

Současná rodina a svatá Alžběta

Vážení přítomní,

děkuji za pozvání na dnešní setkání. Pan Jiří Zajíc vymezil téma mého referátu slovy: sv. Alžběta – a co mám já s tematikou rodiny nejvíc na srdci. Dlouho jsem přemýšlela, jak vyplnit tento velkoryse pojatý rámec, a musím říct, že stále nemám jistotu, zda naplním očekávání.

Nedávno jsem četla knihu promluv kardinála Meisnera o sv. Alžbětě. Jsou určeny pracovníkům charitativních organizací. Pan kardinál použil tři symbolů k tomu, aby charakterizoval způsob, jakým spolupracovala s Boží milostí: symbolu okna, kterým se dívala na ukřižovaného Krista, padacího mostu, který býval za dob jejího života na hradě často spuštěný a umožňoval tak návštěvy potřebných v podhradí, a konečně zástěry, ze které štědře rozdávala chudým. Tyto symboly podle mého názoru necharakterizují jen pilíře, na nichž je založena charitativní služba, ale charakterizují i vertikální a horizontální rozměr křesťana. Je jím vztah k druhým založený na službě Bohu.

Křesťanská rodina, a můžeme snad tvrdit, že je stále vzorem rodiny, které se ve společnosti říká tradiční, je institucí, která je založena na manželství rodičů. Manželství charakterizuje církev (FC 11, GS 48) jako Bohem chtěné společenství života a lásky. A život ani láska není možný bez služby.

Pojem služba je obvyklý i dnes, ale rozumíme pod ním spíš pomoc. Ne příležitost k vyjádření vztahu, postoj, který rozvíjí a obohacuje obě strany.

Tím se dostávám od sv. Alžběty ke druhému bodu mého vystoupení: „co mám já v souvislosti s rodinnou tematikou nejvíc na srdci“. Dovolím si upřesnit: co mám já profesně s rodinnou tematikou nejvíc na srdci.

Sedm let se zabývám různými tématy, jejichž společným jmenovatelem je podpora rodiny, a 26 let si tato témata ověřuji v praxi rodiny vlastní. Výběr mého zaměření na specifické téma, právě toho, které mně nejvíc leží na srdci a kterému se podle možností věnuji, byl dán jednak mojí vlastní dosavadní životní zkušeností rodičovské dovolené, která se prodloužila na 16 let, a hlavním zájmem společnosti, která rozumí pod pojmem rodinná politika téměř výlučně, i když velmi nekvalifikovaně, opatření umožňující ženám na rodičovské dovolené návrat do zaměstnání a skloubení rodičovské a profesní role.

Toto téma vytěšňuje potom i další, skutečně rodinná témata, jako je například uznání přínosu výkonů rodin pro společnost, uznání přínosu dlouhodobého manželského soužití a péče o tyto vztahy, pomoc pro kvalitní mezigenerační soužití – a to všechno za podpory médií.

Proč je dnes zájem společnosti, alespoň oficiálně prezentovaný, tak jednostranný? Myslím, že je to proto, že nejlépe vystihuje dnešní společenskou potřebu. Pokusila jsem se ji shrnout do bodů:

- zmírnit důsledky stárnutí Evropy: Evropa stárne, protože se prodlužuje lidský věk a rodí se stále méně dětí (skutečně 1,5× plánovaně 2,3),
- pro ČR je vývoj ještě méně příznivý, protože naše porodnost je pod evropským průměrem
- potřebu sebeuplatnění: svět rodiny se oddělil od světa profese do té míry, že se stal sférou soukromou, považovanou spíš za sféru citového zázemí, maximálně reprodukce, ale ne za zdroj společensky nenahraditelných zdrojů.

Právě posledně zmiňovaná potřeba sebeuplatnění v kombinaci se snahou politiků vyřešit nedostatek práce schopných obyvatel vytváří silný, jednostranný tlak na zapojení do profesní sféry. Mladí rodiče jsou všemožně motivováni k tomu, aby minimalizovali svoje rodičovské úkoly, o potřebě času pro dospívající děti nebo starší členy rodiny se nehovoří.

Pokud budeme sledovat sociologické výzkumy, dojdeme k závěru, že

- v ČR převažuje zájem o domácí péči až do 3–4 let (i více) věku dítěte (Kuchařová, Konfrontace názorů a preferencí s dnešním chováním na pozadí etap rodinného cyklu).
- Rodinu preferuje před zaměstnáním (i při souběhu profesního a rodinného života) 60 % mladých žen z neúplných rodin a 80 % mladých žen z úplných rodin (viz tamtéž).
- S tím souvisí orientace domácností na **model „dále přerušované kariéry“**, a to až **do 3 let věku dítěte** a současné preference finančních kompenzací (Sirovátka, RZV).

Potřeba péče o rodinu se u rodin se staršími dětmi téměř nezkoumá. Jeden výzkum na vzorku 200 respondentů hovoří o téměř dvojnásobné potřebě zkrácených úvazků u rodin s malými, ale i staršími (dospívajícími) dětmi.

Důležité jsou **důvody tak vysokého profesního nasazení**, které je u nás (druhé nejvyšší v Evropě), jen pro srovnání např. Češky odpracují v průměru téměř o 6 hodin týdně více hodin než Francouzky a Švédky, cca o 8 hodin více než Němky nebo Norky:

- průzkumy i zkušenost z práce se ženami ukazuje, že nejčastějším skutečným důvodem je potřeba finančně zabezpečit rodinu, nezanedbatelná je i potřeba osobního rozvoje, který je zřejmě z důvodu chybějících nabídek jednostranně interpretován jako
- nebezpečí ztráty zaměstnatelnosti, které bývá ztotožňováno se ztrátou společenského postavení a v určitém smyslu se ztrátou rozvoje osobní identity.

Toto tvrzení podle mého názoru dokládá i názor zveřejněný v publikaci vydané *Organizací pro hospodářskou spolupráci a rozvoj s názvem „Babies and Bosses“* (OECD, 2007), podle níž *„je z hlediska trhu práce optimální délka rodičovské dovolené 4 až 6 měsíců. Publikace „Babies and Bosses“ zdůrazňuje, že dlouhá doba mimo pracovní trh má negativní vliv na kariéru rodičů a rodinné příjmy a může tím poškozovat dítě. Publikace také odkazuje na rozsáhlé tematické zdroje, které se zaměřují na dopad různých typů péče na vývoj dítěte. Vyplývá z nich, že vývoj je negativně ovlivněn, když dítě nedostává plnohodnotnou individuální péči pouze v době prvních 6 až 12 měsíců. Pro děti, které jsou starší a zároveň jim je méně než dva roky, report nenachází v literatuře konsenzus o výhodách osobní péče oproti péči institucionální. Od 2 až 3 let dítěte publikace „Babies and Bosses“ konstatuje, že kognitivnímu vývoji prospívá kvalitní formální péče a interakce s vrstevníky.*

Tříletý systém rodičovské dovolené je příliš dlouhý i s ohledem na zdravý vývoj dítěte. I proto by vládním cílem měla být kombinovaná mateřská a otcovská dovolená v délce dvou let nebo kratší. Tolik citát.

Hodnotové priority uvedené instituce jsou zřejmé. Za znepokojující však považuji skutečnost, že se stěžejší najde jiná instituce, která by nabídla alternativní přístup.

Myslím, že je tento nedostatek velmi závažný právě proto, že neexistuje společensky uznávané **alternativní pojetí možností osobnostního růstu**. Záměrně říkám „společensky uznávané“, ve skutečnosti existuje křesťanská odpověď a dva další způsoby, které jsou již společností alespoň akceptovány.

Všechny tři způsoby mají jednoho společného jmenovatele: osobnostní růst ani společenská prestiž a prosperita nemusí být závislá na výdělečné činnosti:

Křesťanskou odpověď na potřebu seberealizace a růstu osobnosti nabízí příklad, který dal Ježíš před svým umučením. Najdeme jej v **Janovi 13, 1–20**. V tomto úryvku nacházíme pojmenování Ježíšovy identity **právě ve spojení s Ježíšovou službou**:

- a prokázal svou lásku k nim až do konce
- vědom si toho, že mu Otec dal všechno do rukou a že od Boha vyšel a k Bohu odchází, odložil svrchní šat, vzal lněné plátno a přepásal se; pak nalil vodu do umyvadla a začal učedníkům umývat nohy a utírat je plátnem, jímž byl přepásán.

Následná výzva obsahuje, podle mého názoru, jak výzvu k činnosti, tak hlavně výzvu ke stejné cestě osobnostního růstu:

- *"Chápete, co jsem vám učinil?"*
- *„Jestliže tedy já, Pán a Mistr, jsem vám umyl nohy, i vy máte jeden druhému nohy umývat. Dal jsem vám příklad, abyste i vy jednali, jako jsem jednal.“*

Význam služby dovysvětluje i 20. verš: „Amen, amen, pravím vám, kdo přijímá toho, koho pošlu, mne přijímá. A kdo přijímá mne, přijímá toho, který mě poslal.“

- Měřítkem užitečnosti práce je to, zda je zaměřená na objekt, kterým je druhý člověk.
- Vlastním cílem práce není samotná činnost či výkon, ale **setkání a přijetí** Ježíše, jehož je (konkrétní) člověk obrazem.
- Podstatné je, že taková práce buduje i osobní identitu.

Praktický dopad zmíněného křesťanského postoje spočívá potom v názoru, že nejde jen o to, aby práce doma byla „hotová“, ale že je potřebné věnovat pozornost příležitostem pro vzájemnou službu pro růst vzájemných vztahů.

Ještě bych se ráda zmínila o dvou, zatím bohužel stále málo propagovaných a možná i propracovaných přístupech k možnostem osobnostního růstu při vykonávání společensky významné a přitom **neplacené** práce:

Prvním je způsob, který nehodnotí společenský význam práce podle výše finanční odměny a nerozlišuje proto práci placenou a neplacenou. Důležitost se příkládá tomu, nakolik činnost může rozvíjet osobnost člověka, a tím umožňovat jeho maximální motivovanost.

Cílem potom není výdělek, ale:

- všestranný rozvoj osobnosti a
- možnost flexibilně reagovat na potřeby společnosti.

Pro tuto činnost se užívá výraz dobrovolnictví nebo občanská angažovanost. Tento charakter práce již vystihuje zákon o dobrovolnictví, který říká, že „*skutečný přínos dobrovolnické činnosti netkví v kvantitě, ale v kvalitě a svébytnosti práce, která v řadě případů nejen jedinečným způsobem doplňuje, ale často i přímo nahrazuje činnost státních a samosprávných orgánů*“.

Vedle pragmatických důvodů, které oceňují přednosti tohoto druhu činnosti jako **místa neformálního učení**, schopného flexibilněji reagovat na potřeby vysoce proměnlivých a nejistotou se vyznačujícím nároků, je pozoruhodné, že je zmiňována i skutečnost, že tato činnost není **zaměřena** na materiální zisk, ale **na obecné blaho** a že **umožňuje nacházet vnitřní souvislosti** s formálně získanými vědomostmi.

Z dlouholeté práce se ženami při realizaci našeho vzdělávacího programu se mi právě ono hledání a nacházení vnitřních souvislostí zdá klíčové. Dostávám se tím ke druhému alternativnímu přístupu k možnostem osobnostního růstu při vykonávání společensky významné práce:

Často probleskují i do médií označení práce žen na rodičovské dovolené jako trénink manažerských dovedností a podobná konstatování, která naznačují, že při vedení domácnosti a prožívání života v rodině lze získat psychosociální dovednosti podobné tzv. měkkým dovednostem, které jsou potřebné i v profesním životě. Možná nám v centrech pro rodinu chybí při čtení podobných článků jinak užitečná skromnost, když se domníváme, že autoři těchto článků zapomněli uvést alespoň jeden z mála příslušných zdrojů informací – totiž kurzy pořádané od roku 2003 v Brně pro ženy před nástupem do zaměstnání. Základem již zmíněného vzdělávacího programu je nácvik prezentace tzv. rodinných kompetencí, tedy dovedností, které žena prohloubila prací pro rodinu a může je s užitkem nabízet i svému zaměstnavateli. Až potud jsou informace z médií autentické, ale ne úplné. Nejde pouze o uplatnění na trhu práce, i když výsledky absolventek potvrzují správnost tohoto přístupu. Jde o **propojení významu práce** placené i neplacené (bez ohledu na její kvalifikovanost) **pro osobnostní růst**. Stěžejním momentem je uvědomí, že péče o rodinu není jen „službou“ v obvyklém významu slova, tedy množstvím odvedené práce, kterou může odvést i někdo jiný, ale že tato práce buduje jedny z nejcennějších vztahů a že není proto užitečná jen pro členy rodiny, ale především pro ženu samotnou. Tento poznatek staví potom dosavadní pohled na uplynulá léta života do zcela jiného světla:

Čím větší překážky žena zdolávala a zdolává – co do počtu dětí, rodinné situace, vzdálenosti místa bydliště atd., tím větší má potenciál, který může nabídnout.

Pro ty ženy, které mají zdravou sebeúctu a potřebují se v ní jen ujistit, nebo jsou ochotny změnit obvyklé způsoby uvažování, dochází tímto zjištěním k velkému osvobození od předsudků, které je dosud odsuzovaly do domácího ghetta. Jakékoli další rozhodnutí není potom vynuceno potřebou seberealizace, ale skutečnou svobodnou volbou, která s sebou nese i nejcennější dovednost – motivovanost. Jako nutný katalyzátor se však jeví osobnost lektorek, které jsou schopny svým životním příběhem svědčit o přínosu práce vztahové pro osobnostní růst.

Myslím, že se tím vracíme i zpět ke svaté Alžbětě, u níž došlo díky službě k nejdokonalejšímu růstu její osobnosti, totiž k dosažení svatosti.

Marie Oujezdská, Národní centrum pro rodinu, 17. 6. 2008