5 roku), podczas gdy kobiety nie są pobierane wcale (mogą jedynie dobrowolnie wstąpić do armii zawodowej, co czyni nieliczny odsetek – ok. 10,8% personelu sił zbrojnych to kobiety, głównie oficerowie i podoficerowie ²⁰). Ten stan rzeczy powoduje rosnące **napięcia społeczne**. Młodzi mężczyźni, obciążeni obowiązkowym poborem, coraz głośniej wyrażają *poczucie niesprawiedliwości*. Wielu z nich postrzega młode kobiety, które

„nie służą (ani nie rodzą dzieci)” jako „pasażerki na gapę” (free riders) korzystające z bezpieczeństwa, na które sami nie łożą krwią ²¹. Od czasu zniesienia w 1999 r. preferencji rekrutacyjnych dla weteranów (punktów za służbę w egzaminach do pracy – uznano je za niekonstytucyjne jako dyskryminujące kobiety) frustracje młodych mężczyzn przybrały na sile ²². W ostatnich latach „pobór kobiet” stał się hasłem pojawiającym się w debacie publicznej i **petycjach obywatelskich**. W 2021 r. petycja do prezydenta o objęcie kobiet służbą zyskała prawie 300 tys. podpisów, wymuszając oficjalną odpowiedź ²³. Temat podchwycili niektórzy politycy (zwłaszcza konserwatywni, zabiegający o głosy młodych mężczyzn), czyniąc zeń element „wojny płci” w polityce populistycznej ²⁴. Minister ds. równości płci Chung Young-ai skrytykowała jednak ten pomysł, nazywając go „problemowym” – zauważyła, że **debata nie wynika z dążenia do równości, lecz z chęci „wyrównania w dół”, czyli *kazania kobietom cierpieć te same niedogodności co mężczyźni** ²⁵. Wskazała też, że taki postulat odwraca uwagę od realnych wyzwań (jak olbrzymia luka płacowa czy niska dzietność w Korei) oraz może tylko zaostrzyć konflikty płci ²⁶. Korea Południowa pozostaje więc przykładem **społecznej asymetrii**: mężczyźni otrzymują co prawda pewne *przywileje* (np. preferencje zatrudnieniowe w niektórych sektorach lub uznanie społeczne za służbę), ale i ponoszą *ryzyko* i koszt (przerwa w karierze, niebezpieczeństwo służby), podczas gdy kobiety zyskują przewagę na starcie zawodowym, ale jednocześnie *status „niepełnoprawnych” obywateli* w oczach części społeczeństwa. Brak służby bywa pretekstem, by *odmawiać kobietom prawa głosu* w sprawach bezpieczeństwa – w militarystycznej kulturze Korei Połd. „ci, którzy nie służyli, nie powinni się wypowiadać”, co dotyczy niemal wszystkich kobiet ²⁷. To z kolei utrwala **hierarchię płci** (mężczyzna-obrońca vs. kobieta-chroniona) i stanowi źródło **resentymentu**, obniżając spójność społeczną. Warto dodać, że południowokoreańska konstytucja wprost *zakazuje przymusowego poboru kobiet*, więc wprowadzenie go wymagałoby zmiany ustawy zasadniczej ²⁸. Pomimo nacisków oddolnych, na razie rząd w Seulu nie zdecydował się na taki krok, obawiając się dalszego „podgrzania” wojny płci oraz kosztów ekonomicznych i społecznych.

(Uwaga: Poza powyższymi przykładami, pełny pobór kobiet obowiązuje jeszcze m.in. w **Korei Północnej**, gdzie kobiety służą obowiązkowo przez ok. 3–5 lat (choć ostatnio słyszano o skróceniu tego okresu). Niektóre kraje wprowadziły pobór *selektywny* lub *symboliczny*: np. **Szwecja** reaktywowała pobór (2017) i od razu objęła nim obie płcie, choć faktycznie powołuje tylko ok. 4 tys. najlepszych kandydatów rocznie; **Dania** umożliwia kobietom **dobrowolne poddanie się poborowi** – jeśli zgłoszą chęć, podlegają tym samym zasadom co mężczyźni; z kolei **Finlandia** i **Litwa** dyskutują nad ewentualnym włączeniem kobiet do służby w przyszłości. W większości państw świata kobiety mogą służyć *ochotniczo*, lecz nie mają prawnego obowiązku.)**

Argumenty za poborem kobiet

Zwolennicy włączenia kobiet w obowiązkową służbę wojskową prezentują zróżnicowane argumenty – od odwołań do zasad równości, przez względy strategiczne, po kwestie moralne. Najważniejsze **argumenty na TAK** to:

- **Równość obywatelska i sprawiedliwość społeczna:** Podstawowy argument to zasada, że *równe prawa pociągają za sobą równe obowiązki*. Pełne uczestnictwo kobiet w życiu publicznym (prawo głosu, dostęp do urzędów, karier etc.) powinno obejmować także **„najwyższy obowiązek” wobec państwa, jakim jest obrona**. Jak ujął to pierwszy premier Izraela, „*armia jest najwyższym symbolem obowiązku; dopóki kobiety nie będą równouprawnione w wypełnianiu tego obowiązku, nie osiągną pełnej równości*” ²⁹ ³⁰. Współczesne standardy demokratyczne sprzeciwiają się uprzedzeniom ze względu na płeć – *zwalnianie całej grupy (kobiet) z obowiązków tylko dlatego, że są kobietami, stoi w sprzeczności z zasadą sprawiedliwości*. Norwescy decydenci podkreślali, że **zwolnienie połowy populacji z obowiązku obrony nie ma uzasadnienia** we współczesnym

społeczeństwie ³. Pobór kobiet likwiduje status kobiet jako „obywateli drugiej kategorii” w kwestiach obronności – daje im prawo *współdecydowania o bezpieczeństwie kraju z pozycji pełnoprawnych uczestników*. Równość w służbie może też przełożyć się na **większy szacunek i solidarność** między płciami – żadna nie jest postrzegana jako ta, która *nie dokłada się do wspólnego dobra*.

- **Zwiększenie zasobów obronnych państwa:** Włączenie kobiet podwaja potencjalną pulę rekrutów, co ma kluczowe znaczenie zwłaszcza w krajach o **niższej liczebności młodzieży**. W dobie kryzysu demograficznego (niski współczynnik urodzeń) wiele armii boryka się z brakami kadrowymi. Pobór kobiet **poszerza bazę mobilizacyjną**, umożliwiając bardziej **selektywny dobór jakościowy**. Norwegia otwarcie mówiła, że dzięki temu może wybierać „najlepszych z najlepszych” z całej populacji ³¹, a nie tylko z połowy. Dowódca norweski wskazał, że rekrutacja z grona 60 tys. zamiast 30 tys. młodych rocznie to ogromna korzyść – „*szersza baza zwiększa konkurencję i podnosi jakość kandydatów*” ³². Ponadto w wielu krajach narasta problem **niezdolności do służby** wśród młodych mężczyzn (np. otyłość, problemy zdrowotne). W Polsce szacuje się, że tylko 20–25% uczniów spełnia normy sprawności fizycznej, a w USA ponad 75% młodych dorosłych jest niezdolnych do służby (m.in. z powodu otyłości) ³³ ³⁴. Sięgnięcie po kandydatki może **zrekompensować ubytki** wynikające z gorszego stanu zdrowia części mężczyzn. Ogółem, każde ręce *zdolne do służby* są na wagę złota – wobec nowych zagrożeń (np. potencjalnie obowiązek obrony terytorialnej w przypadku agresji) większa liczba przeszkolonych obywateli to silniejsze odstraszenie i odporność kraju.

- **Zmiana charakteru wojny i armii:** Współczesne konflikty coraz mniej przypominają XIX-wieczne bitwy „mięśni i bagnietów”. **Technologizacja i specjalizacja** sprawiają, że w wielu rolach liczą się kompetencje techniczne, kognitywne czy cyfrowe bardziej niż tężyzna fizyczna. Kobiety mogą z równym powodzeniem obsługiwać drony, systemy łączności, analizować dane wywiadowcze czy wykonywać zadania cyberobrony ³⁵ ³⁶. Nawet w tradycyjnych formacjach rola czystej siły maleje – nowoczesny żołnierz to często operator skomplikowanego sprzętu, gdzie *pleć nie wpływa na wydajność*. Argument historyczny „kobiety są za słabe” traci zatem na znaczeniu w erze, gdy coraz większą rolę pełnią umiejętności, inteligencja i odporność psychiczna. Co więcej, doświadczenia pokazują, że kobiety potrafią **przekraczać oczekiwania**: w Norwegii zdarzały się jednostki poborowych złożone w 50% z kobiet, które „*niosły ciężkie ładunki na równi z mężczyznami*” ³⁷. Kluczem jest tu *selekcja według zdolności*, a nie automatyczne skreślanie ze względu na płeć. Dodatkowo, obecność kobiet może **polepszać kulturę organizacyjną** sił zbrojnych – bardziej zróżnicowane zespoły często lepiej rozwiązują problemy. Kobiety żołnierze mogą też pełnić *specyficzne funkcje*, np. na misjach stabilizacyjnych w społecznościach konserwatywnych kontaktować się z lokalnymi kobietami (stąd Norwegia utworzyła specjalny żeński pluton Rangers – Jegertroppen – aby wykorzystać atuty kobiet w operacjach specjalnych) ³⁸. Podsumowując, „*różnorodność przynosi siłę*” – armia z udziałem kobiet jest **mądrzejsza i bardziej wszechstronna** ⁷.

- **Wzmocnienie spójności społecznej i odporności narodowej:** Powszechna służba obu płci może działać jako „**wspólne doświadczenie**” budujące więź obywatelską. W Izraelu służba wojskowa (mężczyzn i kobiet) stanowi element integrujący społeczeństwo – ludzie różnych klas i regionów spotykają się w armii, co zmniejsza podziały. Norwegia również podkreśla, że *uniwersalny pobór zwiększa odporność społeczną* poprzez kształtowanie **powszechnego poczucia odpowiedzialności** za obronę kraju ³⁹. Gdy każdy (niezależnie od płci) jest choć minimalnie przeszkolony i świadomy wyzwań obronnych, rośnie **społeczna dojrzałość** i gotowość na kryzysy. Zacierają się potencjalne linie konfliktu wewnętrznego: trudno o antagonizm „ci co służyli” vs „ci co nie”, jeśli służyli prawie wszyscy. W krajach bałtyckich i nordyckich argumentowano, że udział kobiet w systemie obrony **cementuje zaufanie społeczne** i daje

sygnał jedności narodu wobec zagrożeń ³⁹. Wspólna służba może też niwelować szkodliwe stereotypy – młodzi mężczyźni przekonują się o kompetencjach koleżanek w trudnych zadaniach, a kobiety nabierają pewności siebie jako równoprawne obywatelki. Ogólnie, „społeczeństwo, w którym każdy jest gotów bronić wspólnych wartości, jest bardziej odporne i zjednoczone” ⁴⁰. Taki **nowy kontrakt społeczny** oparty na równości obowiązków może zastąpić dawny model protekcji, wzmacniając partnerstwo płci w innych dziedzinach życia.

- **Wykorzystanie talentów i potencjału kobiet:** Przy wykluczaniu kobiet z poboru marnowany może być **kapitał ludzki** połowy populacji. W dobie walki o specjalistów (np. informatyków, lekarzy, inżynierów) armia nie może sobie pozwolić na pominięcie utalentowanych kobiet. Pobór kobiety pozwala wyłowić i **wyszkolić specjalistki**, które później mogą zasilić kadrę zawodową. Już teraz kobiety często przewyższają mężczyzn w wykształceniu (statystycznie większy odsetek kobiet kończy studia w wielu krajach). Ograniczenie rekrutacji tylko do mężczyzn zawęży pulę kompetencji. Ponadto niektóre kobiety *chcą* służyć i rozwijać karierę wojskową – obowiązkowy pobór może zachęcić je do spróbowania sił, podczas gdy w modelu wyłącznie ochotniczym wiele by się na to nie zdecydowało (np. Norwegia przed 2015 r. miała znikomy odsetek kobiet w armii – 0,9% – bo mało która brała to pod uwagę; po wprowadzeniu neutralnego poboru zwiększenie kontaktu kobiet z wojskiem zaowocowało większym ich naborem) ⁴¹ ⁴². Innymi słowy, „*jeśli kobiety nie myślą o wojsku, to pokażmy im tę ścieżkę*” – obowiązkowe stawienie się na selekcję czy dzień informacyjny sprawia, że przeciętna dziewczyna dostrzega, iż wojsko może być dla niej opcją ⁴³.

- **Moralne prawo do obrony Ojczyzny:** Istnieje także moralny argument pozytywny – prawo i *honor* obrony kraju nie powinny być zarezerwowane tylko dla mężczyzn. W sytuacjach zagrożenia wiele kobiet pragnie stanąć do walki ramię w ramię z mężczyznami (co historia pokazuje choćby w ruchach oporu). Obowiązkowy pobór kobiet sankcjonuje to jako normę: Ojczyzna jest wspólna, więc jej obrona jest **wspólnym przywilejem i obowiązkiem**. Zwolennicy podkreślają, że prawdziwe równouprawnienie oznacza też równą gotowość do poświęcenia – przykład Ukrainy pokazał, że tysiące kobiet ochotniczek podjęły ryzyko frontowe, zdobywając najwyższe odznaczenia za odwagę ⁴⁴. Formalne rozszerzenie obowiązku byłoby tylko nadążeniem za ich postawą. Niektóre feministki argumentują, że *odsuwanie kobiet od walki* utrwała narrację o ich słabości – a one chcą udowodnić swoją siłę również w tej domenie. Cytując norweską ambasadorkę: „*dlaczego nie pozwolić kobietom być przygotowanymi do obrony naszego społeczeństwa i wartości? To bez sensu wykluczać je tylko z racji płci*” ⁴⁵ ³.

Argumenty przeciw poborowi kobiet

Przeciwnicy obowiązkowej służby kobiet odwołują się do szeregu argumentów natury biologicznej, społecznej i etycznej. Kluczowe **argumenty na NIE** obejmują:

- **Różnice biologiczne i zdolność bojowa:** Tradycyjny argument podkreśla, że **kobiety średnio mają mniejszą siłę fizyczną, masę mięśniową i wydolność** niż mężczyźni. W wymagających warunkach frontowych (dźwiganie ciężkiego wyposażenia, walki wręcz, ekstremalny wysiłek) przeciętna kobieta może nie dorównać przeciętnemu mężczyźnie. Historycznie dlatego nie wcielano kobiet – „*na polach bitew epoki przemysłowej nie było sensu wcielać kobiet, statystycznie słabszych i niezdolnych dotrzymać kroku mężczyznom w boju*” ⁴⁶. Choć dzisiaj wiele ról wojskowych nie wymaga maksymalnej siły, część *wciąż tak* – np. piechota liniowa, siły specjalne. Krytycy obawiają się **obniżenia standardów** fizycznych, jeśli armie będą chciały wypełnić „parytet” kobiet. Równe wymagania mogą z kolei sprawić, że *większość poborowych kobiet i tak nie przejdzie selekcji*, co czyni obowiązkowy pobór nieefektywnym (będzie wiele wyłączeń). Podnoszony jest też

argument o **kontuzjach i zdrowiu** – kobiety mają delikatniejszy układ kostny, częściej doznają urazów przy intensywnych treningach wojskowych, a także cykl hormonalny może wpływać na dyspozycję. Przeciwnicy twierdzą, że zmuszanie nieprzystosowanych fizycznie kobiet do służby „na siłę” może osłabić sprawność armii lub prowadzić do traktowania ich ulgowo, co godzi w zasadę meritokracji. Wreszcie, **ciąża** – kobieta może zajść w ciążę, co uniemożliwia służbę przez wiele miesięcy; masowe wcielenie kobiet rodzi pytanie, jak radzić sobie z ciężarnymi poborowymi (dowódcy mogą obawiać się, że część kobiet zajdzie w ciążę celowo, by uniknąć służby).

• **Macierzyństwo i rola rozrodcza:** Jednym z głównych argumentów historycznych była **ochrona potencjału demograficznego** narodu. W przeciwieństwie do mężczyzn, kobiety rodzą dzieci – *każda młoda kobieta potencjalnie to przyszła matka nowych obywateli*. Wysyłanie masowo kobiet na front naraża je na śmierć lub okaleczenie, co w razie katastrofy wojennej może ograniczyć możliwość odbudowy populacji. **Utrata kobiet w wieku rozrodczym jest demograficznie bardziej dotkliwa** – np. jeśli zginie 100 kobiet w wieku 20–30 lat, to znaczy *utraczone setki potencjalnych urodzeń*, podczas gdy strata 100 mężczyzn nie zmniejsza zdolności prokreacyjnej w takim stopniu (bo pozostałym mężczyznom nie brakuje partnerek). Ten „strategiczny aspekt biologii” sprawiał, że społeczeństwa wołały chronić kobiety w czasie wojny, pozostawiając ryzyko mężczyznom. Ponadto, kobieta w ciąży czy opiekująca się niemowlęciem nie może walczyć – pobór kobiet koliduje z okresem macierzyństwa. W czasach, gdy kobiety rodziły kilkoro dzieci jedno po drugim, faktycznie *większość lat 20-tych życia spędzały przy dzieciach* i nie były dostępne do armii ⁴⁷ ⁴⁸. Dziś co prawda rodzi się mniej dzieci, ale przeciwnicy wskazują, że **każda potencjalna matka na froncie to ryzyko pozostawienia sierot**, co jest moralnie trudne do zaakceptowania. **Czy społeczeństwo jest gotowe, by dzieci traciły matki-żołnierki?** – to pytanie często stawiane w dyskusji. Nawet jeśli zmobilizuje się tylko jedno z rodziców, pojawia się dylemat: *kto zajmie się potomstwem w razie śmierci matki albo ojca?* Paula Olszyk zauważa, że w systemie mobilizacji należałoby przewidzieć mechanizm, by nie powoływać równocześnie obojga rodziców małych dzieci (np. zawsze zostawiać matkę z niemowlęciem) ⁴⁹ ⁵⁰. To komplikuje procedury poboru. Wysuwany jest argument, że *funkcja rodzenia i wychowania potomstwa jest już wystarczającym wkładem kobiet w państwo*, a obowiązek wojskowy to nadmierne obciążenie – „**podwójna kara**”. Zwłaszcza w krajach o *dramatycznie niskiej dzietności* (jak Polska ~1,3) obciążanie kobiet dodatkowymi obowiązkami może zniechęcić je jeszcze bardziej do posiadania dzieci, pogłębiając kryzys demograficzny. Rząd Szwajcarii przeciwstawiając się inicjatywie poboru kobiet ostrzegł, że *nakładanie dodatkowego ciężaru na kobiety, które i tak wykonują większość nieodpłatnej opieki nad dziećmi i domem, byłoby nieproporcjonalne* ⁵¹ ⁵². W skrócie: przeciwnicy twierdzą, że **społeczeństwo potrzebuje kobiet przede wszystkim jako matek**, a wysyłanie ich na potencjalną śmierć to zagrożenie ciągłości biologicznej narodu i naruszenie naturalnej roli.

• **Normy kulturowe i akceptacja społeczna:** W wielu krajach zarówno kobiety, jak i mężczyźni mogą nie akceptować przymusowego wcielania kobiet do armii. **Opór społeczny** jest realnym czynnikiem – tradycja i obyczaje często postrzegają wojnę jako „*domenę mężczyzn*”. Jak ujął to niedawno polski premier, „*wojna to nie jest miejsce dla kobiet*” (choć wypowiedź ta wywołała polemiki) ⁵³. W społeczeństwach konserwatywnych istnieje silny **instynkt ochronny wobec kobiet** – obraz *córki wysyłanej na front* budzi sprzeciw etyczny. Nawet żołnierze-mężczyźni nierzadko deklarują, że „**walczyliby raczej, by chronić kobiety, niż patrzeć, jak giną obok nich**”, co może wpływać na morale. Wprowadzenie poboru kobiet *wbrew kulturze* może też skutkować masowymi uchylaniami się, symulowaniem dolegliwości, korzystaniem z wszelkich furtek, by uniknąć służby – dotyczy to zarówno potencjalnych poborowych kobiet, jak i ich rodzin. W Korei Płd. sondaże wskazują, że znaczna część kobiet zdecydowanie nie chce obowiązkowej służby (przyznaje to nawet tamtejsze Ministerstwo Obrony) – czują się one już dyskryminowane na rynku pracy i obawiają się kolejnej bariery (pracodawcy mogliby niechętnie zatrudniać młode kobiety wiedząc, że czeka je przerwa na wojsko). W Szwajcarii, pomimo rosnących głosów o

równości, **inicjatywa wprowadzenia obowiązkowego „service citoyen” dla kobiet została odrzucona w referendum** w listopadzie 2025 r. – większość społeczeństwa uznała ten pomysł za zbyt kosztowny i obciążający kobiety ⁵⁴ ⁵¹. Argumentowano, że *najpierw należy osiągnąć równy podział ról w domu i pracy, zanim dołoży się kobietom dodatkowe obowiązki publiczne* ⁵⁵. Bez szerokiej akceptacji, pobór kobiet może wywołać **społeczne protesty** i spadek zaufania do wojska, czyniąc więcej szkody niż pożytku.

- **Wpływ na karierę i dzietność kobiet:** Przeciwnicy wskazują, że obowiązkowa służba może **opóźnić start zawodowy kobiet**, podobnie jak obecnie opóźnia u mężczyzn. Paradoksalnie, dziś pewną przewagą kobiet na rynku pracy w krajach z poborem (np. Korei Płd.) jest właśnie brak przerwy na wojsko – kobiety mogą szybciej skończyć studia i podjąć pracę, podczas gdy mężczyźni „tracą” ~2 lata. Wyrównanie tego przez obciążenie również kobiet służbą oznacza, że **obie płcie znajdą się „w tyle”** o te lata, co może mieć skutki gospodarcze (mniej młodych w cywilnej sile roboczej). Szwajcarski rząd szacował koszty ekonomiczne powszechnej służby kobiet jako bardzo wysokie (pobór kilkudziesięciu tysięcy młodych kobiet rocznie wyjętych z rynku na pewien czas) ⁵⁶. Z punktu widzenia kobiet jednostek, przerwa na służbę może kolidować z kluczowym okresem płodności – *odkładanie macierzyństwa* jeszcze dalej (np. studia -> wojsko -> praca, sprawia, że pierwsze dziecko rodzi się późno albo wcale). Tym samym pobór może **pośrednio obniżyć dzietność**, jeśli kobiety będą zmuszone wybrać karierę wojskową kosztem planów rodzinnych. W Izraelu już dziś kobiety rodzą pierwsze dziecko średnio w późniejszym wieku (choć ogólny współczynnik dzietności pozostaje wysoki jak na rozwinięty kraj). Każde dodatkowe obciążenie (prócz macierzyństwa) może **zniechęcać do posiadania dzieci** – np. obawa, że po urodzeniu państwo i tak może mnie wezwać na ćwiczenia czy na wojnę, co stanie się z dzieckiem? W modelu „mężczyzna-żołnierz, kobieta-matka” przynajmniej jedno z rodziców było zawsze przy dzieciach; w modelu egalitarnym istnieje ryzyko, że *oboje rodzice znajdą się na polu walki*. Perspektywa ta dla wielu jest nie do pogodzenia z instynktem rodzicielskim.
- **Problemy wewnątrz armii (integracja, morale, przemoc):** Kolejna grupa argumentów dotyczy **realiów służby mieszanej**. Wojsko bywa instytucją konserwatywną i nie zawsze przyjazną dla kobiet – zanim masowo wcieli się kobiety, należałoby zmienić *kulturę militarną*. Przykłady z Ukrainy czy Korei pokazują, że kobiety-żołnierze często padają ofiarą **molestowania seksualnego, mobbingu, przemocy** ze strony kolegów lub przełożonych ⁵⁷ ⁵⁸. W armii południowokoreańskiej odnotowano czterokrotnie więcej przypadków molestowania kobiet niż mężczyzn, a także wyższy poziom szykanowania kobiet w jednostkach ⁵⁹. Dochodziło do głośnych skandali (np. samobójstwo sierż. Byun Hui-su – żołnierki transpłciowej, czy przypadki zmuszania żołnerek do relacji seksualnych pod groźbą wysłania ich mężów na linię frontu w Ukrainie) ⁶⁰ ⁶¹. Zanim wprowadzi się przymus służby dla kobiet, trzeba *zapewnić bezpieczne i godne warunki* – inaczej państwo może nieświadomie delegować obywatelki do instytucji, w której doznają krzywdy. Kolejna kwestia to **dyscyplina i relacje**: krytycy obawiają się rozproszenia uwagi i napięć erotycznych w mieszanych pododdziałach. Może rosnąć liczba *romansów, konfliktów sercowych, ciąży w trakcie służby* – co komplikuje działanie wojska. Istnieje też ryzyko **spadku morale mężczyzn**, którzy mogą czuć dyskomfort, widząc koleżanki ranne lub zabite (tzw. *efekt ochronny* – mężczyźni mogą podejmować nadmierne ryzyko, by ratować kobiety, kosztem misji). W niektórych armiach (np. Izraela) istniały obawy, że widok kobiety torturowanej przez wroga bardziej załamie morale niż gdy cierpi mężczyzna – dlatego dawniej trzymano kobiety z dala od frontu ⁶². Co prawda doświadczenia ostatnich lat w pewnym stopniu rozwiewają te lęki (kobiety w boju spisują się dobrze, a mężczyźni je akceptują), jednak *skala ma znaczenie* – pojedyncze ochotniczki łatwiej zintegrować niż tysiące poborowych z przymusu. Gwałtowne wcielenie nieprzygotowanych instytucjonalnie armii może skutkować **tarciami i obniżeniem efektywności** w krótkim okresie. Trzeba by zmienić zaplecze (osobne zakwaterowanie, dostosowane mundury i sprzęt, zapewnienie środków higienicznych – co np. w

Ukrainie w pierwszych latach wojny robiono głównie dzięki NGO) ⁶³ ⁶⁴ . Armia wymaga *jednolitego standardu*, a pojawia się pokusa, by pewne wymogi poluzować dla kobiet (np. niższe normy sprawnościowe) – co budziłoby **poczucie niesprawiedliwości wśród mężczyzn**. Albo odwrotnie, wymagać tak samo i surowo oceniać – ale wtedy wiele kobiet czułoby ciągłą presję udowadniania, że nie są gorsze (badania z Norwegii wskazują, że kobiety żołnierze wciąż czują, że muszą „*prześcigać mężczyzn*”, *bo inaczej są uważane za słabsze*” ⁶⁵). Reasumując, przeciwnicy twierdzą, że wojsko *nie jest jeszcze gotowe* na masowy napływ kobiet i że najpierw trzeba dokonać zmian kulturowych, walczyć z mizoginią w armii, a dopiero potem ewentualnie eksperymentować z poborem.

- **Brak rzeczywistej potrzeby militarnej:** Wiele argumentów sprowadza się do pytania – czy to konieczne? Krytycy zauważają, że **większość współczesnych armii radzi sobie kadrowo bez poboru kobiet**. Pobór mężczyzn też bywa zawieszany, więc czemu wskrzeszać go akurat dla kobiet? Jeżeli armia potrzebuje więcej ludzi, może po prostu oferować atrakcyjne warunki ochotnikom obu płci. W razie wojny totalnej, historycznie kobiety i tak spontanicznie zgłaszały się do służby (jak podczas obu wojen światowych). Nie ma wielu przykładów, by brak obowiązku dla kobiet *przesądził* o klęsce – więc po co zmieniać istniejący porządek i potencjalnie wywoływać niepokoje społeczne? Część analityków ocenia postulaty poboru kobiet jako motywowane bardziej **politycznie lub ideologicznie** niż realnymi potrzebami obronnymi. Przykład Korei Płd. sugeruje, że temat bywa wykorzystywany populistycznie, „*jako paliwo konfliktu płci, zamiast element długofalowej strategii bezpieczeństwa*” ⁶⁶ . Wprowadzenie rewolucyjnej zmiany dla zasad symbolicznych (równość) może nie być warte potencjalnych kosztów i ryzyk praktycznych omówionych wyżej. Innymi słowy: *jeśli coś nie jest zepsute (system działa), nie należy go naprawiać na siłę* – a obecny system, w którym mężczyźni są żołnierzami, a kobiety wspierają wysiłek obronny inaczej, bywa postrzegany jako sprawdzony.

Macierzyństwo a obowiązek wojenny – konflikt czy nowy układ?

Rezygnacja z macierzyństwa lub odkładanie posiadania dzieci przez wiele kobiet (trend widoczny w krajach rozwiniętych) ma istotny wpływ na debatę o obowiązku wojennym kobiet. W dawnym *kontrakcie płci* istniało domniemanie: **kobieta daje życie (rodząc i wychowując kolejne pokolenie), mężczyzna ryzykuje życie (broniąc społeczności)**. Ten *niepisany układ* uzasadniał zróżnicowane role – macierzyństwo traktowano jako swoisty wkład kobiet w przetrwanie narodu, często stawiany wręcz na równi z walką na froncie (np. określenie „*matki bohaterów*” w retoryce patriotycznej). Jeśli jednak coraz więcej kobiet *nie* decyduje się na dzieci lub ma ich bardzo mało, rodzi się pytanie: **czy w zamian powinny one podlegać innym obowiązkom na rzecz wspólnoty?** Niektórzy publicyści stawiają sprawę ostro: *skoro kobiety rezygnują z macierzyństwa (czyli nie realizują tradycyjnej powinności), to nie ma podstaw moralnych, by zwalniać je także od powinności obronnej* – powinny służyć tak jak mężczyźni. Takie głosy pobrzmiewają szczególnie w społeczeństwach odczuwających kryzys demograficzny i narastający ciężar obrony (np. Korea Płd. czy Polska).

W Korei Południowej argument „**nie rodzą, nie służą = darmozjady**” pojawia się wprost w narracji części młodych mężczyzn ²¹ ⁶⁷ . „*Skoro nie chcesz mieć dzieci, to chociaż broń kraju*” – to przekaz kierowany do nowej generacji kobiet określających się jako 4B (no boyfriend, no birth, no marriage, no sex). Mężczyźni ci czują się podwójnie poszkodowani: muszą i służyć w wojsku, i w przyszłości zarabiać na rodzinę, podczas gdy kobiety korzystają z ich poświęceń nie oferując „tradycyjnej” roli matki (której skądinąd same często nie chcą już odgrywać). Takie postawienie sprawy jest jednak **kontrowersyjne i upolitycznione**. Przenosi odpowiedzialność za kryzys demografii i nierówność społeczną na poziom płciowej rywalizacji, co może pogłębiać antagonizmy. Minister Chung (Korea) zauważyła, że argument o kobietach „*mających doświadczyć tych samych niedogodności*” to raczej wyraz *resentymentu* niż konstruktywna propozycja ²⁵ . Niemniej sam **związek między macierzyństwem a służbą wojskową**

jest realny: w państwach, gdzie kobiety rodzą mniej dzieci i później, znikają obiektywne przeszkody, by mogły *dłużej pozostawać do dyspozycji wojska*. Jak wylicza Paula Olszyk, „przy współczynniku dzietności ok. 1,2 współczesna Polka spędzi na opiece nad małym dzieckiem zdecydowanie mniej lat niż jej babki – w związku z tym można ją mobilizować przez dłuższy okres życia” ³⁶ ⁶⁸. Innymi słowy, kobiety (statystycznie) mają dziś więcej *wolnego czasu* od zadań macierzyńskich niż dawniej, więc z perspektywy państwa **wzrosła ich dostępność do innych zadań publicznych** (jak służba).

Jednak **rezygnacja z macierzyństwa** przez część kobiet wynika często z pragnienia wolności, samorealizacji czy braku odpowiednich warunków – przymusowa służba raczej została by odebrana jako kara niż zachęta do czegokolwiek. Paradoksalnie mogłaby pojawić się pokusa *odwrotna*: w społeczeństwach z poborem kobiet niektóre panie mogą szybciej decydować się na dziecko lub ślub, by *uniknąć wojska* (co obserwowano np. w Izraelu – część poborowych wychodziła za mąż tuż przed wcieleniem, bo mężatki zwalniano). To pokazuje, że polityka demograficzna i obronna mogą iść w sprzecznych kierunkach.

W nowych propozycjach mówi się raczej o *zrównoważeniu* ról: jeśli oczekujemy od kobiet udziału w obronie, to **państwo musi też oczekiwać od mężczyzn większego udziału w opiece nad dziećmi**. Czyli renegocjacja kontraktu społecznego powinna być dwustronna: obie płcie dzielą się i ryzykiem obronnym, i ciężarem wychowania kolejnej generacji. W innym wypadku asymetria tylko się przesunie. Model skandynawski stara się to realizować (np. w Norwegii ojcowie i matki mają praktycznie równy, długi urlop rodzicielski – 48 tygodni do podziału – co sprawia, że kobieta-żołnierka może liczyć, iż partner przejmie opiekę, gdy ona jest na ćwiczeniach rezerwy). *Rezygnacja z macierzyństwa* przestaje być jedyną drogą do kariery czy służby, jeśli mężczyźni przejmują część „domowego obowiązku”. Tak więc rozwiązaniem nie jest stawianie warunku „*nie rodzisz, to służyś*”, lecz raczej budowa warunków, by **kobiety mogły i służyć Ojczyźnie, i (gdy zechcą) mieć dzieci** – z pełnym wsparciem partnera i państwa. Z kolei kobiety, które wybierają brak dzieci, faktycznie w nowych realiach nie będą miały *usprawiedliwienia* dla uchylania się od innych form obowiązku społecznego. W tym sensie renegocjacja kontraktu może oznaczać, że *macierzyństwo będzie tylko jedną z równorzędnych dróg służby krajowi*, obok służby wojskowej lub cywilnej dostępnej dla wszystkich.

Podsumowując, spadek dzietności *usuwa dawną przeszkodę* w poborze kobiet, ale jednocześnie **nie może być powodem do „karania” kobiet obowiązkiem** z zemsty czy presji. Raczej skłania to do nowego spojrzenia: skoro role się zmieniają, uczynmy system obowiązków elastycznym – tak by każdy obywatel, niezależnie od płci i wyborów życiowych (rodzina czy jej brak), miał *jakiś* udział w obronie i podtrzymaniu wspólnoty.

Asymetria „ryzyko vs przywilej” – wpływ na relacje płci i spójność społeczną

Obecna sytuacja w wielu krajach (mężczyźni obowiązkowo służą/umierają na wojnie, kobiety nie muszą) tworzy **asymetrię**: jedna płeć ponosi większe *ryzyko i ciężar*, druga korzysta z *przywileju bezpieczeństwa*. Taka nierównowaga może być **destabilizująca społecznie**. Jak pokazuje przykład Korei Południowej, młode pokolenie mężczyzn czuje *rosnącą frustrację*, że oczekuje się od nich poświęcenia, podczas gdy kobiety cieszą się spokojem. Wyraża się to ostrymi słowami – kobiety nazywane są „*darmozjadami bezpieczeństwa*” jeśli jednocześnie domagają się równouprawnienia w innych dziedzinach ²¹ ⁶⁷. Takie **resentymenty** podkopują wzajemny szacunek i mogą prowadzić do otwartej wrogości płci (internet pełen jest wulgarnych komentarzy jednych pod adresem drugich). Hierarchiczny podział ról („chroniący mężczyźni” vs „chronione kobiety”) także *długofalowo szkodzi samym kobietom*: utrwała postrzeganie ich jako „**obywateli niepełnych**” – w Korei kobiety nie są uznawane za pełnoprawne partnerki w dyskusjach o bezpieczeństwie, bo „*nie odsłużyły wojska, więc nie mają prawa głosu*” ⁶⁹. Taki stan rzeczy w

demokracji jest niezdrowy – połowa obywateli jest de facto wykluczana z ważnej części debaty publicznej.

Asymetria obciążeń może więc **erodować spójność społeczną**: mężczyźni mogą nabrać przekonania, że system jest wobec nich nieuczciwy (co przekłada się na niższe zaufanie do instytucji państwa oraz niechęć do kobiet jako grupy), zaś kobiety – że są w oczach państwa infantylizowane lub niedoceniane (co budzi własny gniew). Tworzy się **podział „my-oni”** tam, gdzie powinna być jedność. Jak pisze Kim Ellim, polityka korzystająca z tej asymetrii może przerodzić patriotyzm zewnętrzny w „*identyfikowanie i demonizowanie domniemanych wrogów wewnątrz*”, np. kobiet feminizujących przestrzeń publiczną ⁷⁰ ⁷¹. Efekt to *wojna płci*, która osłabia naród od środka.

Zwolennicy poboru kobiet argumentują, że **zniesienie asymetrii poprzez wspólną służbę** mogłoby *jednym ruchem usunąć ten cierr*. Gdy zarówno syn, jak i córka idą do wojska, nie ma podstaw do męskich żalów ani do protekcyjnego traktowania kobiet. „*Kobiety i mężczyźni służą ramię w ramię, armia odzwierciedla społeczeństwo, które chroni*” – to idea norweska ⁷². Norwegia wskazuje, że po 10 latach takiego systemu społeczna aprobata jest wysoka, a wspólna służba **wzmocniła więź społeczną** i odporność państwa ⁴⁰ ³. Podobnie Izrael od dekad czerpie korzyści z faktu, że praktycznie każda rodzina ma zarówno syna, jak i córkę w armii – służba staje się *wspólnym mianownikiem* narodu, co buduje *habitus* solidarności.

Z drugiej strony, krytycy twierdzą, że wprowadzanie poboru kobiet tylko z powodu *męskiej frustracji* może pogłębić konflikt zamiast go załagodzić. Jeśli będzie postrzegane jako wymierzone **przeciw** kobietom (a nie **dla** wspólnego dobra), wywoła bunt kobiet i **wojnę płci w odwrotnym kierunku**. Nie osiągnie się jedności, gdy jedna strona czuje się karana za sukcesy drugiej. Dlatego tak istotne jest, *jak i dlaczego* wprowadza się ewentualny pobór kobiet – z jaką narracją. Zamiast mówić: „*mężczyźni cierpią, więc niech kobiety też cierpią*”, lepiej: „*wszyscy dzielimy się odpowiedzialnością*”. Pierwsze podejście (zaobserwowane w dyskursie południowokoreańskim) rzeczywiście „**podgrzewa**” **podziały** ²⁵. Drugie – zastosowane w krajach nordyckich – opierało się na **pozytywnych wartościach równości** i nie wywołało większych napięć, bo było częścią szerszego egalitarnego konsensusu.

Asymetria „ryzyko vs przywilej” dotyczy też szerszego kontekstu: kto ma *moralne prawo* do przywilejów powojennych. Np. weterani-mężczyźni często otrzymują udogodnienia (punkty, zasiłki, preferencje), których kobiety nie-weteranki nie mają. To generuje spory o **kompensacje** – tak jak w Korei, gdzie system punktów dla byłych żołnierzy w rekrutacji państwowej uznano za dyskryminujący kobiety (bo one nie mogły zdobyć tych punktów) ⁷³ ⁷⁴. Gdy pobór będzie równy, takie problemy znikają – świadczenia mogą przysługiwać według faktycznej służby, a kobiety mają do niej dostęp.

Podsumowując, *utrzymywanie asymetrii w obowiązkach* staje się coraz bardziej palącym problemem społecznym, zwłaszcza tam gdzie idea równości jest silna, a rola militarna mężczyzn wciąż istotna. Równomierne rozłożenie obowiązków wojennych jawi się jako jedno z rozwiązań, ale wymaga starannego wdrożenia, by **leczyć podziały, a nie je zaogniać**.

Redefinicja obowiązków wobec wspólnoty – służba wojskowa czy cywilna?

Debata o poborze kobiet dotyka fundamentalnej kwestii: **jakie formy służby wobec państwa powinny obowiązywać obywateli w XXI wieku?** Pojawiają się głosy, że może należy odejść od wąsko rozumianej służby *militarnej* na rzecz szerszej **służby cywilnej** lub obywatelskiej, dostępnej dla obu płci. Taki model mógłby rozwiązać część dylematów moralnych i praktycznych, zachowując ideę *powszechnego obowiązku*.

Idea **powszechnej służby (narodowej) dla wszystkich** z możliwością wyboru *formy* zyskuje na popularności w niektórych krajach. Przykładowo, w Szwajcarii pod głosowanie poddano projekt tzw. „*service citoyen*”, w którym *wszyscy obywatele (kobiety i mężczyźni)* musieliby w młodości wykonać pewien okres służby – **wojskowej, cywilnej w obronie cywilnej, albo społecznej** (np. opieka, praca ekologiczna) ⁵⁴ ⁵⁶. Zwolennicy argumentowali, że takie rozwiązanie *łączy dwie potrzeby*: zwiększa zasoby obronne (więcej ludzi gotowych do różnych zadań w kryzysie) oraz **wzmacnia spójność społeczną** przez budowanie kultury wspólnego działania w ważnych celach ⁵⁶ ⁷⁵. Choć Szwajcarzy ostatecznie tę inicjatywę odrzucili (głównie z obawy o koszty i przeciążenie młodych), idea sama w sobie jest interesująca i może powrócić.

Służba cywilna zamiast militarnej – czyli umożliwienie wykonywania obowiązku w formie innej niż z bronią w ręku – ma kilka zalet w kontekście poboru kobiet (i nie tylko kobiet). Po pierwsze, **omija część barier fizycznych i kulturowych**: jeśli ktoś (niezależnie od płci) nie nadaje się lub nie chce służyć w wojsku, może zamiast tego np. pracować w służbie zdrowia, ratownictwie, straży pożarnej, szkolnictwie, ochronie środowiska czy innych projektach społecznych. Kobiety, które obawiają się służby w surowym środowisku wojskowym, mogłyby wybrać inną formę – i vice versa, mężczyźni-pacyfiści również. Pozwala to zachować **zasadę równego obowiązku, nie łamiąc sumienia ani predyspozycji** obywateli. Po drugie, taka elastyczność **minimalizuje opór społeczny** – łatwiej przekonać społeczeństwo do roku obowiązkowej służby *w dowolnej pożytecznej formie*, niż do wcielenia wszystkich kobiet do koszar. Wreszcie, państwo skorzysta wielowymiarowo: nie tylko wojsko otrzyma rekrutów, ale i inne sektory publiczne dodatkowe ręce do pracy.

Można wyobrazić system, gdzie każda młoda osoba ma obowiązek np. **12 miesięcy służby na rzecz państwa** przed określonym wiekiem, z kilkoma ścieżkami do wyboru: - *wojskowa* (klasyczna służba w siłach zbrojnych), - *obrona cywilna* (np. w obronie terytorialnej, ochronie ludności, straży granicznej itp.), - *społeczna* (opieka medyczna, pomoc społeczna, edukacja, działania proekologiczne, infrastrukturalne itp.).

Taki model zapewnia, że **każdy wnosi wkład** w bezpieczeństwo lub dobrobyt wspólnoty, przy jednoczesnym poszanowaniu osobistych skłonności. Dla kobiet, które mają uzasadnione obawy przed dyskryminacją w armii, dostępna byłaby inna droga służby. Dla państwa – każda z tych dróg jest wartościowa. Przykładowo, pandemia COVID-19 pokazała znaczenie personelu medycznego i logistycznego – *masowa służba cywilna* mogłaby szkolić rezerwy także na takie sytuacje. W dobie klęsk żywiołowych osoby po obronie cywilnej mogą ratować życie tak samo cennie jak żołnierz na froncie.

Ponadto, służba cywilna mogłaby **promować równość** nie tylko płci, ale i grup społecznych. Każdy obywatel, bez względu na pochodzenie czy status, pracowałby przez pewien czas *dla wspólnoty*, co sprzyja budowaniu empatii i zrozumienia społecznego. Pewne formy mogłyby być *współdzielone* – np. mieszane zespoły młodych mężczyzn i kobiet budujące umocnienia przeciwpowodziowe czy odbywające szkolenie ratownicze, co integruje płcie we wspólnym celu bez atmosfery militarnej rywalizacji.

Oczywiście, model uniwersalnej służby niesie wyzwania: jest kosztowny (trzeba stworzyć sensowne miejsca służby dla wszystkich chętnych/niechętnych), wymaga administracji i nadzoru. Krytycy, jak w Szwajcarii, wskazują że „*nie należy rekrutować więcej osób niż potrzebne*” ⁷⁶ – zmuszanie do służby tylko po to, by „było sprawiedliwie”, jeśli nie ma realnego zapotrzebowania, mija się z celem. Dlatego kluczowe jest, by projekt służby powszechnej oparto na **rzeczywistych potrzebach**: np. w Polsce brakuje personelu opiekuńczego dla starzejącego się społeczeństwa – młodzi mogliby część służby odbywać pomagając seniorom, co jest i formą patriotyzmu (wspieranie słabszych), i nauką dla nich.

W kontekście poboru kobiet, *służba zastępcza* mogłaby być też **opcją dla matek**: kobieta, która urodzi jedno/dwoje dzieci, mogłaby zostać formalnie zwolniona z służby militarnej, uznając macierzyństwo za

spełnienie obywatelskiego obowiązku – ale np. **ojciec tych dzieci mógłby w zamian odbyć swój obowiązek w formie dłuższej służby cywilnej**. Możliwe są różne kreatywne rozwiązania, by zachować równowagę obciążeń w skali rodzin.

Ogólnie, redefinicja obowiązków cywilnych to część budowy *nowego kontraktu społecznego*, w którym „służba” nie równa się już tylko „karabin”, ale szerzej – „praca dla dobra wspólnego”. Takie podejście może być mniej konfrontacyjne ideologicznie. Zamiast pytać: „czy chcesz wysłać córkę na front?”, można zapytać: „**czy uważasz, że twoja córka powinna zrobić coś pożytecznego dla kraju przez rok, tak jak twój syn?**”. Wielu odpowie „tak, czemu nie, o ile niekoniecznie musi to być wojsko”.

Warto zauważyć, że nawet bez obowiązku coraz więcej kobiet angażuje się w różne formy **ochotniczej służby**: organizacje proobronne, straż pożarna, ratownictwo medyczne, wolontariaty. Państwo mogłoby to usystematyzować i wesprzeć, tworząc legalne ramy powszechnej służby.

Na koniec, służba cywilna ma również ten plus, że nie antagonizuje tak środowisk pacyfistycznych czy równościowych – nie stawia kobiety w roli „żołnierza wbrew woli”, lecz w roli „obywatelki pracującej dla społeczeństwa”, co jest łatwiejsze do zaakceptowania. Przy okazji, w razie wojny wiele umiejętności cywilnych jest kluczowych – lepiej mieć przeszkolonych ratowników, pielęgniarki, operatorów infrastruktury, niż tysiące niechętnych karabinowi rekrutów.

Podsumowanie części analitycznej: Obowiązkowy pobór kobiet to zagadnienie złożone, gdzie ścierają się idee równości i tradycji, potrzeby obronne i demograficzne, emocje i pragmatyka. Doświadczenia Norwegii czy Izraela pokazują, że *jest to wykonalne*, ale wymaga dostosowania norm i infrastruktury. Debata nie dotyczy jednak tylko samego wojska, lecz **nowego modelu obywatelskiej powinności**. Być może właściwą drogą jest *ewolucja* ku systemowi, w którym każdy obywatel coś od siebie daje – czy to w mundurze, czy poza nim – zamiast rewolucyjnego zmuszania kobiet do tradycyjnie męskiej roli.

Rekomendacje dla Polski

Biorąc pod uwagę powyższą analizę, specyfikę Polski (demografia, kultura, potrzeby obronne) oraz konieczność zbudowania **nowego, równościowego kontraktu płci**, proponujemy następujące rekomendacje modelowe:

- **1. Wprowadzenie selektywnej służby powszechnej z udziałem obu płci:** Rozważyć ustanowienie *prawnego obowiązku* służby wojskowej dla mężczyzn i kobiet, ale realizowanego w formie **selektywnego poboru**. Oznacza to, że *wszystkie* osoby (np. rocznikowo w wieku 19 lat) przechodziłyby przez proces kwalifikacji wojskowej, jednak powoływani byłiby **najbardziej przydatni i zmotywowani**, zgodnie z limitami potrzeb armii (analogicznie do modelu norweskiego) ¹ ⁷⁷. Kryteria doboru – jednolite dla obu płci – gwarantowałyby, że trafiający do wojska spełniają wymagania, a sama służba miałaby prestiż charakteru *służby ochotniczo-wyselekcjonowanej*. Taki system pozwoli zaangażować kobiety **bez kompromisu na jakości** i bez poboru ponad realne potrzeby (unikniemy marnowania środków na szkolenie tysięcy niepotrzebnych żołnierzy). Sелеktywność sprawi też, że **służba będzie postrzegana jako wyróżnienie**, nie „kara” – kandydaci (niezależnie od płci) będą konkurować o miejsca, co może podnieść motywację ⁷⁸. Ustalenie równej podstawy prawnej (obowiązek formalny dla wszystkich) zdejmie odium niesprawiedliwości z mężczyzn, a zarazem *nie szokuje* społeczeństwa masowym wcielaniem kobiet.
- **2. Opcja służby cywilnej lub zastępczej:** Równoległe z reformą poboru militarnego, stworzyć **alternatywną ścieżkę służby cywilnej** na rzecz państwa. Każdy poborowy/poborowa, kto z

powodów światopoglądowych lub rodzinnych nie chciałby służyć z bronią, mógłby aplikować o skierowanie do służby zastępczej (np. w obronie cywilnej, ratownictwie, opiece społecznej, instytucjach państwowych). Taka opcja zapewni poszanowanie praw człowieka (prawo do sprzeciwu sumienia) oraz **odciąży armię od osób niemotywowanych**, jednocześnie nie znosząc ich obowiązku wobec kraju. Szczególnie dla kobiet może to być atrakcyjne – np. zdolna lekarka czy nauczycielka może lepiej przysłużyć się w swoim fachu niż w okopie. Kluczowe, by *czas trwania i warunki* służby cywilnej były porównywalne ze służbą wojskową (żeby nie faworyzować jednej ścieżki). Włączenie kobiet do obowiązku będzie społecznie akceptowalne, jeśli pokaże się szeroki wachlarz możliwości odbycia tej powinności. **Służba cywilna** mogłaby też częściowo rozwiązać problem opieki nad dziećmi: przykładowo, matka małego dziecka zamiast iść do koszar mogłaby „odsłużyć” swój obowiązek np. w lokalnej administracji lub zdalnie (w razie mobilizacji).

- **3. Zasada nienaruszalności rodziny i elastyczność dla matek:** Jeżeli pobór obejmie kobiety, należy wprowadzić przepisy *chroniące rodziców małych dzieci*. Postulat minimum: **nie powoływać jednocześnie obojga rodziców** dziecka poniżej pewnego wieku (np. 3 lat) ⁷⁹ ⁵⁰. Preferencyjnie mobilizować tego z rodziców, kto ma wyższe kwalifikacje wojskowe, a drugi zostaje zwolniony dla opieki (to co proponowała Olszyk w polskim kontekście) ⁸⁰. Kobiety w ciąży powinny być *całkowicie zwolnione* z poboru (to oczywiste medycznie), a te, które urodziły – mieć odroczony obowiązek o np. 2–3 lata. W dłuższej perspektywie państwo powinno dążyć do takiego systemu, gdzie **pełnienie służby i macierzyństwo nie stoją ze sobą w sprzeczności**. Np. umożliwić ochotniczkom-kobietom służbę w niepełnym wymiarze lub w formie zdalnej pracy na rzecz wojska w okresie opieki nad dzieckiem. Warto też rozważyć *zachęty pronatalistyczne*, np. uhonorowanie kobiet, które odbyły służbę i następnie zdecydowały się na dziecko, pewnymi ulgami lub dodatkowymi świadczeniami (co pokaże, że państwo docenia obie role). Konieczne jest wypracowanie **mechanizmów opieki zastępczej** na czas mobilizacji (żłobki, urlopy rodzicielskie dla krewnych etc.), by dzieci poborowych nie pozostawały bez opieki. Implementacja tych rozwiązań zapobiegnie dylematom moralnym i zapewni, że *równościowy kontrakt nie będzie odbywał się kosztem dobra dzieci*.

- **4. Przygotowanie wojska na integrację kobiet:** Zanim wprowadzi się obowiązkowy pobór kobiet w Polsce, należy przeprowadzić **reformy wewnątrz Sił Zbrojnych** dla zapewnienia bezpiecznego i równego środowiska. Obejmuje to: intensywne szkolenia kadry z zakresu przeciwdziałania molestowaniu i dyskryminacji, powołanie *rzeczników praw kobiet w wojsku*, dostosowanie infrastruktury (kwatery, węzły sanitarne, umundurowanie dla kobiet), zaopatrzenie w artykuły higieniczne etc. ⁶³. Należy również dopracować **standardy szkolenia** – wymagania fizyczne muszą pozostać wysokie, ale np. warto wprowadzić podział na specjalizacje: nie każda osoba (niezależnie od płci) musi przejść identycznie rygorystyczny trening piechoty, jeśli ma służyć np. w jednostce cyber. Może sprawdzić się model zróżnicowanych norm dla różnych korpusów (co de facto już istnieje – np. inne testy dla czołgistów, inne dla łącznościowców). Ważne, by kobiety poborowe **były szkolone i traktowane profesjonalnie**, a nie protekcyjnie. W armii należy promować *etos współpracy płci* – np. tworząc **mieszane plutony** już od szkolenia rekruta, żeby budować koleżeńskie relacje od podstaw. Wzorem Norwegii można rozważyć także *jednostki kobiece* w niektórych specjalnościach (jeśli okaże się, że kobiety wolą np. służyć z innymi kobietami – jak Jegertruppen). Kluczowe jest, by **zero tolerancji** dla przemocy seksualnej i szykan była jasno zakomunikowana i egzekwowana. Tylko wtedy młode kobiety i ich rodziny będą skłonne zaakceptować obowiązek służby.

- **5. Edukacja społeczna i stopniowe budowanie akceptacji:** Wprowadzeniu poboru kobiet powinna towarzyszyć **kampania informacyjna** wyjaśniająca jego sens w kategoriach *wspólnotowych*, nie represyjnych. Należy podkreślać pozytywne przykłady (np. polskie kobiety już służące z sukcesami w armii zawodowej, pilotki, medyczki na misjach itp.) – aby przełamać

stereotypy. Warto przeprowadzić pilotażowe programy: np. **obowiązkowe szkolenie wojskowe w szkołach średnich** (dla dziewcząt i chłopców) lub *krótkie kursy przysposobienia obronnego* na studiach – by ośwoić społeczeństwo z ideą powszechnego przygotowania obronnego. Takie działania już się dzieją (w Polsce od 2022 r. działa program dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej, w którym uczestniczą również kobiety). Stopniowo opinia publiczna powinna zacząć postrzegać służbę jako *naturalny obowiązek każdej młodej osoby*. W dyskursie politycznym zaleca się unikać retoryki konfrontacyjnej („teraz kobiety zapłacą swoim czasem za naszą służbę” itp.), a raczej wskazywać na **wspólne korzyści**: silniejsza obrona kraju, większe bezpieczeństwo rodzin, rozwój umiejętności młodych ludzi (wojsko/cywilna służba to także szkoła życia). Przydatne mogą być głosy autorytetów – np. kobiet-żołnierzy z doświadczeniem, które poprą inicjatywę, oraz mężczyzn, którzy powiedzą: „*tak, chcemy dzielić obowiązki z naszymi koleżankami, bo razem jesteśmy silniejsi*”.

- **6. Zachowanie pragmatyzmu – elastyczność i monitorowanie skutków:** Polska powinna podejść do tematu pragmatycznie, **etapami**. Można zacząć od **obowiązkowej rejestracji wojskowej kobiet** (np. absolwentek szkół w określonych kierunkach) – to już częściowo wprowadzono w Ukrainie ¹⁵, a dawniej funkcjonowało w PRL (kobiety miały obowiązek stawiać się na przeszkolenie obronne, np. studentki medycyny). Następnie ewentualnie wprowadzić **obowiązkowe krótkie szkolenie podstawowe** (np. wakacyjny 4-tygodniowy obóz wojskowo-ratowniczy) dla wszystkich 18-latków – co da podgląd, jak dziewczęta radzą sobie i jak reagują. Dopiero potem ewentualnie pełny pobór selektywny do rocznej służby. Cały proces powinien być **monitorowany**: zbieranie danych o wynikach kobiet w szkoleniach, ich odczuciach, wpływie na ich życie (studia, praca), oraz o percepcji społecznej. Jeśli pojawią się negatywne skutki (np. masowe spadki rekrutacji kobiet na studia w obawie przed wojskiem, czy gwałtowny spadek dzietności), należy być gotowym korygować politykę (np. zwiększyć zachęty finansowe do służby lub wprowadzić dodatkowe ulgi dla kobiet z dziećmi). **Elastyczność** jest kluczowa – celem jest zbudowanie *nowego kontraktu płci*, który będzie akceptowalny i stabilny, a nie sztywne doktryny. Można np. ustanowić, że przegląd ustawy o poborze kobiet nastąpi po 5 latach i parlament oceni, czy cele (poprawa zdolności obronnych, zwiększenie sprawiedliwości społecznej) są realizowane i czy korzyści przewyższają koszty.

- **7. Szersze działania wspierające równościowy kontrakt:** Sam pobór to nie panaceum na problem relacji płci. Równoległe państwo powinno wzmacniać **polityki równościowe**: zachęty dla ojców do brania urlopów rodzicielskich (np. wydłużenie części tacierzyńskiej), walka z dyskryminacją ekonomiczną kobiet, edukacja równościowa w szkołach. Tak aby *podwójny obowiązek* kobiet (praca/wojsko + macierzyństwo) szedł w parze z *podwójnym obowiązkiem* mężczyzn (praca + większy wkład w dom). Nowy kontrakt płci musi opierać się na **zasadzie wzajemności**: kobiety biorą na siebie ciężary obywatelskie, ale oczekują, że mężczyźni wezmą współodpowiedzialność za sferę prywatną. Rząd, komunikując reformę, powinien to jasno wyartykułować: np. „*Wprowadzamy równy pobór, ale jednocześnie pracujemy nad ustawami wyrównującymi podział obowiązków domowych i wspierającymi rodziny, by ciężar nie spadał tylko na kobiety*”. Bez tego cała inicjatywa może zostać odczytana jako niesprawiedliwa.

Podsumowanie – model dla Polski: Polska stoi przed wyzwaniem: kryzys demograficzny, zmieniające się normy ról płciowych, a zarazem pogorszające się bezpieczeństwo międzynarodowe. Odpowiedzią może być **nowy, równouprawniony kontrakt społeczny**, w którym zarówno obrona Ojczyzny, jak i troska o przyszłe pokolenia są **współdzielone**. **Model mieszany** – powszechne przeszkolenie + selektywny pobór do różnych form służby, z zabezpieczeniami dla rodzin – wydaje się najbardziej obiecujący. Pozwala zwiększyć potencjał obronny (dając dostęp do pełnej puli talentów), a zarazem **rozładowuje historyczne niesprawiedliwości** między kobietami i mężczyznami. Warunkiem powodzenia jest jednak prowadzenie tej zmiany *w duchu partnerstwa, a nie odwetu czy przymusu*. Tylko

wtedy społeczeństwo zaakceptuje i **zinternalizuje** nowy kontrakt: gdzie **obywatelstwo = odpowiedzialność**, niezależnie od płci. Jak napisali przedstawiciele Norwegii po dekadzie doświadczeń: „*Powszechny pobór czyni siły zbrojne silniejszymi, bo rekrutujemy z całego społeczeństwa... Różnorodność czyni nas lepszymi, a wspólna odpowiedzialność za obronę wzmacnia odporność kraju*” ^{7 40}. Polska, budując swój model, może czerpać z tych doświadczeń – ale musi też uwzględnić własne realia i wrażliwość społeczną. Ostrożne, stopniowe wprowadzenie **równości w obowiązkach** – wsparte zmianami w innych sferach – może stać się fundamentem nowego ładu płci, bardziej sprawiedliwego i spójnego dla przyszłych pokoleń.

Źródła: Analiza oparta na danych i raportach z Norwegii ^{37 77 2 3}, Izraela ^{11 13 9}, Ukrainy ^{15 18}, Korei Płd. ^{21 25} oraz opracowaniach eksperckich i publicystycznych (Klub Jagielloński ^{81 36}, FES ^{21 69}, Atlantic Council ³¹). Powyższe rekomendacje uwzględniają te źródła i starają się zbalansować *argumenty biologiczne, społeczne, historyczne i moralne* z pragmatyzmem politycznym.

^{1 6 41 42 43 55 63 77 78} Drafting women into the army the Norwegian way • Publications • oiip
<https://www.oiip.ac.at/en/publications/drafting-women-into-the-army-the-norwegian-way/>

^{2 3 4 5 7 32 38 39 40 45 72} Why introduce conscription for women? A better, wiser and more capable Armed Forces - Norway in Latvia
<https://www.norway.no/en/latvia/norway-latvia/news-events/why-introduce-conscription-for-women-a-better-wiser-and-more-capable-armed-forces/>

^{8 9} Our Soldiers: the Men and Women of the Israeli Defense Forces | IDF | IDF
<https://www.idf.il/en/mini-sites/our-soldiers/>

^{10 29 30 62} Women in the Israel Defense Forces - Wikipedia
https://en.wikipedia.org/wiki/Women_in_the_Israel_Defense_Forces

^{11 12} Women, Go for It! - The Israel Democracy Institute
<https://en.idi.org.il/articles/38429>

^{13 33 34 35 36 46 47 48 49 50 68 79 80 81} Powszechny pobór w Polsce musi objąć także kobiety
<https://klubjagiellonski.pl/2025/09/11/powszechny-pobor-w-polsce-musi-objac-takze-kobiety/>

^{14 15 16 17 18 19 44 61 64} Women in the Ukrainian military - Wikipedia
https://en.wikipedia.org/wiki/Women_in_the_Ukrainian_military

^{20 21 22 24 27 57 58 59 60 65 66 67 69 70 71 73 74} Militarism and gender conflict: The shadow of conscription in South Korean society
<https://asia.fes.de/news/militarism-and-gender-conflict.html>

^{23 25 26 28} Women in Military Becomes Gender Battleground in South Korea | SecurityWomen
<https://www.securitywomen.org/post/women-in-military-becomes-gender-battleground-in-south-korea>

^{31 37} The return of the military draft - Atlantic Council
<https://www.atlanticcouncil.org/in-depth-research-reports/issue-brief/the-return-of-the-military-draft/>

^{51 52 54 56 75 76} Swiss voters reject mandatory national service for women and new inheritance tax - ABC News
<https://abcnews.go.com/Business/wireStory/swiss-voters-reject-mandatory-national-service-women-new-127977401>

⁵³ "Wojna to domena mężczyzn"? Fundamentalnie się z premierem nie ...
<https://wyborcza.pl/magazyn/7,124059,31783176,wojna-to-domena-mezczyzn-fundamentalnie-sie-z-premierem-nie.html>