

Kilka uwag w kwestii dyskryminacji

Od dłuższego czasu na łamach „Gazety Wyborczej” toczy się dyskusja o dyskryminacji kobiet, feminizmie i o tym, czy w Polsce potrzebna jest ustawa o równym statusie kobiet i mężczyzn. Jakoś tak się złożyło, że dotychczas na ten temat wypowiadały się same kobiety, co powinno poważnie zaniepokoić zwolenniczki i zwolenników równego traktowania obu płci i nie wtłaczania ich w określone role... Żarty na bok, ale naprawdę uważam, że będąc mężczyzną mam takie samo prawo wypowiedzenia się na ten temat, co kobiety - zarówno bowiem różne traktowanie kobiet i mężczyzn, jak i sugerowane mechanizmy zmian tego stanu rzeczy to w istocie coś, co dotyczy obu płci, a nie tylko kobiet.

Czytając kolejne artykuły publikowane w ramach wspomnianej dyskusji, zauważyłem parę rzucających się w oczy rzeczy. Po pierwsze - o ile istnienie i stopień dyskryminacji kobiet w naszym kraju były w nich kwestiami spornymi, o tyle nikt nie wspominał o niewątpliwie istniejącej w Polsce prawnej dyskryminacji mężczyzn. Otóż, jak wszystkim wiadomo, młodzi mężczyźni posiadający obywatelstwo polskie mają obowiązek spędzenia kilkunastu miesięcy w warunkach ograniczenia swobody osobistej i swobody poruszania się, przypominających - co tu dużo ukrywać - warunki więzienne. Zwie się to zasadniczą służbą wojskową. Jak każdy wie, kobiety temu obowiązkowi nie podlegają. Z faktem odbywania przez polską młodzież płci męskiej zasadniczej służby wojskowej związany jest też prawdopodobnie inny przypadek prawnej dyskryminacji mężczyzn - otóż mężczyzna nie ma prawa zawrzeć małżeństwa przed ukończeniem 21 roku życia, chyba że za zgodą sądu. Kobiетom natomiast wolno wychodzić za mąż już od ukończenia lat osiemnastu, a za zgodą sądu nawet lat szesnastu. Tak więc pełnoletni obywatel płci męskiej w wieku np. dwudziestu lat nie ma tych samych praw, jeśli chodzi o zmianę stanu cywilnego, co jego rówieśnica (nawiasem mówiąc, jest to sprzeczne wprost z art. 16 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka).

Faktu dyskryminacji zdają się tu nie zauważać nawet sami mężczyźni (co potwierdzają badania przytoczone przez „GW” z 21 lipca - zaledwie 10% mężczyzn uważa się za dyskryminowanych ze względu na płeć). Nic również nie słyszałem, aby o przejawie dyskryminacji mężczyzn, jakim jest obowiązek zasadniczej służby wojskowej wspominała komisja ONZ w Genewie, krytykująca ostatnio polski rząd za dyskryminację kobiet. Ciekawe, na ile wpływa to z (jak mi się wydaje, dobrze już zakorzenionego) stereotypu, że dyskryminacja to coś, czemu często podlegają kobiety, ale nigdy mężczyźni, a na ile z faktu, że ujęcie obowiązku służby wojskowej młodych mężczyzn w kategoriach dyskryminacji płci postawiłoby w bardzo niezręcznej sytuacji wielu „postępowych” i walczących z dyskryminacją polityków z krajów, w których taki obowiązek istnieje.

Jeśli ktoś uważa, że takie ujęcie jest dziwne, niech wyobrazi sobie, że Sejm uchwala ustawę znoszącą obowiązek zasadniczej służby wojskowej dla mężczyzn i wprowadzającą jednocześnie taki obowiązek dla kobiet. Sądzę, że w takim przypadku można by się było spodziewać niezwykle ostrych wystąpień feministek, a pewnie i uznania Polski na forum międzynarodowym za kraj, w którym kobiety dyskryminowane są w sposób wyjątkowo jaskrawy.

Drugą rzeczą, która rzuciła mi się w oczy, to przejawianie przez feministki mentalności „chcę i mieć ciastko, i je zjeść”. Mogę się z nimi zgodzić, że nie ma „naturalnych ról społecznych” przypisanych kobietom i mężczyznom. Wprawdzie tylko kobieta zdolna jest zająć w ciąży i urodzić dziecko, jednak ma ona wolną wolę i (o ile nie jest ofiarą fizycznej przemocy) nie musi z tej możliwości skorzystać. Może poświęcić cały swój czas i energię np. karierze zawodowej. Jednak feministki, jak mi się wydaje, chciałyby czegoś więcej: tego, by kobieta mogła wybrać rolę matki, jednocześnie nie ponosząc przy tym uszczerbku w roli osoby robiącej karierę zawodową. Jeśli pracodawca nie chce przyjmować do pracy kobiet w ciąży, domaga się od

nich zobowiązań, że się zwolnią, jeśli zajdą w ciążę czy też składania oświadczeń nt. korzystania z uprawnień przysługujących pracownikom w związku z opieką nad dzieckiem, uważają to za dyskryminację kobiet w ogóle - tak właśnie, jakby rola matek była kobietom przypisana, a nie wynikała z ich dobrowolnych wyborów. No cóż, ani nauka, ani tym bardziej ideologia nie potrafiły jak dotąd umożliwić zachodzenia w ciążę także mężczyznom - jestem jednak przekonany, że gdyby także mężczyźni rodzili dzieci, stosunek pracodawców do mężczyzn w ciąży był podobny, jak do kobiet w ciąży. Po prostu osoba ciężarna, a następnie opiekująca się dzieckiem nie jest w stanie (być może są wyjątki, ale chyba jest zrozumiałe, że pracodawcy w swych kalkulacjach nie mogą zakładać, że dana osoba stanowi taki wyjątek) poświęcić pracy zawodowej tyle sił i czasu, co osoba nie obciążona takim dodatkowym „balastem”. Co za tym idzie, jest mniej produktywna i zatrudnienie jej jest mniej korzystne niż zatrudnienie kogoś o podobnych umiejętnościach, kto daje gwarancję, że nie zajdzie w ciążę i nie będzie poświęcał swego czasu na opiekowanie się dzieckiem.

Mężczyźni, jako że nie rodzą dzieci i przeważnie zajmują się nimi w stopniu o wiele mniejszym niż kobiety, na ogół są w stanie poświęcić pracy zawodowej więcej czasu i energii. Uważani są więc często - przy jednakowych umiejętnościach - za bardziej produktywnych, a co za tym idzie za osoby, które bardziej warto zatrudniać i którym warto więcej płacić. Jest to pewien stereotyp, którego konsekwencje mogą odczuwać nawet te kobiety, które nie wybierają „tradycyjnie kobiecej roli” matki i gospodyni domowej. Ale przyczyną jest tu fakt, że lwia część kobiet w dalszym ciągu wybiera „tradycyjne” role, choćby chciała łączyć je z karierą zawodową czy polityczną. Jedynie jeśli to ostatnie uległoby zmianie (to znaczy jeśli kobiety masowo koncentrowałyby się tylko na karierze zawodowej, rezygnując z założenia rodziny lub w ostateczności powierzając opiekowanie się dziećmi i zajmowanie się domem swoim partnerom - choć rodzenia dzieci niestety nie da się im przekazać), stereotyp ten mógłby zaniknąć. Natomiast wszelkie próby zmierzające do tego by „i mieć ciastko, i go zjeść” - w rodzaju ustaw zakazujących pracodawcom dyskryminacji kobiet w ciąży czy opiekujących się dziećmi - obniżają tylko produktywność gospodarki (promując generalnie pracowników mniej produktywnych), utrwalając jednocześnie sytuację, w której kobiety usiłują masowo godzić „męską” rolę osoby aktywnej zawodowo z „kobiecą” rolą matki i gospodyni, na ogół obie wypełniając w sposób niedoskonały. A stereotyp kobiety jako gorszego pracownika bynajmniej nie zanika.

Innym przejawem mentalności „chcę i mieć ciastko, i je zjeść” u niektórych wypowiadających się na łamach „GW” feministek jest opowiadanie się przez nie za zasadą parytetu płci w gremiach powoływanych lub mianowanych przez organy władzy publicznej (odrzucony przez Sejm projekt ustawy o równym statusie kobiet i mężczyzn przewidywał tu wymóg co najmniej 40-procentowego udziału każdej z płci w takich gremiach). Jest to ni mniej, ni więcej, tylko faktyczne popieranie zasady dyskryminacji ze względu na płeć - przy obowiązywaniu takiego parytetu płeć osoby starającej się o pracę związaną z członkostwem w takim gremium z konieczności musi być brana pod uwagę i jeśli przyjęcie takiej osoby oznaczałoby, iż procentowy udział płci przeciwnej w owym gremium byłby zbyt niski, to ta osoba nie mogłaby zostać przyjęta - właśnie z uwagi na swoją płeć. Tak więc popierające pomysł takiego parytetu feministki z jednej strony chciałyby, by dyskryminacji płciowej nie było - by kryterium płci nie było stosowane (np. przy zatrudnianiu pracowników w firmach tak państwowych, jak i prywatnych), z drugiej jednak strony chciałyby, by przynajmniej w pewnych szczególnych sytuacjach właśnie takie kryterium stosowano. Tak naprawdę bowiem chodzi im nie tyle o zlikwidowanie dyskryminacji płciowej, a o większy dostęp kobiet do bogactw materialnych, władzy i wpływu na życie publiczne, zaś tego - z czego zdają sobie sprawę - samo zniesienie dyskryminacji płciowej nie załatwi, zwłaszcza jeśli chodzi o sferę polityki, czy też, jak to nazwano we wzmiankowanym projekcie ustawy, „służby publicznej”. Wynika to z mniejszej aktywności kobiet w tej sferze, co owocuje małym ich udziałem w pracy partii politycznych i innych organizacji mających decydujący wpływ na politykę, co za tym idzie - małym udziałem w ich decyzyjnych gremiach, a w rezultacie - w gronie kandydatów do Sejmu, Senatu, organów administracji publicznej czy samorządu terytorialnego (p. prof. Małgorzata Fuszara w swoim artykule „Puch ciągle marny” słusznie zauważyła, że „jeśli nie skłania się osób (w ogromnej większości mężczyzn) wyłaniających kandydatów do poszukiwania kobiet kandydatek na wysokie stanowiska, proces ten odbywa się przez „sieć starych znajomości”, które w przypadku mężczyzn

oznaczają zgłaszanie innych mężczyzn - nie dlatego, że nie chcą oni pracować z kobietami czy ich popierać, ale często dlatego, że kompetencje czy przygotowanie kobiet są im znacznie słabiej znane"; szkoda jednak, że nie chciała wniknąć w powody, dla których kandydatów wyłaniają w ogromnej większości właśnie mężczyźni i dlaczego kwalifikacje kobiet są im znacznie słabiej znane).

Z przyczyn ideologicznych (trudno mi znaleźć tu jakiegokolwiek inne wytłumaczenie) opowiadające się za parytetem feministki twierdzą jednak, że tutaj także chodzi im o zniesienie dyskryminacji płciowej. We wspomnianym projekcie ustawy o równym statusie znalazł się następujący zapis: „Nie stanowią dyskryminacji tymczasowe środki, które zgodnie z celem aktu normatywnego mają przyczynić się do osiągnięcia równości płci”. Niepokojąco przypomina to „jeśli ktoś Kalemu zabrać krowę, to zły uczynek, ale jeśli Kali zabrać komuś krowę, to dobry uczynek”. P. poseł Teresa Jasztal przedstawiając ów projekt ustawy w Sejmie z rozbrajającą szczerością najpierw przytoczyła stosowanie parytetów jako przykład dyskryminacji kobiet: „znane są z przeszłości na szczęście przypadki, iż mimo zapisów konstytucyjnych minister zdrowia wydawał zarządzenie, że przy przyjęciach na akademie medyczne należy rezerwować 50% miejsc dla jednej płci”, po czym oznajmiła: „art. 4 zawiera zapis o kwotowym udziale kobiet i mężczyzn we wszystkich gremiach, których członkowie są powoływani lub mianowani przez organy władzy publicznej. Ta kwota to nie mniej niż 40%. Ma to stanowić krok naprzód do uzyskania równego statusu w wymienionych organach, choć i tak obniża docelowy udział w porównaniu z celem wyznaczonym przez sekretarza generalnego ONZ, który mówi o 50-procentowym udziale kobiet w tych gremiach do 2000 r. (...) Rada Europy proponuje promocję pojęcia demokracji parytetowej. Kładzie ona nacisk na dwoistość rodzaju ludzkiego składającego się z kobiet i mężczyzn, mających taką samą godność i taką samą wartość. Pojęcie to zakłada, że w organach decydenckich każda płeć powinna mieć udział co najmniej 40-procentowy”. Najprawdopodobniej nie dostrzegła żadnej sprzeczności między obiema wypowiedziami - i słusznie, bo w świetle „moralności Kalego” (propagowanej niestety, jak widać, także przez instytucje międzynarodowe) rzeczywiście żadnej sprzeczności tu nie ma.

Wreszcie najistotniejsza moim zdaniem rzecz - otóż nikt w całej dyskusji wyraźnie nie zaakcentował różnicy pomiędzy dyskryminacją prawną - czyli ograniczaniem praw jakiejś grupy ludzi w stosunku do innych (np. na podstawie kryterium płci) - a dyskryminacją „prywatną”, polegającą na różnym traktowaniu osób różniących się jakimiś cechami (tu - płcią) przez inne osoby w codziennych stosunkach międzyludzkich. Przykładem pierwszej może być np. przytoczony przeze mnie wcześniej obowiązek zasadniczej służby wojskowej dla mężczyzn, uzależnienie prawa do zawarcia małżeństwa przez mężczyznę od ukończenia przez niego 21 lat czy - przytaczany także przez feministki jako przykład dyskryminacji kobiet - różny wiek emerytalny dla kobiet i mężczyzn (na który zresztą można spojrzeć także jako przykład dyskryminacji mężczyzn - kobieta nabywa prawo do emerytury wcześniej, nie tracąc prawa do pracy). Przykładem drugiej jest np. selekcjonowanie kandydatów do pracy przez pracodawcę według jakiegoś kryterium (np. właśnie płci) lub uzależnianie wysokości ich płac od tegoż kryterium. Różnica między nimi jest zasadnicza: dyskryminacja „prywatna” sama w sobie nie narusza niczyich praw ani wolności (choć może powodować nierówności, zarówno na poziomie jednostek, jak i grup), natomiast zakazywanie rozmaitych jej przejawów i egzekwowanie takiego zakazu musi właśnie z konieczności ingerować w wolność jednostki. Nikt zresztą, jak sądzę, nie myśli nawet o całkowitym zakazaniu wszelkich form takiej dyskryminacji - prowadziłoby to do jawnego absurdu: jedyną metodą przyjmowania pracowników musiałoby być losowanie (bo całkowity zakaz dyskryminacji oznaczałby, że pracodawcy nie wolno byłoby nikogo faworyzować nie tylko ze względu na płeć, kolor skóry, stan zdrowia czy wiek, ale również ze względu na wykształcenie, doświadczenie zawodowe, referencje z poprzednich miejsc pracy, wrażenie z rozmowy kwalifikacyjnej, wyniki testów psychologicznych i ankiet, czy - nie daj Boże - wygląd zewnętrzny), a wszelkie stowarzyszenia, bez względu na ich cel i specyfikę, musiałyby być otwarte dla każdego. Wprawdzie w Konstytucji RP można wyczytać, że „nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny” (art. 32, p. 2), ale można to chyba złożyć na karb, delikatnie mówiąc, braku głębszego zastanowienia się jej autorów i nie myślę, by ktoś chciał egzekwować ten artykuł dosłownie. Wiele (nie waham stwierdzić się, że większość) form dyskryminacji uważanych jest powszechnie (także

przez feministki) za rzecz naturalną i niezbędną do prawidłowego funkcjonowania społeczeństwa, a rozmaite nierówności wynikające z tej dyskryminacji (np. to, że osoby z dyplomem ukończenia wyższej uczelni statystycznie zarabiają o wiele więcej niż osoby z wykształceniem podstawowym czy zawodowym) nie są uznawane - i słusznie - za naruszenie niczych praw. Także dyskryminacja na podstawie płci jest powszechnie akceptowana w pewnej, wcale nie tak mało ważnej, sferze życia - mianowicie w życiu intymnym. Nikt nie kwestionuje prawa np. heteroseksualnego mężczyzny do odrzucenia zalotów homoseksualisty czy lesbijki do odrzucenia zalotów mężczyzny (wyjątkiem być może są tu właśnie najbardziej skrajne „męskie szowinistyczne świnie” uważające, że kobieta winna spełniać męskie zachcianki, ale i oni nie domagają się - w każdym razie oficjalnie - prawnego usankcjonowania swoich poglądów). Chyba każdy (a zwłaszcza feministki) rozumie, że ograniczenie tego prawa byłoby wyjątkowo okrutną ingerencją w wolność jednostki, a społeczeństwo zakazujące dyskryminacji w sferze życia intymnego oznaczałoby totalitaryzm (jeśli ktoś nie potrafi tego sobie wyobrazić, to polecam tu powieść Roberta Silverberga *Zamknięty Świat*).

Skoro jednak fakt, że w wyniku stosowania przez pracodawców dyskryminacji ze względu na wykształcenie absolwenci wyższych uczelni statystycznie zarabiają więcej niż absolwenci zawodówek nie oznacza naruszenia praw absolwentów zawodówek, to również fakt, że w wyniku stosowania przez pracodawców dyskryminacji ze względu na płeć (założmy, że istotnie dlatego, choć przyczyny mogą tu być inne - i sędzę, że w dużej mierze właśnie tak jest, o czym pisałem wyżej) mężczyźni zarabiają statystycznie więcej niż kobiety nie oznacza naruszenia praw kobiet (choć, oczywiście, może się nie podobać). Podobnie skoro zmuszenie lesbijki, by przyjęła na swojego partnera mężczyznę czy formułowała ogłoszenie towarzyskie tak, by nie preferować kandydatów żadnej konkretnej płci jest oczywistym naruszeniem jej wolności, to zmuszenie tej samej lesbijki, by - będąc właścicielką firmy - przyjęła do pracy mężczyzn (gdy ona np. nie lubi przebywać w męskim towarzystwie, bo mężczyźni budzą w niej wstręt) czy formułowała ogłoszenie o pracę tak, by nie preferować kandydatów żadnej konkretnej płci jest również oczywistym naruszeniem jej wolności. I tak samo naruszeniem wolności jest zmuszenie mężczyzny, by ten - nie chcąc pracować z kobietami z powodu choćby najbardziej bzdurnych uprzedzeń - zatrudnił kobiety lub też formułował ogłoszenie o pracę tak, by kobiet nie dyskryminować. Co prawda, prawidłowo funkcjonujący rynek w krótszym lub dłuższym czasie sam skoryguje przypadki takiej dyskryminacji - jeśli ktoś powodowany uprzedzeniami woli systematycznie zatrudniać gorszych pracowników tylko dlatego, że są oni mężczyznami (lub kobietami), to prędzej czy później jego firma zacznie przegrywać z konkurentem, który takich uprzedzeń nie przejawia...

Pytanie, jaki się tu pojawia, rysuje się więc całkiem wyraźnie: czy można w imię zwalczania pewnych wybranych przejawów nierówności (przy czym nie chodzi tu o nierówność praw, tylko o nierówność w dostępie do rozmaicie pojmowanych korzyści) ograniczać wolność jednostki, w takich jej aspektach, jak swoboda dysponowania swoją własnością (bo pracodawca zatrudniając kogoś decyduje o własnych pieniądzach), swoboda zawierania umów, wolność słowa (bo czyż np. ogłoszenia o poszukiwaniu pracowników nie są „rozpowszechnianiem informacji” i „wyrażaniem własnej opinii” w sensie np. art. 19 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka?), swoboda stowarzyszania się czy swoboda wyboru nauczania dla swoich dzieci (projekt ustawy o równym statusie zakładął równy dostęp obu płci do szkół wszelkich typów i profili zawodowych, czyli innymi słowy delegalizował szkoły nie będące szkołami koedukacyjnymi)? A jeśli tak, to jak to uzasadnić w świetle tego, że w przypadku innych przejawów takiej nierówności (np. nierówność w dostępie do pracy spowodowana gorszym - czy nawet po prostu nie odpowiadającym wymogom rynku - wykształceniem, lub też nierówność w dostępie do pożądanego partnera życiowego czy seksualnego spowodowana nieatrakcyjnym wyglądem, ekscentrycznym zachowaniem albo niewłaściwą z jego punktu widzenia płcią) nie tylko nie uznaje się ich za wystarczające usprawiedliwienie dla ograniczania wolności jednostki, ale i często w ogóle nie uważa się ich za zasługujące na likwidację? Jednak feministki-zwolenniczki ustaw o równym statusie i podobnych mechanizmów inżynierii społecznej w ogóle nie próbowały odpowiedzieć na to pytanie (którego zresztą nikt im wyraźnie nie zadał). Jednym z podstawowych argumentów wysuwanych z ich strony było natomiast powoływanie się na autorytet - takich

instytucji, jak Rada Europy i ONZ. *Roma* (a raczej Strasburg i Nowy Jork) *locuta, causa finita?*

Jacek Sierpiński

wolnosciove_czytanki/prawa_czlowieka/kilka_uwag_w_kwesii_dyskryminacji.txt · ostatnio zmienione: 2008/08/11 07:12 przez gigabyte