

# ČTYŘI „SPROSTÁ SLOVA“ KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ: OD SELSKÉHO ROZUMU K UVĚDOMOVANÉMU SMYSLU<sup>1</sup>

**Ronald Sultana**

*přeložila a upravila Kateřina Hašková, Lenka Hloušková*

## FOUR 'DIRTY WORDS' IN CAREER GUIDANCE: FROM COMMON SENSE TO GOOD SENSE<sup>2</sup>

**Ronald Sultana**

### Abstrakt

Text Ronalda Sultana (2022) zkoumá, jakým způsobem mohou běžně užívané pojmy v kariérovém poradenství ovlivňovat konceptualizaci problémů a konsekvence možných řešení těchto problémů. Jde zejména o pojmy „znevýhodnění“ (*vulnerability*<sup>3</sup>), „odolnost“ (*resilience*), „zaměstnatelnost“ (*employability*) a „aktivizace“ (*activation*). S odkazem na kritickou sociální teorii Sultana (2022) poukazuje na souvislost mezi jazykem, myšlením a jednáním a dokládá úzkou provazbu těchto pojmů s neoliberalismem, zejména pak s přenášením zodpovědnosti na jednotlivce. Text Sultana (2022) uzavírá výzvou, aby kariérové poradenství jako obor převzalo svoji roli v utváření významu těchto pojmů ve veřejném prostoru. Výsledek má totiž vliv na vytváření příležitostí, které umožňují lidem prosperovat a rozvíjet se.

**Klíčová slova:** kariérové poradenství; responzibilizace; sociální spravedlnost

1 Publikujeme překlad zkrácené verze tohoto textu: Sultana R. G. (2022). Four 'dirty words' in career guidance: from common sense to good sense. *International Journal for Educational and Vocational Guidance* (2022). <https://doi.org/10.1007/s10775-022-09550-2>

2 Název původního textu vychází z prací italského filozofa Antonia Gramsciho (1991), podle něž je *good sense* v protikladu ke sdílenému zdravému rozumu. Sdílený zdravý rozum Gramsci (1991) vnímá jako nástroj nadvlády, a naopak správné vědomí, které překládáme jako uvědomovaný smysl, je založeno na kritickém uvažování (pozn. překl.).

3 *Vulnerability* bychom lépe přeložily jako *zranitelnost a s ní spojená křehkost*. Vzhledem k termínům běžně užívaným v českém kontextu jsme se rozhodly v překladu použít pojem *znevýhodnění*. Pojem *znevýhodnění* vyjadřuje zranitelnost i křehkost některých osob a je to běžně užívaný pojem v oficiálních dokumentech v ČR, ale i v odborné terminologii (pozn. překl.).

**Abstract**

“This paper focuses on commonly used terms in career guidance in order to examine the impact they can have on the way problems are conceptualised and consequently on the solutions that are envisaged. Four such terms are considered, namely ‚vulnerability‘, ‚resilience‘, ‚employability‘, and ‚activation‘. Drawing on critical social theory, this paper explores the relationship between language, thought, and action. It demonstrates the intimate relationship of the four terms to the neoliberal agenda in general and to responsabilisation in particular. The paper concludes by arguing that the career development field has a role to play in the struggle over the meaning of concepts in the public sphere, as the outcome has a bearing on the opportunities for people to flourish” (Sultana, 2022).

**Keywords:** career guidance; responsabilisation; social justice

*Nevrátíme se zpět k normálu. Normální nikdy nebylo.  
Naše předcovidová existence nebyla normální,  
pouze pokud jsme normalizovali chamtivost, nerovnost,  
vyčerpání, vyprázdnění, vytěžování, odpojení,  
zuřivost, hromadění, nenávisť a nedostatek.  
Neměli bychom toužit po tom vrátit se do starého „normálu“.  
V současnosti jsme dostali příležitost ušít si nový šat.  
Takový, který padne veškerému lidstvu a přírodě.*

**Sonya Renee Taylor**

## Úvod: vztah mezi jazykem, myšlením a jednáním

Sonya Renee Taylor ve své básni zdůrazňuje jedinečnou příležitost k „ušití nových šatů“, které padnou veškerému lidstvu i přírodě. Za základní nástroj pro jejich „ušití“ lze považovat jazyk (Lee, 2020, s. 265), který se stal předmětem rozsáhlého kritického přemýšlení, díky němuž silně přivykáme určitému způsobu uvažování o věcech, ale který nám také dává příležitost vidět a dělat věci jinak.

Lacan (2001) nám přesto připomíná, že „je to svět slov, který utváří svět věcí“ (s. 49). To znamená, že naše myšlení a jednání jsou zprostředkovány slovy, která používáme. Obýváme tedy „diskurzivní ekologie“, v nichž jsou naše slova navzájem propojena v sítích významů, které nás navigují ke specifickým formám, jakými svět vidíme, prožíváme jej a působíme na něj.

V obecnější rovině nám toto uvažování může asociovat pojem *ideologie*. Jak poznamenává Eagleton (1991), podstatou totalizující ideologie je ukazovat převládající stav věcí jako přirozený, normální, samozřejmý, existující pro blaho všech a zároveň mystifikovat a očerňovat jeho jakékoliv alternativy. Gramsci (1991) by řekl, že tento „přirozený“ stav věcí se stává „zdravým rozumem“, který je vštěpován a komunikován prostřednictvím běžného jazyka, včetně lidových rčení předávaných z generace na generaci, zhmotňujících sociální vztahy, které se vykreslují jako „přirozené“ či dané vyšší mocí. Tím si zvykáme vidět věci určitým způsobem, jehož se držíme, i když to může působit v náš neprospěch nebo v neprospěch našich blízkých.

I dnes, s nástupem populistických lídrů, jsou slova používána jako zbraně, jež formují naše uvažování a prožívání konkrétních problémů, čímž vznikají specifické významy, které nás vedou k určitému jednání. Nejde však jen o užití slov ve smyslu uplatňování moci. Ideologie je také fenomén, který pomáhá definovat a konstruovat svět, v němž žijeme. Z tohoto úhlu pohledu neprobíhá interakce mezi námi a světem, jaký je, ale spíše tak, jak ho sami reprezentujeme v jazyce (Žižek, 2016).

Tento text (Sultana, 2022) zkoumá sílu jazyka v utváření vědomí, hodnot, pocitů a chování. Zaměřuje se zejména na čtyři slova, která jsou v kariérovém poradenství často používána: **zaměstnatelnost**, **aktivizace**, **znevýhodnění** a **odolnost**. Sultana (2022) postupně dekonstruuje jednotlivé pojmy (viz Zuckert, 1991). Nejde mu přitom jen o kritiku používání jazyka, ale i o jeho kultivaci. Zdůrazňuje proměnlivost slov umožňující redefinici pojmů, která signalizuje nové pojmání světa. Jazyk, pokud je užitý mimo své osvědčené a již vyčerpané způsoby, se může stát nástrojem tázání se, námitek, odporu a rezistence, tj. silou proti nadvládě.

## Jazykové pasti neoliberálních témat

Význam každého z výše uvedených pojmů Sultana (2022) vyvozuje samostatně. Popisuje však i to, co mají tyto pojmy společné – vedou nás k tomu, abychom systémové problémy vnímali jako individuální nedostatky. Pro takto definovaný problém mobilizují soubor nástrojů, které pod pláštěm solidarity a emancipace přesouvají zodpovědnost na jedince a utlačují je.

Současně je důležité zmínit, že tato čtyři slova nejsou ojedinělá, ale v tomto duchu můžeme uvažovat i o dalších pojmech, např. bystrost (*agility*), přizpůsobivost (*adaptability*), flexibilita (*flexibility*). Vybraná, detailně analyzovaná slova v tomto článku tedy slouží jako případové studie, které ukazují, jak mohou být pojmy dekonstruovány s ohledem na koncept sociální spravedlnosti.

V tomto textu jdou úvahy autora o neoliberalismu (Sultana, 2022) ještě dál, za hranice neoliberalistické predátorské ekonomické logiky, a zaměřují se na schopnost neoliberalismu generovat specifické formy subjektivit. Neoliberalismus totiž neovlivňuje pouze materiální podmínky naší existence, ale také intra- a interpsychické procesy, které by někdo mohl považovat za soukromé a mimo dosah trhu. Jsou-li slova užívána bez reflexe, mohou nás uvěznit v „*silovém poli*“ (Bourdieu, 1993), kde jsou v boji o různé zdroje moci vytvářeny, rozšiřovány, přisvojovány a vyměňovány jejich specifické významy.

Sultanův (2022) protikladný narativ vychází z vlastní logiky: začíná tím, jak je „znevýhodnění“ zobrazováno v běžném jazyce a specificky v kariérovém poradenství. Následně se zamýšlí nad tím, jak jednotlivci a skupiny označované za „znevýhodněné“ musí být „aktivizováni“, aby se stali lépe „zaměstnatelnými“, tj. zamýšlí se nad procesem, jenž vyžaduje osobní „odolnost“ při překonávání překážek. Tento způsob čtení (Said, 1993) každého pojmu otevírá otázky, které si jako kariéroví poradci musíme klást, a nabádá nás k vědomému užívání jazyka.

## Znevýhodnění<sup>4</sup> (*vulnerability*)

Znevýhodnění je úzce spjato s diskurzem kariérového poradenství. Celá řada sociálních skupin je považována za „ohrožené“ z fyzických, materiálních nebo sociálních důvodů. Lidé označováni za členy těchto skupin jsou považováni za znevýhodněné vzhledem k jejich omezenému přístupu k „lahůdkám života“ (příjem, práce, vzdělání, zdraví, bydlení, sociální status, důstojnost, sociální vazby, příležitosti, autonomie, očekávaná délka života, wellbeing atd.). Seznam těch, kteří jsou považováni za znevýhodněné, je dlouhý a zahrnuje osoby s postižením, nezaměstnané, zaměstnané ale prekari-zované, etnické a náboženské menšiny, lidi bez domova, migrující osoby, stejně tak jako ženy, lidi se zkušeností z výkonu trestu a tzv. NEETs (lidé mimo vzdělávací systém, další vzdělávání i zaměstnání). Tito lidé jsou vnímáni jako ohroženi sociálním vyloučením, a proto je k nim směřována speciální pozornost pomáhajících profesí – sociálních pracovníků, poradců a/nebo pedagogů<sup>5</sup>.

Slovo „znevýhodnění“ podle Sultany (2022) evokuje v jeho současném a hegemonickém užívání obraz osobní slabosti jednotlivců či skupin, kteří jsou zranitelní v důsledku svého fyzického, materiálního nebo psychického deficitu. K tomuto pojmu se tedy vztahují asociace nezvratnosti a „přirozenosti“: v přirozeném řádu věcí jsou přece silní a slabí, schopní a neschopní. Sultana (2022) však zdůrazňuje i roli prostředí, jež rámuje, jaké skupiny budou ve společnosti za znevýhodněné označeny. Konkrétně jde o nastavení současného ekonomického systému, v němž má zisk prioritu před právy a důstojností jedince, což vede k nespravedlivému odměňování, nedostatku respektu a disproportčním ziskům pro ty, kteří už oplývají vysokou mírou moci, sociálního statutu a bohatství. Jednotlivé charakteristiky se nevztahují (pouze) na úzkou skupinu nejbohatších, jde spíše o vlastnosti, které jsou nedílnou součástí ekonomických a sociálních modelů. Tyto vlastnosti jsou v jednotlivých modelech tak silně zakořeněné, že pro řadu z nás je obtížné představit si k nim alternativu<sup>6</sup>, i když jsou historicky podmíněné.

4 S ohledem na český kontext jsme pro překlad zvolily pojem *znevýhodnění* – viz poznámka tři. V originále textu je i část, která odkazuje k etymologickému původu slova *vulnerability*, kterou jsme z důvodu posunu významu pojmu do tohoto zkráceného překladu nezahrnuly (pozn. překl.).

5 Sultana (2022) ukazuje na slově „znevýhodnění“, jak jsou slova konstruována. Ptá se spolu s Carol Bacchi (2009): Jaký problém je zde reprezentován? Jaké předpoklady jsou implicitně přijímány o těchto znevýhodněných skupinách? A co je považováno za zdroj tohoto problému? Co ohledně „znevýhodnění“ zůstává nevyřčeno? Co jsou důsledky přemýšlení o „znevýhodnění“ tímto specifickým přístupem? Kdo tímto porozuměním „znevýhodnění“ získává a kdo ztrácí? Jak bylo toto porozumění formováno, rozšiřováno a ochraňováno? Existují cesty, jimiž může být pojem „znevýhodnění“ a jeho význam zpochybnován, narušen a nahrazen?

6 V tomto kontextu můžeme uvažovat o mnohdy silných negativních reakcích, které vyvolávají návrhy o zavedení základního všeobecného příjmu, zkrácení pracovního týdne, zvyšování minimální mzdy apod. (pozn. překl.).

Používání podstatných jmen, jako např. „znevýhodnění“, nás mnohdy vede k závěrům, že toto nastavení je předurčené. Naopak užití sloves nám pomáhá přemýšlet o sociálních skutečnostech jako o konstruktech a usnadňuje nám zaměřit pozornost spíše na strukturování procesů než na struktury, které je formují. Slovesa nám připomínají, že „sociální“ je důsledkem lidského jednání, a jako takové je předmětem dekonstruování (*o co tady jde?*) a rekonstruování (*jak můžeme přemýšlet, mluvit a jednat jinak, abychom přispívali k sociální spravedlnosti?*).

V souladu s tím, co Sultana (2022) nazývá běžným jazykem, znamená užívání přídavného jména „mladí nekvalifikovaní“<sup>7</sup> deficit jednotlivce nebo skupiny. Těmto lidem se totiž vzhledem k nedostatku schopností, motivace a/nebo příležitostí nepodařilo získat potřebné „vstupenky“ ke vstupu na trh práce. Jazyk tedy zaměřuje naši pozornost na nedostatky jednotlivce/skupiny místo na limity trhu práce. Na jedné straně je všude kolem nás propagována ekonomika založená na znalostech, která od jedinců vyžaduje celoživotní učení, rozvoj dovedností a neustálé zvyšování kvalifikace. Na straně druhé žijeme v realitě podzaměstnanosti, neplnohodnotných pracovních úvazků a nesplněných nadějí slibujících lepší pracovní místa, pokud investujeme do svého vzdělávání (Brown et al., 2011; Cappelli, 2015). Ve skutečnosti můžeme u kvalifikačních profilů řady pracovních míst (*job profiles*) sledovat trend *deskillingu* (Prevati & Fagiani, 2015), tj. snižování požadavků na dovednosti. Kvalifikace jsou mnohdy zaměstnavateli chápány více ve smyslu osobních kvalit a charakteristik jedince (jako např. vytrvalost, statečnost, disciplína) než jako soubor relevantních dovedností pro zvládnutí práce. Často jsou také uplatňovány jako vyřazovací kritérium pro uchazeče o konkrétní pracovní místo, což dělá nábor pracovních sil rychlejší a levnější (Brown & Souto-Otero, 2020).

Viděno v tomto světle nejde až tak o deficit jednotlivců, ale spíš o nedostatek neoliberalního světového řádu způsobený tím, jak je bohatství celosvětově utvářeno a distribuováno. Náš ekonomický systém funguje na nahrazování práce levnými a poslušnými technologiemi a na vývozu produkce přes celou Zemi s cílem snižovat náklady na práci a zvyšovat zisky.

Toto jsou stěžejí strategie, které povedou k plné zaměstnanosti, na což však tak jako tak neoliberalismus neaspiruje. Pokud je základní logikou ekonomiky zisk za jakoukoli cenu, bez ohledu na důsledky pro prosperitu lidstva, pak rozsah, hloubka ani počet získaných kvalifikací nemůže zaručit stabilitu a jistotu zaměstnání. V případě šťastné souhry náhod se každý z nás může ocitnout na začátku fronty, ale v soutěživém prostředí můžeme tuto výhodu opět rychle ztratit v důsledku měnících se potřeb zaměstnavatelů, a tak se nám pověsí na krk nálepka „ohrožený“.

Ale jsou tu i další otázky vztahující se k označení mladých lidí bez kvalifikace jako znevýhodněných: Proč předpokládáme, že zodpovědnost za rozvoj dovedností lidí má nést stát (Keep, 2020)? Tím totiž umožňujeme zaměstnavatelům (zejména firmám) soukromě čerpat benefity z veřejných zdrojů? Je přijatelné očekávat od firem převzetí zodpovědnosti za odbornou přípravu zaměstnanců jednak v jejich vlastním zájmu, jednak jako nedílnou součást společenské odpovědnosti firem (Lê, & de Nanteuil, 2015)? Pokud firmy přijmou tuto svoji roli, představa o mladých „znevýhodněných“ přestane dávat smysl, obzvláště pokud jejich cílem bude plná zaměstnanost namísto hromadění zisků. Pod tímto úhlem pohledu se nám odkrývají sociální, politické a ekonomické limity současného světa

<sup>7</sup> Mladí nekvalifikovaní dospělí jsou autorem (Sultana, 2022) vybráni jako příklad jedné ze znevýhodněných skupin (pozn. překl.).

a v důsledku toho můžeme mluvit namísto o selhávání jednotlivců a „znevýhodněných“ o „znevýhodňování“. Pokud se na tom shodneme, budeme nuceni dívat se na jedince v rámci různých systémů, a zapojit se spíše do jejich transformace než (pouze) do paliativního jednání.

## Odolnost (*resilience*)

V neoliberálním světě, který od jedinců očekává, že budou podnikateli se sebou samými (Foucault, 2004, s. 232), je v tomto nestabilním prostředí odolnost vysoce ceněnou kvalitou. Je důležité být odolní bez ohledu na karty, které jsme dostali od neviditelné ruky trhu. Odolnost nám totiž pomáhá vyhnout se zařazení do skupiny znevýhodněných. Není tedy divu, že se tento pojem ujal v politickém, ale i v populárním diskurzu a v běžném jazyce. Často se vyskytuje v populárně naučné literatuře, lifestyleových časopisech, TV, pozitivní psychologii, ... a v kariérovém poradenství.

Je důležité podívat se na původ a vývoj tohoto pojmu, kde, kým a jak byl koncept používán (Endress, 2015), jak je utvářen, jak funguje a jak se naplňují jeho významy v různých kontextech. Pojem „odolnost“ se objevil v psychologii v 50. letech minulého století. Během finanční krize v roce 2008 a následné politice škrťů, umocněné současnou klimatickou nouzí a pandemií covidu-19, se začal objevovat zejména v psychologii osobnosti, vývojové psychologii a také v terapeutické, pedagogické literatuře (Endress, 2015), včetně kariérového poradenství (Šapale et al., 2021). Člověk je považován za odolného, pokud je schopen, podobně jako materiály ve fyzickém světě, absorbovat energii nárazu a uvolnit ji bez toho, aniž by se rozbil či pokřivil (Lennart et. al., 2015).

Kariéroví poradci operují s představami o odolnosti např. na úřadech práce, kde jsou vybízeni k tomu, aby „aktivizovali“ nezaměstnané, aby se znovu odrazili „ode dna“ po ztrátě zaměstnání. Mnozí vidí odolnost jako osobnostní rys, který někteří lidé mají, a jiní ne. Další zdůrazňují „vynořující se odolnost“: podle nich se jedinci, stejně jako prostředí, instituce či města a státy, mohou tvářit v tvář ohrožení, neštěstí a traumatu naučit přizpůsobit se. Tento způsob uvažování představuje spíše kolektivní, komunitní úroveň odolnosti (Downes et al., 2013), v níž jsou pro lepší „odrazení se“ zdroje redistribuovány a kde není odolnost pouze „výstupem aktivace vnitřních atributů jedince nebo objektu“ (Estêvão et al., 2017, s. 12).

Odolnost jako konstrukt má díky jeho užívání v různých kontextech mnoho významů. V tomto článku jsou zdůrazněny primárně dva z nich, které jsou relevantní pro práci v oblasti rozvoje kariéry – zprvé asociace s individuální hrdinskou trpělivostí a odvahou čelit tvářit v tvář nepřízni osudu, zadruhé konzervativní podstata pojmu ve smyslu odporu vůči změně (Olsson et al., 2015).

Pojem odolnost se často užívá k popisu nebo vysvětlení schopnosti komunit zvládnout externími vlivy vyvolaný otřes (např. přírodní katastrofy, epidemie, sociální, ekonomické a politické převraty). Komunity jsou označovány za odolné, pokud jsou schopny takové trauma zpracovat, zvládnout a vrátit se k původnímu způsobu života, bez nutnosti radikálně jej proměnit. Tento konzervativní aspekt odolnosti je oceňován politickým a ekonomickým zřízením, ale je problematický z hlediska kritické sociální teorie (*critical social science*), která se dívá na svět skrze lidské jednání, moc, konflikt a sociální transformace. Existuje tedy napětí mezi funkcionalistickým hlasem přírodních věd, který směřuje k rovnováze (Olsson et al., 2015), a sociologií, jež se zaměřuje na moc, konflikt, nerovnost a její cíl transformovat sociální struktury ve vztahu k přerozdělení zdrojů, rizik a moci. Odolnost je

tedy vysoce politický pojem, který privilejuje kontinuitu před změnou, čímž vytváří spojenectví s neoliberalismem (Walker & Cooper, 2011; Joseph, 2013) a signalizuje psychologický „obrat k charakteru“ v duševním životě neoliberalismu (Gill & Orgad, 2018).

Kariérové poradenství tak může snadno sklouznout na špatnou stranu „politiky odolnosti“, pokud si přestane klást otázky „odolnost čeho?“ a „odolnost pro koho?“ (Cote & Nightingale, 2012). Odolnost tedy není koncept ve prospěch chudých (Béné et al., 2012), kterým by pomohl z prekarizovaných pozic. Podle kritické sociální teorie jsou příčinou nezaměstnanosti či chudoby pracujících specifické neoliberální politiky, které snižují daně pro bohaté, potlačují sociální stát, předávají moc do rukou korporací a kapitálu na úrok pracujících, a náklady a rizika přenášejí na lidi, čímž se ruší sociální smlouva. To vše nelze vyvážit pěstováním odolnosti jako levnější alternativy investic sociálního státu do řešení chudoby a souvisejících sociálních rizik (Estêvão et al., 2017).

„Odolnost“ je tedy druhou stranou mince „znevýhodnění“ ve smyslu stejné neoliberální logiky a pohledu na svět. Člověk je nahlížen jako „znevýhodněný“, protože dostatečně tvrdě neusiloval o rozvoj svých kvalit včetně odolnosti. Jak v případě „odolnosti“, tak „znevýhodnění“, je na vině člověk, který je nakonec ještě obviněn a zostuzen za to, že se stal přítěží státu. I v těchto případech se setkáváme s procesem přenášení zodpovědnosti za to mít práci na jednotlivce a jednotlivci i komunity jsou občas napomenuti a motivováni, aby projevili vytrvalost, statečnost a odvahu čelit strukturálním změnám. Jejich hodnota je měřena podle schopnosti přizpůsobit se a být pozitivní i v situaci snižování dávek či zmrazování mezd. Břemeno úspěchu či selhání je tímto přeneseno na jednotlivce, přičemž úspěch i selhání jsou silně ovlivněny třídou či genderem (Gill & Orgad, 2018, s. 479).

V tomto konzervativním pojetí odolnosti jsou systémová selhání nahlížena jako individuální nedostatky. Tento hrdinský koncept odolnosti (Estêvão et al., 2017) snižuje váhu jiných alternativ, jako jsou kolektivní mobilizace nebo sociální solidarita. Poradci, kteří zastávají tento hrdinský koncept odolnosti, pravděpodobně také přijímají roli „budovatelů odolnosti“. V této roli se pak stávají nástrojem depolitizace společenského řádu a podporují jeho vnímání jako něčeho přirozeného. Proces přenášení zodpovědnosti je v tomto konceptu často označován jako „zmocňování“.

Chceme-li si zachovat pojem odolnost, musíme přijmout jeho význam nejen na mikroúrovni, ale také na mezo- a makroúrovni. To nám pomůže posunout se od individuální odolnosti hrdinů k sociální a environmentální odolnosti, které dokáží zvládat krize skrze solidaritu. To však vyžaduje mobilizaci zdrojů a přesun rizik. Kariéroví poradci, kteří chtějí přijmout systémový přístup k odolnosti, napomáhají nejen přesunout pozornost od individuálního k sociálnímu, ale také „od jednání jednotlivce k vytváření podmínek, v nichž mohou jednotlivci jednat“ (Estêvão, et al., 2017, s. 21).

## Zaměstnatelnost (*employability*)

Další z pojmů, s nímž se kariéroví poradci často setkávají, je zaměstnatelnost – mnohvrstevný konstrukt, který se spolu s teoriemi zaměstnanosti stává stále složitějším a multidimenzionálnějším zhruba od 40. let minulého století. Hlavní proměna vedla od uvažování, zda je někdo zaměstnatelný, nebo ne, ke konceptu zaměstnatelnosti, která má dynamický a adaptivní charakter (Williams, et al., 2016, s. 877).

Zaměstnatelnost můžeme nahlížet ze *sociální* perspektivy (např. míra zaměstnanosti a ekonomická prosperita určitého regionu či státu) nebo z *organizační* perspektivy (zaměření na sladění poptávky a nabídky dovedností). Sultana (2022) v tomto textu pracuje s *individuální perspektivou*, která je pro naše účely opravdu relevantní (Williams et al, 2016, s. 878). V individuální perspektivě zaměstnatelnosti je totiž obsažen rozvoj kvalit jedince (osobních i profesně relevantních), které zvyšují šance na získání zaměstnání, ale nezaručují je.

Toto individuální nebo rozvojové či adaptivní chápání zaměstnatelnosti najdeme v komunitě kariérových poradců nejčastěji, např. při realizaci programů, které mají za cíl zvýšit zaměstnatelnost jedince. Toto pojetí se váže na porozumění jedince jako „podnikatele“ sebe sama, kdy jednotlivci sami nebo s pomocí druhých mobilizují řadu strategií ve smyslu práce na rozvoji svého myšlení, jednání a způsobů bytí tak, aby tím dosáhli svého štěstí (v tomto kontextu zvýšili své šance na zaměstnání, tím, že se stanou lépe zaměstnatelnými). I zde je vidět přenášení odpovědnosti na jednotlivce v tomto smyslu: za nezaměstnanost nemůže neoliberalní stát s jeho snahami snížit sociální výdaje, ale spíše jednotlivci, kteří nezaměstnanost vnímají jako problém péče o sebe sama.

Zaměstnatelnost je spojena s učením se tvrdým dovednostem (např. technické know-how), ale vyžaduje také rozvoj obecnějších „měkkých“ dovedností. Skutečně, řada programů na zvýšení zaměstnatelnosti klade velký důraz právě na tyto měkké dovednosti<sup>8</sup> ve smyslu předvádění sebe sama, podobně jako se předvádí zboží na trhu. Zvýšit svou zaměstnatelnost můžeme také správnou kvalifikací (ve smyslu náplně i úrovně kvalifikace), předchozími placenými nebo dobrovolnickými pracovními zkušenostmi (včetně pozitivních referencí), prostřednictvím potvrzení svých kompetencí alternativními způsoby (např. uznání výsledků předchozího učení) a vhodnými kontakty.

S ohledem na diskriminující povahu mnoha trhů práce je důležité mít ten „správný“ gender, etnicitu, náboženství, věk, zdravotní stav, sexuální orientaci a svobodu pohybu (Brown et al, 2003), obdobně také vzhled (Hakim, 2010). Současně také jméno, které zní v souladu s většinou, může zaměstnatelnost jednotlivce dramaticky zvýšit.

Imperativ „pracovat na sobě“, který je implikován diskurzem zaměstnatelnosti, neovlivňuje všechny mladé lidi stejně: mnoho z těchto kvalit není rozděleno rovnoměrně a objektivně. Od mladých lidí je vyžadováno, aby své já přetvářeli do podoby zjištěných aktérů kalkulujících v rámci vzdělávacího a pracovního trhu. Současně jsou však tato očekávání často formována třídou, rasou a genderem. Asertivita u mužů může být u žen interpretována jako agresivita, i když u obou z nich popisujeme stejné chování. Vysoké investice do „opravování“ sebe sama, které se vyplatí více jedněm než jiným, mohou mít potenciálně poškozující důsledky.

Obor kariérového poradenství je úzce svázán s legitimizací konceptu zaměstnatelnosti. Většinové teorie kariérového poradenství stejně jako rámce kariérového učení jsou na tomto konceptu postaveny. Zdůrazňují adaptabilitu jako metakompetenci, která usnadňuje proteánskou kariéru (Hall, 2004).

<sup>8</sup> Jejich seznam je dlouhý a zahrnuje osobní dispozice, vlastnosti a know-how, jako je znalost sebe sama, vědomí vlastní hodnoty a účinnosti, emoční inteligence, proaktivita a podnikatelské dovednosti, flexibilita, přizpůsobování se, odolnost, dostupnost a mobilita, vědět, jak se prezentovat, nabízet a prodávat, ochotu rozvíjet se a učit se, mít silnou pracovní etiku, být připravený pracovat a podnikavý, dobře spolupracovat s ostatními a mít silné komunikační dovednosti. Jedinec může také zvýšit svoji zaměstnatelnost rozvojem vhodných kariérových kompetencí, které zahrnují např. psaní životopisu, vědět, jak se chovat při pohovoru, učit se, jak najít informace týkající se zaměstnání a jak je efektivně využívat, rozšiřovat sociální kapitál jedince, rozšiřovat svůj sociální kapitál, včetně sítí apod.



Kariérové poradenství přispívá k legitimizaci zaměstnatelnosti i prostřednictvím vyučování a rozvoje dovedností pro řízení kariéry (*career management skills*) skrze programy kariérového učení, stejně tak jako díky doprovázení jedinců přes překážky na cestě k vysněnému cíli. Kariéroví poradci využívají svoji specializaci, aby pomohli jedincům zhodnotit, vypočítat, změřit, zhodnocovat, ukáznovat a soudit sami sebe skrze normalizované hodnoty, které očekává trh práce, aby dosáhli pracovní připravenosti (*work readiness*). Čerpají z řady nástrojů s cílem pomoci klientům stát se atraktivnějšími a sociálně integrovanějšími, přičemž identifikují a likvidují osobní nedostatky, které neodpovídají pracovním návykům a dispozicím očekávaným ze strany zaměstnavatelů. V Evropě je jedním z těchto nástrojů Europass, který organizuje snahy a úspěchy jednotlivce na osobní kartě dovedností signalizující status zaměstnatelnosti bez ohledu na hranice jednotlivých států.

Problémem je, že zaměstnatelnost je podmínka, která nemůže být nikdy splněna, protože se trh práce neustále proměňuje a posouvá a jednotlivci musí neustále hledat způsob, jak zůstat před „svou“ konkurencí (Williams et al., 2016, s. 897). Důsledkem je, že podnikatelské/podnikavé já nemůže být nikdy spokojeno, neboť vždy existuje něco, co může udělat navíc, pokud chce mít správný profil pro další práci, tj., je to nekončící proces překračování svého stínu, neboť „plný potenciál“ nemůže být nikdy dosažen (Berglund, 2013). Důraz na zaměstnatelnost zaměřuje naši pozornost na stranu poptávky (počet zaměstnání generovaných v ekonomice) skrze řešení na straně nabídky (vyžadující jedince rozvíjet a upravovat sami sebe takovým způsobem, aby zvýšili své šance na zaměstnání). Jinými slovy nejde o problém zaměstnatelnosti, ale kapacity zaměstnavatelů (Morley, 2001).

Nicméně neoliberální stát musí schovávat své demokratické deficity tím, že vinní jedince za jejich nedostatky, ať už v chování, morálce nebo kultuře. Namísto vysvětlování nezaměstnanosti skrze nástroje, které stát sám přijal – deregulace, privatizace, financializace – neoliberální stát exportuje vinu na občany, takže v rámci diskurzu zaměstnatelnosti je nezaměstnanost vnímaná ne jako sociální riziko a kolektivní odpovědnost, ale spíše jako potřeba krizového managementu na straně jedinců (Garsten & Jacobson, 2004). Raději než vidět přístup k životu jako nárok jednotlivce v rámci podmínek sociální smlouvy mezi občany a státem jsou občané obviňováni ze zklamání komunity kvůli zanedbávání svých dovedností, pracovních návyků a závazků.

S ohledem na Lacanův výrok, že „svět slov utváří svět věcí“, má slovo zaměstnatelnost reálné důsledky. Slouží jako legitimizace neoliberálních politik, které usilují o snížení nákladů na podporu mladých lidí a současně vynucuje jejich zapojení na „flexibilním“ a nejistém trhu práce (Crisp & Powell, 2017, s. 1786). Tento diskurz zaměstnatelnosti slouží ke snižování očekávání a aspirací mladých lidí. Zvyká je na fakt, že pro mnoho z nich jsou tím nejlepším, co mohou očekávat, nestandardní formy zaměstnání, úvazky na dobu určitou nebo „práce na černo“ a další flexibilní formy „zaměstnání“ zejména prostřednictvím digitálních platforem jako např. OSVČ, práce na projektech, subdodavatelské pracovní vztahy (zaměstnání v *gig ekonomice*). Ironií samozřejmě je, že nikdy nebylo tolik kvalifikované pracovní síly na pracovní místa vyžadující jen nízkou kvalifikaci – absolventi terciárního stupně vzdělávání se musí spokojit s jakýmkoli pracovním místem, které najdou, protože společnost založená na znalostech se ještě neproměnila v ekonomiku založenou na znalostech (Brown et al., 2020; Moreau & Leathwood, 2006). To, co zde vidíme, je „politická snaha vytvořit dostatečnou zásobu pracujících pro nízko placenou a nárazovou práci, která se vynořila v důsledku ekonomické restrukturalizace“ (Crisp & Powell, 2017, s. 1789).

Podmíněná podpora v nezaměstnanosti (*workfare*) nerespektuje sociální smlouvu mezi občany a státem, ale je podmíněna naplňováním kritérií, která zlepšují pracovní vyhlídky příjemce. „Nejde tedy o vytváření zaměstnání pro lidi, kteří je nemají, ale o vytváření pracovníků pro zaměstnání, která nikdo nechce dělat“ (Peck, 2001. s. 6).<sup>9</sup>

## Aktivizace<sup>10</sup> (*activation*)

Právě tento režim podmíněné podpory v nezaměstnanosti volá po aktivizaci. Přístup aktivní politiky zaměstnanosti byl v zemích OECD podporován v 90. letech minulého století tak, aby se vyvážila práva a povinnosti nezaměstnaných (Raffass, 2017, s. 349) a „poskytla se pomoc při uplatňování požadavků nezaměstnaných“ (Ludwig-Mayerhofer et al., 2014, s. 597). Ve většině zemí se nástroje aktivizace využívají v rámci poradenství pro nalezení zaměstnání, nebo v rámci podpory při hledání zaměstnání, v průběhu akčního plánování, odborné přípravy a/nebo získávání pracovních zkušeností; stejně tak ale bývají součástí finančních pobídek pro zaměstnavatele, kteří přijímají nezaměstnané, nebo pro nezaměstnané samotné (např. pro start-upy) a/nebo zaměstnávání ve veřejném sektoru formou veřejných služeb.

Jak uvádí Raffass (2017) i Sultana a Watts (2006) některé z těchto aktivizačních nástrojů jsou skutečně podpůrné, např. zajištění dopravy nebo hlídání dětí pro účastníky odborné přípravy nebo při hledání práce. Jiné se zaměřují na dlouhodobější rozvoj za podpory kariérového poradenství, na zprostředkování zaměstnání nebo přístup ke kurzům, které otevírají nové příležitosti, spíše než na rychlý návrat na trh práce bez ohledu na přání a aspirace klientů. Většina těchto nástrojů je ale represivních, vyžadují, aby příjemci prokazovali zodpovědnost, např. zapojením se do programů odborné přípravy nebo přijetím pracovního umístění nabídnutého úřady práce, docházením na pravidelné schůzky se zaměstnanci úřadu, dokumentováním své snahy o nalezení práce (aktualizace životopisu, změna zevnějšku atd.). V případě, že jedinec není ochotný se nechat takto aktivizovat a využívat poradenství, následují sankce, včetně odebrání sociální podpory.

Tento byrokratický systém nechává vypadnout zejména ty, pro které je obtížné se v něm orientovat. Podmíněná podpora v nezaměstnanosti (*workfare*) nahlížená z perspektivy kritické sociální teorie považuje aktivizaci za nástroj disciplinarizace těch, kteří odmítají přijmout nezaměstnanost jako svou chybu nebo akceptovat pracovní místa s nelidskými podmínkami. Aktivizační paradigma je problematické svou provazbou a závazkem státu k neoliberalismu (snižování požadavků na minimální mzdu, tlak na uplatnění v pracovních místech s nedůstojnými podmínkami a snižování závazku firm směrem k zaměstnancům apod.). Politika škrťů s sebou nese explicitní nebo implicitní hanobení „neaktivních“ buď proto, že nedostatečně investovali do svého vzdělávání a odborné přípravy, nebo proto, že chtějí žít z veřejných prostředků. Pod tímto tlakem jsou nuceni vzít jakékoli zaměstnání, a naplnit tak vyšší cíl – kontrolu chování nezaměstnaných a jejich resocializaci, bez ohledu na ně samotné (Haikkola, 2019; Peck, 2001).

9 Srov. texty Saši Uhlové v internetovém magazínu A2larm o lidech pracujících v ČR v nízko placených zaměstnáních. Viz také dokument Apoleny Rychlíkové, Hranice práce: <https://www.ceskatelevize.cz/porady/10408111009-cesky-zurnal/216562262600002/> (pozn. překl.)

10 V českém kontextu se setkáváme s „motivováním“ klientů služeb kariérového poradenství (pozn. překl.).

Ti, kteří prošli podobnou „aktivizací“, si často nesou negativní psychické dopady, protože integrují své já s představou, že jsou v určitém slova smyslu nedostateční. Mohou si také nést stigma z období nezaměstnanosti nebo se vyrovnávat s rozhodnutími, která by bez pocíťovaného tlaku neudělali.

I v tomto kontextu, jak bylo uvedeno výše v části věnované zaměstnatelnosti, je problém nabídky řešen na úrovni poptávky. Nedostatek pracovních příležitostí, dostupného bydlení, zdravotnických služeb či opatření v pracovněprávních předpisech, které umožňují zaměstnavatelům diskriminovat nezaměstnané na základě věku nebo nedostatku pracovních zkušeností (Raffass, 2017, s. 361), jsou přeměněny v nedostatky jednotlivců. Jejich „neaktivita“ je vysvětlována nedostatkem motivace, vhodných dovedností, strategií pro hledání zaměstnání, sebedisciplíny a organizace. Liberální vlády, které se snaží vládnout prostřednictvím svobodných a odpovědných občanů (Rose, 1999), vyžadují poddajnost a odolnost na jedné straně a podnikavost a iniciativu na straně druhé. Co však diskurz aktivizace a zaměstnatelnosti nepřiznává, je to, že nejde o nedostatečné aspirace, ale o nedostatek prostředků k jejich dosažení, který je způsoben současným nastavením ekonomiky (Egdell & Graham, 2017).

Namísto zajištění práva na práci, jak je zakotveno v článku 23 Všeobecné deklarace lidských práv, nabízí stát svým občanům právo na „aktivizaci“ místo zaměstnání, i když výzkumy dokládají (viz Raffass, 2017), že tyto aktivizační nástroje nevytvářejí nová pracovní místa ani nepřispívají k nalezení plnohodnotného zaměstnání. Naopak ženou nezaměstnané do nízkokvalifikovaných a špatně placených pracovních pozic, z nichž většina vede znovu k nezaměstnanosti. Nabízí se tedy otázka, co je cílem současných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, když přispívají spíše než k řešení nezaměstnanosti k udržování nízkých mezd a dostupné levné pracovní síly.

## Závěr

Tento článek je kritikou pojmů, které často plynou z našich úst bez většího přemýšlení. Sultana (2022) ukazuje tato slova jako součást neoliberálního diskurzu, jenž nenápadně formuje naše myšlení, přesvědčení a jednání. Poukazuje na důležitost používaných slov, a to zvláště u kariérových poradců, které chápe jako prostředníky mezi světem, jaký je a světem, jaký by mohl nebo měl být. Vědomé používání jazyka nestačí k dosažení společenské změny, ale může být prvním krokem k utváření světa, který vyhovuje lidem i přírodě. Klíčové je kultivovat jazyk, vkládat do něj nové významy, upřednostnit slova, která jsou užitečnější pro porozumění tomu, jakým zájmům slouží, a která nás upozorňují na příležitost k jednání. Kultivace jazyka může napomoci bránit se kolonizaci našeho světa hodnotami neoliberalismu tak, jak zdůrazňuje ve své básni Sonya Renee Taylor na začátku textu. Musíme se tedy naučit mluvit odlišným jazykem, abychom mohli vybudovat jiný domov<sup>11</sup>.

11 Viz perský básník Háfez ze 14. století: „Slova, kterými mluvíme, se stávají domem, v němž žijeme.“

## Literatura

Bacchi, C. (2009). *Analysing policy: What's the problem represented to be?* Pearson Education.

Béné, C., Wood, R. G., Newsham, A., & Davies, M. (2012). Resilience: new utopia or new tyranny? Reflection about the potentials and limits of the concept of resilience in relation to vulnerability reduction programmes. *IDS Working Papers*, 2012(405), 1–61. <https://doi.org/10.1111/j.2040-0209.2012.00405.x>

Berglund, K. (2013). Fighting against all odds: Entrepreneurship education as employability training. *Ephemera*, 13(4), 717–735.

Bourdieu, P. (1993). *The field of cultural production: Essays on art and literature*. Columbia University Press.

Brown, P., & Souto-Otero, M. (2020). The end of the credential society? An analysis of the relationship between education and the labour market using big data. *Journal of Education Policy*, 35, 95–118. <https://doi.org/10.1080/02680939.2018.1549752>

Brown, P., Lauder, H., & Ashton, D. (2011). *The global auction: The broken promises of education, jobs, and incomes*. Oxford University Press.

Brown, P., Lauder, H., & Cheung, S.-Y. (2020). *The death of human capital: Its failed promise and how to renew it in an age of disruption*. Oxford University Press.

Cappelli, P. H. (2015). Skill gaps, skill shortages, and skill mismatches: Evidence and arguments for the United States. *ILR Review*, 68, 251–290. <https://doi.org/10.1177/0019793914564961>

Cote, M., & Nightingale, A. J. (2012). Resilience thinking meets social theory: Situating social change in socio-ecological systems (SES) research. *Progress in Human Geography*, 36(4), 475–489. <https://doi.org/10.1177/0309132511425708>

Crisp, R., & Powell, R. (2017). Young people and UK labour market policy: A critique of 'employability' as a tool for understanding youth unemployment. *Urban Studies*, 54(8), 1784–1807. <https://doi.org/10.1177/0042098016637567>

Downes, B. J., Miller, F., Barnett, J., Glaister, A., & Ellemor, H. (2013). What do we know about resilience? An analysis of empirical research on resilience, and implications for interdisciplinary praxis. *Environmental Research Letters*, 8(1), 14–41. <https://doi.org/10.1088/1748-9326/8/1/014041>

Eagleton, T. (1991). *Ideology: An introduction*. Verso.

- Egdell, V., & Graham, H. (2017). A capability approach to unemployed young people's voice and agency in the development and implementation of employment activation policies. *Social Policy & Administration*, 51(7), 1191–1209. <https://doi.org/10.1111/spol.12262>
- Endress, M. (2015). The social constructedness of resilience. *Social Science*, 4(3), 533–545. <https://doi.org/10.3390/socsci4030533>
- Estêvão, P., Calado, A., & Capucha, L. (2017). Resilience. Moving from a 'heroic' notion to a sociological concept. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 85, 9–25.
- Foucault, M. (2004). *Naissance de la biopolitique*. Gallimard/Éditions du Seuil.
- Garsten, C., & Jacobsson, K. (2004). Learning to be employable. In C. Garsten & K. Jacobsson (Eds.), *Learning to be employable: New agendas on work, responsibility and learning in a globalizing world* (pp. 1–22). Palgrave Macmillan.
- Gill, R., & Orgad, S. (2018). The amazing bounce-backable woman: Resilience and the psychological turn in neoliberalism. *Sociological Research Online*, 23(2), 477–495. <https://doi.org/10.1177/1360780418769673>
- Gramsci, A., In Forgacs, D., & Nowell-Smith, G. (1991). *Antonio Gramsci: Selections from cultural writings*. Harvard University Press.
- Haikkola, L. (2019). Shaping activation policy at the street level: Governing inactivity in youth employment services. *Acta Sociologica*, 62(3), 334–348. <https://doi.org/10.1177/0001699318784341>
- Hakim, C. (2010). Erotic capital. *European Sociological Review*, 26(5), 499–518. <https://doi.org/10.1093/esr/jcq014>
- Hall, D. T. (2004). The Protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.006>
- Joseph, J. (2013). Resilience as embedded neoliberalism: A governmentality approach. *Resilience*, 1(1), 38–52. <https://doi.org/10.1080/21693293.2013.765741>
- Keep, E. (2020). Employers, the ghost at the feast. *Journal of Education and Work*, 33, 500–506. <https://doi.org/10.1080/13639080.2020.1852501>
- Lacan, J. (2001). *Écrits: A selection*. Routledge.
- Lê, T. T. T., & de Nanteuil, M. (2015). Employees' vocational training and corporate social responsibility (CSR): Beyond "primary responsibilities". *GSTF Journal on Business Review*, 4(2), 21–27. <https://doi.org/10.7603/s40706-015-0018-1>

- Lee, E. (2020). Reclaiming language! Reclaiming life! Critical reflections of an anti-racist educator's lived experiences. *Cultural and Pedagogical Inquiry*, 12(1), 250–268. <https://doi.org/10.18733/cpi29550>
- Lennart, O., Jerneck, A., Thoren, H., Persson, J., & O'Byrne, D. (2015). Why resilience is unappealing to social science: Theoretical and empirical investigations of the scientific use of resilience. *Science Advances*, 1(4), 1–11. <https://doi.org/10.1126/sciadv.1400217>
- Ludwig-Mayerhofer, W., Behrend, O., & Sondermann, A. (2014). Activation, Public Employment Services and their clients: The role of social class in a continental welfare system. *Social Policy & Administration*, 48(5), 594–612. <https://doi.org/10.3917/rfas.en605.0021>
- Moreau, M.-P., & Leathwood, C. (2006). Graduates' employment and the discourse of employability: A critical analysis. *Journal of Education and Work*, 19(4), 305–324. <https://doi.org/10.1080/13639080600867083>
- Morley, L. (2001). Producing new workers: Quality, equality and employability in higher education. *Quality in Higher Education*, 7(2), 131–138. <https://doi.org/10.1080/13538320120060024>
- Olsson, L., Jerneck, A., Thoren, H., Persson, J., & O'Byrne, D. (2015). Why resilience is unappealing to social science: Theoretical and empirical investigations of the scientific use of resilience. *Science Advances*, 1(4), 1–11. <https://doi.org/10.1126/sciadv.1400217>
- Peck, J. (2001). *Workfare states*. Guildford Press.
- Previtali, F. S., & Fagiani, C. C. (2015). Deskillling and degradation of labour in contemporary capitalism: The continuing relevance of Braverman. *Work Organisation, Labour & Globalisation*, 9(1), 76–91. <https://doi.org/10.13169/workorglaboglob.9.1.0076>
- Rafass, T. (2017). Demanding activation. *Journal of Social Policy*, 46(2), 349–365. <https://doi.org/10.1017/S004727941600057X>
- Said, E. W. (1993). *Culture and imperialism*. Vintage Books.
- Šapale, S., Dzintra Iliško, D., & Badjanova, J. (2021). Sustainable career guidance during the pandemic: Building pathways into a 'new normal.' *Discourse and Communication for Sustainable Education*, 12(1), 140–150. <https://doi.org/10.2478/dcse-2021-0010>
- Sultana, R. G., & Watts, A. G. (2006). Career guidance in public employment services across Europe. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 6(1), 29–46. <https://doi.org/10.1007/s10775-006-0001-5>
- Walker, J., & Cooper, M. (2011). Genealogies of resilience: From systems ecology to the political economy of crisis adaptation. *Security Dialogue*, 42(2), 143–160. <https://doi.org/10.1177/0967010611399616>

Williams, S., Dodd, L. J., Steele, C., & Randall, R. (2016). A systematic review of current understandings of employability. *Journal of Education and Work*, 29(8), 877–901. <https://doi.org/10.1080/13639080.2015.1102210>

Zuckert, C. (1991). The politics of Derridean deconstruction. *Polity*, 23(2), 335–356. <https://doi.org/10.2307/3235130>

Žižek, S. (2016). Language, violence and non-violence. *International Journal of Žižek Studies*, 2(3), 1–12.

## Seznam zdrojů využitých k překladu a úpravě textu

Sultana R. G. (2022). Four ‘dirty words’ in career guidance: from common sense to good sense. *International Journal for Educational and Vocational Guidance* (2022). <https://doi.org/10.1007/s10775-022-09550-2>

Rychlíková, A. (režisérka). (2017). Český žurnál – *Hranice práce*. [Film]. Česká televize. <https://www.ceskatelevize.cz/porady/10408111009-cesky-zurnal/216562262600002/>

Uhlová, S. (2017). Hrdinové kapitalistické práce. *Deník A2larm*. <https://a2larm.cz/2017/09/hrdinove-kapitalisticke-prace/>

Autor

### **Ronald G. Sultana**

je profesorem sociologie výchovy a srovnávací pedagogiky Ústavu pedagogických věd Pedagogické fakulty Maltské Univerzity, kde je také ředitelem Evropsko-středomořského centra pedagogického výzkumu (*Euro-Mediterranean Centre for Educational Research*). Svá studia pedagogiky absolvoval na Maltě, ve Velké Británii, na Novém Zélandu a v USA, kde v rámci Fulbrightova programu pobýval na Stanfordské univerzitě. Velká část jeho výzkumů v oblasti kariérového poradenství zkoumá roli, kterou může hrát kariérové poradenství při podpoře přechodů mladých lidí ze školy do práce, zejména v Evropě, ale i ve středomořském regionu. Celý profil včetně seznamu publikací naleznete zde: Prof. Ronald G. Sultana – L-Università ta' Malta ([um.edu.mt](http://um.edu.mt))

Překladařky

### **Mgr. Kateřina Hašková**

katerina.hasek@gmail.com

Vystudovala psychologii na Filozofické fakultě Masarykovy univerzity v Brně. Od roku 2011 se věnuje kariérovému poradenství, od roku 2017 je členkou [Sdružení pro kariérové poradenství a kariérový rozvoj](#). V současnosti působí jako metodička v projektu IKAP II ve Zlínském kraji a v hl. městě Praze. Aktuálně také studuje doktorské studium na Fakultě sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně, kde se zajímá o roli kariérového poradenství pro udržitelnost a sociální spravedlnost, a ve své doktorské práci se věnuje kariérovým volbám mladých lidí v kontextu změny klimatu.

### **Mgr. Lenka Hloušková, Ph.D.**

Národní pedagogický institut České republiky,  
Centrum Euroguidance, Praha  
[lenka.hlouskova@npi.cz](mailto:lenka.hlouskova@npi.cz)

Absolvovala magisterské studium oborů Pedagogika – Historie a doktorské studium oboru Pedagogika na Filozofické fakultě Masarykovy univerzity v Brně. První zkušenosti s kariérovým poradenstvím v Pedagogicko-psychologické poradně v Havlíčkově Brodě a zapojení do mezinárodních projektů Leonardo da Vinci na přelomu století ji oslovily natolik, že na Ústavu pedagogických věd Filozofické fakulty Masarykovy univerzity v Brně (1998–2022) rozdělovala svůj odborný zájem mezi témata týkající se rozvoje základních škol, vzdělávání kariérových poradců a kariérového poradenství (nejen) pro mladé dospělé. Podílela se na řadě národních i mezinárodních projektů rozvojového nebo výzkumného charakteru a je autorkou nebo spoluautorkou řady odborných textů, vědeckých statí i monografií. Dlouhodobě se zasazuje o rozvoj kariérového poradenství v ČR a od roku 2021 zastupuje ČR v mezinárodní síti CareersNet. Od roku 2022 působí v Národním pedagogickém institutu České republiky.

### **Citujte**

Sultana, R. G. (2022). Čtyři „sprostá slova“ kariérového poradenství: od selského rozumu k uvědomovanému smyslu (překlad Hašková, K., & Hloušková, L.). *Kariérové poradenstvo v teorii a praxi* [online], 11(22), 6–21. Dostupné z <https://www.euroguidance.cz/publikace.html>