

Götz, Rudolf
Klein, Rosemarie
Reutter, Gerhard

iO3

GIVE - Poradenství pro individuální povolání v Evropě

Policy Paper iO3: Pokyny pro vzdělávání
v oblasti nových forem práce a povolání

- doporučení pro tvůrce politik a strategií



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Vedoucí projektu

ÖSB Studien & Beratung gGmbH – Rakousko

Kontakt: Rudolf Götz | rudolf.goetz@oesb-sb.at

Franziska Haydn | franziska.haydn@oesb-sb.at



Partneři projektu

Úřad pro plánování odborného vzdělávání (bbb) - Německo

Kontakt: Rosemarie Klein | klein@bbbklein.de



i-smARt Trust reg. – Lichtenštejnsko

Kontakt: Peter Sommerauer | peter.sommerauer@i-smart.li



Výzkumný ústav práce a sociálních věcí (VÚPSV) – Česká republika

Kontakt: Jana Váňová | jana.vanova@vupsv.cz



Imprint



Tento produkt je licencován pod CC BY-SA 4.0 (Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/legalcode>). Dílo uveďte způsobem stanoveným autorem nebo poskytovatelem licence. Produkt musí být uveden následujícím způsobem: „Götz, Rudolf, Rosemarie Klein und Gerhard Reutter (2021) *Bildungsberatung für neue Arbeits- und Berufsformen – Empfehlungen für Entscheidungsträger. Policy Paper im Rahmen des Erasmus+ Projekts: GIVE – Guidance for Individual Vocations in Europe*“. Poskytovatel licence povoluje ostatním distribuovat odvozená díla pouze pod stejnou licenci nebo licenci kompatibilní s licenci, kterou se řídí dílo poskytovatele licence.

Prohlášení o vyloučení odpovědnosti: Podpora Evropské komise při vydání této publikace nepředstavuje schválení jejího obsahu, který odráží pouze názory autorů, a Komise nenes odpovědnost za jakékoli použití informací v ní obsažených.

Vienna & Dortmund, červen 2021

Obsah

1. Předmluva	4
1.1. O co se jedná?	4
1.2. Projekt Erasmus+ "GIVE – Guidance for Individual Vocations in Europe"	5
2. Poradenství pro nové formy zaměstnanosti, kariéry a prekarizace - na co se ptají osoby s rozhodovací pravomocí?	6
2.1. Proměny pracovního a profesního světa	6
2.1.1. Strukturální změny se zaměřením na "nové formy zaměstnanosti"	6
2.1.2. Subjektivizace a neotaylorismus	9
2.1.3. Profese - Jednotlivé profese - Nefese	9
2.2. Orientace - žádanější než kdy jindy	10
2.2.1. Výzvy v orientaci ve světě práce bez hranic	10
2.2.2. Pokus o typologii cílových skupin poradenství pro nové formy zaměstnanosti	11
2.3. Potřebuje poradenství něco nového?	12
2.3.1. „Nové“ výzvy	13
2.3.2. "Nové" odpovědi	14
2.4. Co mohou tvůrci politik udělat?	16
2.4.1. Podporovat všímavost a nově definovat cíle	16
2.4.2. Záruka rámcových strukturálních podmínek	17
2.4.3. Podpora předních linií	18
3. Kam jdeme?	20
Reference	23

1. Předmluva

This Policy Paper was drawn up as part of the Erasmus+ project "GIVE – Guidance for Individual Vocations in Europe". The Policy Paper aims to help decision-makers in the field of educational guidance to align their strategic decisions to current challenges in the world of work and careers.

Subsection 2.1 briefly outlines the transformation which is currently underway in the world of work and careers, with a particular focus on 'new forms of work'. The following subsections 2.2 and 2.3 summarise the challenges for educational guidance which this transformation brings, and sketch out selected problem-solving approaches.

Subsection 2.4 lays out the fields of action which we regard as central for decision-makers in helping educational guidance to adapt as effectively as possible to the challenges outlined above.

The final section, Section 3, brings the foregoing sections together and summarises strategies for mastering the educational guidance challenges associated with the new forms of work, as well as the need for further research and development.

1.1. O co se jedná?

Práce "se stále více vyznačuje intenzifikací, nejistotou, smlouvami dobu určitou (čili krátké časové úseky) a v zemích EU též tzv. nulovými smlouvami (zero contract), konkurencí a neformálními dohodami podobnými Uberu, které obcházejí pracovní právo a odbory. Často se jedná o mzdy pod úrovní životního minima, čímž vzniká nová třída "pracující chudoba". Pracoviště využívají nové technologie k zavedení disciplinárních a dohledových režimů založených na strategiích mikromanagementu, které s úsměvem spoutávají." (Hooley, Sultana a Thomsen 2018, 10)

Tento výstižný citát významných průkopníků evropského diskurzu celoživotního poradenství po-pisuje dva paralelní vývojové trendy v postmoderním světě práce, jejichž hlavním motorem je digitalizace. Na jedné straně využití digitálních technologií umožňuje nový rozměr drobných pracovních procesů i řízení pracovní síly - mikromanagement (digitálně řízený agilní taylorismus (viz Flecker 2020,2). Na druhé straně se dále posiluje trend subjektivizace práce.

V postmoderním světě práce se stále častěji setkáváme s rozdělenými kariérami¹ a novými formami práce, jako je platformová práce, samostatná výdělečná činnost, práce v portfoliu atd. (viz EUROFOUND 2015; OECD 2019). Rozšiřování neomezených kariér a nových forem práce posiluje trend k samostatné výdělečné činnosti a sebeoptimalizaci moderních pracovníků, který probíhá od 90. let 20. století a je označován jako "subjektivizace práce". Mnoho pracovníků si dnes musí práci organizovat do značné míry sami a na trhu práce se uplatňovat jako jednotlivci se svými individuálními kompetencemi a životními souvislostmi. (k tomu viz Voß a Pongratz 1998, 131-138).

Nové formy práce sice přinášejí příležitosti, jako je flexibilní pracovní podmínky, ale zároveň s sebou přinášejí výzvy v oblasti sebeřízení a sebeprosazování. Kromě toho nízká regulace a ne-dostatečná jistota zaměstnání činí nové formy práce rizikovými pro lidi s nízkými zdroji a nízkou kvalifikací, což je často řadí do skupiny chudých pracujících.

¹ Kariéra bez hranic: Současná práce pro více zaměstnavatelů na více projektech v rychlém sledu.

Viz například: Hirschi, Andreas (2018) Modern approaches to sustainable career development (Moderní přístupy k udržitelnému rozvoji kariéry), in: Euroguidanc (2018) Lifelong Guidance in a dynamic labour market: reaching, empowering, strengthening (Celoživotní poradenství na dynamickém trhu práce: dosahování, posilování, posilování), Vídeň.

Šíření subjektivizace práce s sebou nese také proměnu pojmu zaměstnání. Zatímco (tradiční) fordistický model pracovníka vychází z pojetí povolání, které se vyznačuje přísně standardizovanou kvalifikací a základními pracovními činnostmi, postfordistický, subjektivizovaný pracovník má své vlastní "individuální povolání": "personalizovaný model specifických kompetencí a zkušeností, integrovaný do racionalizovaného, ale individualizovaného způsobu života". (Srov. Voß 2012)

Jako dominantní trendy v řízení práce v dnešním světě práce lze označit subjektivizaci práce (samospráva) a její protipól, kterým je digitálně řízený "agilní neotaylorismus" (vnější mikromanagement). Oba procesy vytvářejí nové formy práce, kariéry, ale také prekarizace a ovlivňují roli profese jako vzoru pro identifikaci a systému sociálního řádu.

Šíření nových forem práce, kariéry a prekarizace, to vše je výzvou pro poradenství. Již nestačí doprovázet zájemce o poradenství při volbě povolání, vstupu do povolání a změně povolání. Poradenství musí umožnit různorodým novým cílovým skupinám poradenství, aby se mohly věnovat své delimitované kariéře a jednotlivým povoláním, nebo tyto cílové skupiny poradenství podpořit při přechodu na stabilnější a jistější formu práce.

1.2. Projekt Erasmus+ "GIVE – Guidance for Individual Vocations in Europe"

Cílem projektu Erasmus+ "GIVE - Poradenství pro individuální povolání v Evropě" (2019-2021) je podpořit odborníky v oblasti vzdělávání a odborného poradenství a příslušné rozhodovací orgány při řešení zmíněných výzev prostřednictvím:

- sdělování současných trendů v oblasti práce a povolání se všemi jejich důsledky pro rovnováhu sil aktérů na trhu práce, pro nové formy prekarizace a pro nové "hnací síly" kariéry a poptávky po kvalifikaci.
- Identifikace nově vznikající cílové skupiny pro odborné poradenství a kariérové poradenství s jejich specifickými potřebami podpory (typologie).
- Shromážděním a vývojem vhodného přístupu a adekvátních poradenských metod pro tyto nové cílové skupiny, a
- předložením doporučení k řešení tohoto problému na strukturální a strategické úrovni.

Na tyto výzvy je reagováno v rámci následujících projektových produktů: Příručka pro samostudium a interaktivní e-learningová nabídka pro vzdělávací a profesní poradce; Policy Paper pro tvůrce politik a strategií.

Projekt realizuje evropské konsorcium složené z:

- ÖSB Studien und Beratung gemeinnützige GmbH (AT) – vedoucí projektu
- bbb Úřad pro plánování odborného vzdělávání (DE)
- i-smARt Trust reg. (LIE)
- Výzkumný ústav práce a sociálních věcí (CZ).

2. Poradenství pro nové formy zaměstnanosti, kariéry a prekarizace - na co se ptají osoby s rozhodovací pravomocí?

2.1. Proměny pracovního a profesního světa

2.1.1. Strukturální změny se zaměřením na "nové formy zaměstnanosti"

V posledních letech je opět aktuální diskutovat o budoucnosti práce (viz OECD, 2019b) - přestože Jeremy Rifkin již v roce 1995 vyhlásil "konec práce".

Vedle změny klimatu, demografického vývoje a globalizace je za klíčovou hnací sílu strukturálních změn v oblasti práce a vzdělávání považována zejména digitální transformace světa práce. Automatizace služeb, Průmysl 4.0, využívání umělé inteligence atd. mění způsob práce (viz OECD 2019b). Mnoho činností je automatizováno nebo outsourcováno, jiné činnosti vznikají nebo se mění jejich fungování. Interakce člověka se strojem je v pracovních procesech stále důležitější. Tradiční pracovní vztahy jsou stále více nahrazovány novými formami zaměstnanosti. (viz OECD 2019a; Eurofound 2015).

Nedávná studie Eurofoundu (2018) identifikuje tři vektory digitální transformace světa práce:

- **Automatizace práce:** nahrazení (lidské) pracovní síly stroji dosahuje zásadního (potenciálního) nového rozsahu díky využití digitálních technologií a umělé inteligence.
- **Digitalizace procesů:** Prostřednictvím senzorů a vykreslovacích zařízení jsou dříve čistě fyzické procesy propojeny s digitalizovanými informačními procesy. Digitalizace proniká mimo hlavní odvětví (ICT) do všech oblastí práce.
- **Koordinace nabídky a poptávky po pracovní síle prostřednictvím platform:** Využití digitálních sítí/platform ke koordinaci ekonomických transakcí prostřednictvím algoritmů.

Podle studie mají tyto vektory změn dopad zejména na následující oblasti práce:

- **Činnosti a profese:** rozdělení úkolů v ekonomice a struktura profesí se rychle a výrazně mění;
- fyzické, psychologické a environmentální **pracovní podmínky**.
- **Podmínky zaměstnání:** Smluvní a sociální podmínky práce, včetně otázek, jako je stabilita, možnosti rozvoje a odměňování, se stávají většinou flexibilnějšími/rozporupnějšími,
- a také **pracovněprávní vztahy** jako relativně institucionalizovaný způsob, jakým zaměstnanci a zaměstnavatelé organizují své vztahy a řeší své konflikty (např. kolektivní smlouvy v Rakousku).

(Podrobněji viz: Jana Váňová Modul 1 "Trendy v nových formách práce a zaměstnávání" v učebnici GIVE, 2021, s. 16f)

Nastíněná transformace světa práce je zřejmá zejména na jedné straně tam, kde zcela zanikají tradiční činnosti a objevují se činnosti nové, a na druhé straně ve vzniku "nových forem zaměstnanosti".

Které formy jsou zahrnuty pod tematický oblak "nové formy práce/nové formy zaměstnání", není v příslušné literatuře zcela jednotné. Partneri projektu GIVE se shodli na definici "nových forem zaměstnanosti" podle kategorizace Eurofoundu (2015):

1. **Employee-Sharing / sdílení zaměstnanců** – kdy je jeden zaměstnanec najímán skupinou zaměstnavatelů společně za účelem uspokojení personálních potřeb různých společností.
2. **Job-Sharing / sdílení pracovní pozice** – když zaměstnavatel najme dva nebo více zaměstnanců, aby pracovali společně na určité pozici, a spojí tak dvě nebo více pozic na částečný úvazek do jedné pozice na plný úvazek.
3. **Interim management / dočasné řízení** – kdy jsou vysoce kvalifikovaní odborníci dočasně najímáni pro konkrétní projekt nebo řešení konkrétního problému, čímž se do pracovní organizace začlení externí řídicí kapacita. V této zprávě však používáme širší definici "interim managementu" (označovaného také jako "dočasná" nebo "agenturní" práce), v němž převažují pracovníci s nízkou kvalifikací.
4. **Mobilní práce podporovaná ICT (také teleworking)** – where employees can work from anywhere at any time, supported by modern technologies (information technology, or IT).
5. **Casual work / příležitostná práce** – kdy pracovníci mohou vykonávat svou práci odkudkoli a kdykoli, a to za podpory moderních technologií (informačních a komunikačních technologií/ICT).
6. **Voucher based work / práce na poukázku** – pokud je pracovní poměr založen na platbě za služby pomocí poukázky zakoupené u oprávněné organizace a pokrývající jak mzdu, tak příspěvky na sociální zabezpečení.
7. **Portfolio work / portfoliová práce** – když osoba samostatně výdělečně činná pracuje pro velký počet klientů a pro každého z nich dělá drobné zakázky.
8. **Crowd employment / platformová práce** – kde online platforma spojuje zaměstnavatele a zaměstnance, často rozděluje větší úkoly a rozděluje je mezi "virtuální mrak" pracovníků.
9. **Collaborative employment / kolaborativní zaměstnávání** – kdy osoby „na volné noze“, samostatně výdělečně činné osoby nebo mikropodniky spolupracují určitým způsobem, aby překonaly omezení vyplývající z jejich vlastní "velikosti firmy" a profesní izolace.

Zasvěceným čtenářům a odborníkům se některé z těchto forem práce označované jako "nové" nemusí zdát zcela nové. Z výše uvedeného výběru je zřejmé, že se jedná o "atypické, flexibilní formy práce", které se liší od "standardizovaného běžného pracovního poměru". V tomto směru mají "nové formy práce" dlouhou historii, která byla vyvolána zejména politickým a pracovním právem a v neposlední řadě taktéž technologickým vývojem.

V 70. letech 20. století došlo k zásadní strukturální změně ekonomiky charakterizované fordistickou výrobou a těžkým průmyslem na ekonomiku, v níž převládá segment služeb, což s sebou přineslo prudký nárůst svobodných povolání. Rozšířenými formami práce, zejména mezi ženami, se staly neformální práce doma, nájemní práce, příležitostná práce, dočasné zaměstnání atd.

V 80. letech 20. století tento trend dále urychlila flexibilizace a deregulace pracovní doby a forem zaměstnání. Stále běžnějšími formami práce se stávají částečné úvazky, outsourcing úkolů, fiktivní samostatná výdělečná činnost, subdodávky atd.

A konečně, globální zavádění informačních a komunikačních technologií od 90. let 20. století tento vývoj dále podpořilo tím, že umožnilo (globální) outsourcing (virtuálních) úkolů a nové formy sladování

poptávky a nabídky práce prostřednictvím virtuálních platforem. Zrodila se platformová ekonomika. (srov. Voß, Pogrutz 1998, s. 3-5)

Pro naši práci s "novými formami zaměstnanosti" v rámci projektu GIVE jsme vytvořili typologii nových forem zaměstnanosti na základě definice Eurofoundu (2015) (viz výše), která se ve svých rozlišovacích ukazatelích zaměřuje na perspektivu poradenství v otázkách vzdělávání a zaměstnanosti.

Typologie "Nové formy práce" pro výchovné poradenství a kariérové poradenství

	Označení	Characteristika
Platformová práce		
T1	High-end – crowd work	Podnikatelské dovednosti vysoké (neformální) kvalifikační potřeby vysoké Přínosy učení jsou vysoké, nejistota smíšená Svoboda nízká Smíšená profesionalita
T2	Crowd work / mikroúkony - a práce zprostředkovaná regionálními platformami	Smíšené podnikatelské dovednosti Nízké požadavky na dovednosti Přínos pro vzdělávání nízký Vysoká prekarizace Svoboda nízká Nízká profesionalita
Samostatně výdělečně činné osoby		
T3	High end – Příležitost Podnikání	Podnikatelské dovednosti vysoké Vysoké požadavky na dovednosti Přínos pro učení je vysoký Nízká prekarizace Freedom high Vysoká profesionalita
T4	Low end – Nutnost Podnikání	Podnikatelské dovednosti vysoké Nízké požadavky na dovednosti Přínosy učení jsou smíšené Vysoká prekarizace Svoboda smíšená Nízká profesionalita
Dočasná práce		
T5	Dočasné řízení (interim management)	Nízká úroveň dovedností pro samostatné podnikání Nízké požadavky na dovednosti Přínos pro vzdělávání nízký Vysoká prekarizace Svoboda nízká Smíšená profesionalita
Prekérní/flexibilní formy práce (příležitostná práce, práce na poukázky, portfoliová práce, smlouva s proměnlivou pracovní dobou)		
T6	High-end - vybraná flexibilita (více high-end pracovních míst)	Podnikatelské dovednosti vysoké Požadavky na dovednosti vysoké až nízké Přínos pro učení vysoký až nízký Nízká prekarizace Svoboda high Odbornost smíšená až nízká
T7	Low end - vynucená flexibilita (nejistější formy)	Podnikatelské dovednosti vysoké Nízké požadavky na dovednosti Přínos pro vzdělávání nízký Vysoká prekarizace Svoboda smíšená Nízká profesionalita

Legenda:

high end: vysokoprahová, vysoce kvalitní forma práce z hlediska kvalifikace.

low end: kvalifikačně nízkoprahová, kvalitativně horší/nejistá forma práce.

Svoboda: svoboda definovat vlastní práci z hlediska času, místa, obsahu atd.

Profesionalita: Podíl odborných znalostí s definovanými kompetencemi a kvalifikací v dané činnosti.

2.1.2. Subjektivizace a neotaylorismus

Rozšíření vymezených kariér² a nových forem práce^{3,4} posiluje trend směrem k nezávislosti a sebeoptimalizaci moderních pracovníků, který probíhá od 90. let 20. století a je označován jako "subjektivizace práce". V souladu s cíli zvyšování produkce prostřednictvím flexibility, agility a vnitřně motivovaného sebeřízení je dnes mnoho pracovníků nuceno organizovat si svou práci z velké části sami a uplatnit se na trhu práce jako jednotlivci se svými individuálními kompetencemi a životními souvislostmi. (k tomu viz Voß a Pongratz 1998, 131-138).

Voß a Pongratz definují *podnikatele v oblasti práce jako nový vůdčí typ "subjektivizace práce"*, kterého lze charakterizovat třemi rysy: "rozšířenou sebekontrolou nad podmínkami své práce, zvýšenou sebekontrolou svých pracovních dovedností a pracovního výkonu s ohledem na výrobu a marketing, jakož i rozšířenou seberacionalizací, kterou lze spatřovat mimo jiné v operacionalizaci celého, i každodenního způsobu života". (Zentner, Schrader, 2010, 256) [Podrobněji viz Rosemarie Klein a Gerhard Reutter v učebnici GIVE 2021, s. 35].

Nové formy zaměstnanosti nabízejí příležitosti, jako jsou laterální kariérní přesuny a flexibilní pracovní podmínky. Nízká regulace a nedostatečná jistota zaměstnání však činí tyto formy rizikovými, zejména pak pro lidi s nízkými zdroji a nízkou kvalifikací. Vzniká tak nová skupina chudých pracujících.

Kromě toho lze v těchto oddělených formách práce spatřovat možný vývoj vektoru změny vztahu mezi poskytovateli a uživateli lidské práce. Na jedné straně se podnikání přesouvá na jednotlivce⁵, na druhé straně se vymaňuje z trojúhelníkového vztahu pracovník - firma - zákazník/spotřebitel (viz ekonomika platforem, sdílená ekonomika).

Souběžně s trendem rostoucí "subjektivizace práce" vytváří zvýšené využívání digitálních technologií nový rozměr drobných pracovních procesů a kontroly pracovníků (mikromanagement), který vrcholí v digitálně řízeném agilním taylorismu - nebo jinak řečeno v "*mcdonaldizaci*" (Ritzer 2006) společnosti.

Flecker (2020, 2) tento vývoj ilustruje na příkladu industrializace služeb. Mnoho služeb, od gastronomie po bankovní sektor, bylo v posledních desetiletích výrazně standardizováno a převedeno na samoobslužné systémy. Od té doby se objevují termíny jako "industrializace služeb" (Holtgrewe 2015), "neotaylorismus" (Spröll 2010) nebo "digitální taylorismus" (Butollo et al. 2018). Dekompozice složitých úkolů, specializace na jednotlivé úzce vymezené činnosti a přesné specifikace způsobu provádění práce jsou dnes běžné v call centrech, v kancelářích, v maloobchodě atd. "

Flecker shrnuje (tamtéž): "Vedle vyšší kvalifikace a rostoucí sebeorganizace dochází ve velké části světa práce k dequalifikaci a devalvaci práce."

2.1.3. Profese - Jednotlivé profese - Nefese

Šíření subjektivizace práce s sebou nese také proměnu pojmu zaměstnání. Zatímco (tradiční) fordistický model pracovníka vychází z pojetí povolání charakterizovaného přísně standardizovanou kvalifikací a základními pracovními činnostmi, postfordistický, subjektivizovaný pracovník má své vlastní

² Kariéra bez hranic: Současná práce pro více zaměstnavatelů na více projektech v rychlém sledu.

Viz například: Hirschi, Andreas (2018) Modern approaches to sustainable career development (Moderní přístupy k udržitelnému rozvoji kariéry), in: Euroguidanc (2018) Lifelong Guidance in a dynamic labour market: reaching, empowering, strengthening (Celoživotní poradenství na dynamickém trhu práce: dosahování, posilování, posilování), Vídeň.

³ viz také EUROFOUND 2015; OECD 2019

⁴ McKinsey (2016) poukazuje na to, že 20-30 % práceschopného obyvatelstva v USA a EU vykonává "nezávislou práci", která je definována jako práce s vysokou mírou samostatnosti, odměnou za úkol a krátkodobým vztahem mezi pracovníkem a zákazníkem.

⁵ Sebeřízení - viz diskurz o "podnikatelském já" (Ulrich Bröckling, 2007).

"individuální povolání": "personalizovaný model specifických kompetencí a zkušeností, integrovaný do racionalizovaného, ale individualizovaného způsobu života". (Voß 2012)

Hlavními charakteristikami "jednotlivých profesí" jsou na jedné straně rozpuštění hranic na časové, prostorové, profesní a sociální úrovni. Na straně druhé, technické (kvalifikačně standardizované) dovednosti zůstávají důležité jako základ pro výkon profese, ale mohou být plně rozvinuty pouze v kombinaci s individuálními, mezioborovými kompetencemi osobního marketingu a situační vhodnosti.

Individuální profese "neznamena libovůli, beztvárnost a nestabilitu, ale aktivní individuální utváření kombinací dovedností a možností jejich operativního uplatnění, které se stále vztahují ke společenským rámcovým podmínkám". (Voß 2012, 288) V konečném důsledku již nejsou "rozhodující profesní kompetence [...], ale stále více to, jak se člověk v podmínkách rozšířených kompetencí prodává prostřednictvím aktivních strategií a v tomto procesu pak výhodně využívá svůj vlastní potenciál (pro kohokoliv)". (Voß 2002, 304) [viz také Rosemarie Klein a Gerhard Reutter v učebnici GIVE 2021, s. 35].

Vedle fenoménu rostoucího "individuálního zaměstnání" dochází podle naší interpretace k většímu oživení "ne-zaměstnání". Nové formy zaměstnanosti, jako jsou mikroúkony platformové ekonomiky, práce na poukázky (poukázky na služby v AT) nebo pracovní smlouvy s prací na zavolání, silně připomínají rané průmyslové "denní práce" s jejich činnostmi na zavolání, které jsou hodnoceny jako "nízké" z důvodu absence organizovaného profesního zastoupení. Technologicky řízená nová malá dělba pracovních procesů spojená s kontrolními metodami digitálního mikromanagementu zase připomíná raný rozkvět průmyslové masové výroby s jejími kontrolními mechanismy (viz Michel Foucault: Überwachen und Strafen, 1975) - s tím rozdílem, že dnes je neporovnatelné "třídní vědomí proletářské masové pracovní síly".

2.2. Orientace - žádanější než kdy jindy

2.2.1. Výzvy v orientaci ve světě práce bez hranic

Profese a identita - rozpadá se tento tandem?

Utváření a role profesních identit se mění. Představy o povolání, které se vyznačují profesionálním výkonem a postupem prostřednictvím vzdělání ve spojení se stabilní "normální biografickou" profesní kariérou, jsou stále silně přítomny jako vzory/matrice utvářející identitu - zejména u starších osob. Dnes však tyto identity a systémy, stále více ztrácejí svou závaznost. Podpůrné a orientační směrnice se stávají propustnějšími, identitotvorné vazby volnějšími. Na druhou stranu se zvětšuje individuální prostor možností, i když zjevně ne pro všechny ve stejné míře.

Moderní doba je "dvojznačnou zkušeností [...] Rozpad podpůrných, ve zpětném pohledu autoritářských závislostí, osvobození od podmínek, které orientují a chrání, stejně jako předsudky a vězní. Stručně řečeno, osvobození od integrovanějšího životního světa uvolňuje jedince do ambivalence rostoucích možností. Otevírá jim to oči a zároveň zvyšuje riziko, že udělají chybu." (Habermas 1998, 126 f.)

Zvyšující se možnosti a snižující se počet orientačních bodů tak zvyšují hledání orientace a nabídek, které poskytují podporu.

Individualizované kompetence a jejich uvádění na trh

"Subjektivizované" a formy práce bez jasného ohraničení se zaměřují na jiné výzvy pro pracovní sílu než tradiční (fordistické) formy práce. V souladu s přístupem "podnikatele v oblasti práce" podle Pongratze a Voße (2003, 8) jsou to zejména:

- samostatné řízení individuální práce a kariéry - individuální plánování a kontrola výkonu, úkolů a kariéry přizpůsobené měnícím se systémovým požadavkům,
- sebe-marketing vlastní osoby na externích a interních trzích práce - identifikace a vizualizace osobních kompetencí, kultivace sociálních sítí, marketing osobního profilu na různých (online) platformách,
- seberacionalizace - orientace celého osobního životního plánu na požadavky trhu práce - rozpuštění hranic práce v dimenzích času a prostoru v průběhu celého životního cyklu.

Poradenské služby, které chtějí poskytovat orientaci (v otázkách vzdělání a povolání) lidem v "subjektivizovaných/oddělených formách práce", se musí ve svých službách zabývat těmito novými a zvýšenými požadavky na kompetence a potřebami orientace, aby byly schopny nabízet odpovídající poradenské služby i pro tyto cílové skupiny.

2.2.2. Pokus o typologii cílových skupin poradenství pro nové formy zaměstnanosti

Jak již bylo popsáno v kapitole 2.1.2, formy zaměstnanosti, které jsou bez přesného vymezení a jsou subjektivizované, jsou obzvláště časté a výrazné ve formách zaměstnanosti, které jsou uváděny jako "nové formy zaměstnanosti". Jak již bylo ukázáno v bodě 2.1.1, tyto "nové formy zaměstnanosti" nejsou vůbec homogenní - a ještě méně homogenní jsou lidé, kteří v těchto formách práce pracují. Ve snaze vytvořit vhodnou (orientační) nabídku kariérového poradenství pro tuto cílovou skupinu může být užitečná orientace na typologii, která umožňuje přesnější vymezení potřeb jednotlivých cílových skupin.

V rámci projektu GIVE jsme vytvořili model typizace osob pracujících v nových formách práce jako cílové skupiny pro poradenství. Orientace nás vedla k následujícím tématům:

- Požadovaná úroveň schopnosti samostatného řízení
- Stupeň osobní (kariévní) perspektivy
 - Možnost získání zkušeností a poznatků a seberealizace?
 - Alternativní životní plán? - Odras individuálních a společenských rizik/nákladů.
 - Ztráta kvalifikace, slepé uličky v kariéře, nekomfortní situace?
- Sociálně-ekonomické zázemí jako strukturující faktory

Byly identifikovány a charakterizovány čtyři typy (v učebnici GIVE, modul 2, bod 4, lze pro každý typ nalézt vypracované tzv. persony = fiktivní osobnostní typy):

Type 1: Performer

Výkonní pracovníci jsou většinou vnitřně motivováni k práci v nových formách zaměstnanosti, jako je platformová práce ve "špičkovém" sektoru (např. programování, grafický design) nebo např. jako samostatně výdělečně činné osoby (příležitostné podnikání), využívají snadného přístupu na trh, osobní flexibility/rozvoje i pobídek ke vzdělávání a dobře se vyrovnávají s výzvami vysokých nároků na sebeřízení a nejistého sociálního zabezpečení. Většina výkonných pracovníků má vysoké vzdělání a není nutně závislá na příjmu v nových formách práce.

Type 2: Bridge - Most

Většina osob typu „most“ nepracuje v nových formách zaměstnanosti dobrovolně, ale využívá zkušenosti a poznatky, které zde získává, k dosažení cíle v podobě jistého a trvalejšího zaměstnání. Předpokladem je, že práce nabízí možnosti vzdělávání a je vhodná jako reference pro tradiční trh práce. Úroveň požadovaného vzdělání a finanční závislost na nových formách zaměstnanosti se může značně lišit.

Type 3: Nejistota - prekariát

U tohoto typu je činnost v rámci nových forem zaměstnanosti jasně zaměřena na příspěvek k příjmu. Špatně placené, krátkodobé činnosti - např. mikroúkony nebo regionální práce na vyžádání v platformové ekonomice, nízkoprahové podnikání z nutnosti, dočasná práce, práce na zavolání... - poskytují malou motivaci k učení a využitelným pracovním zkušenostem. Flexibilita se zde stává omezením, časté přerušování práce a kariéry ohrožuje existenci. U tohoto typu převažuje nízká úroveň kvalifikace, ale vyšší základní vzdělání s nízkou poptávkou na trhu práce není nijak vzácné.

Type 4: osoba v nevýhodné situaci

Tento typ spadá do skupiny na trhu práce, která je v nevýhodné situaci díky krátkodobým, nezávazným pracovním úkolům za nejnižší hodinovou mzdu. Obzvláště časté jsou zde flexibilní formy práce, jako je práce na zavolání, fiktivní samostatná výdělečná činnost prostřednictvím subdodávek nebo jiné formy v šedé zóně. Postiženy jsou zejména osoby s nízkou kvalifikací, migrující pracovníci a dlouhodobě nezaměstnaní.

Míru potřebných dovedností v oblasti sebeřízení lze obecně interpretovat jako vysokou u všech typů. Výjimkou jsou lidé, kteří pracují v klasickém dočasném pracovním poměru - i když zde je možné diskutovat o přiřazení k novým formám zaměstnanosti.

(Podrobnější popis typologie - její geneze a projevy - viz: Rosemarie Klein a Gerhard Reutter v učebnici GIVE 2021, s. 40 a násl.

2.3. Potřebuje poradenství něco nového?

Nabízí se tedy otázka, jaké odpovědi může dát poradenství v oblasti vzdělávání na uvedený vývoj ve světě práce a jakou roli v něm hraje? Zejména pak jak může nebo jak by mělo poradenství reagovat na šíření nejistých/prekérních forem zaměstnání a sociálního odcizení prostřednictvím jednotlivých povolání nebo "nepovolání"?

2.3.1. „Nové“ výzvy

Přístup k cílové skupině

Podle našeho hodnocení lze předpokládat, že mobilizace cílové skupiny osob pracujících v nových formách zaměstnání bude pro poradenství v oblasti vzdělávání náročná.

Důležitou charakteristikou cílové skupiny je v tomto kontextu nadprůměrně volné napojení na klasické systémy a struktury trhu práce a dalšího vzdělávání. S chybějícím (pevným) začleněním do podnikových struktur odpadá hlavní faktor kvalifikace související s pracovním místem. Značná část cílové skupiny navíc není napojena na systémy sociálního zabezpečení, a tedy ani na veřejné aktéry politiky trhu práce s jejich kvalifikačními službami. Kromě toho existují zkapalněné profese a činnosti, které je často obtížné propojit se standardizovanou odbornou přípravou a dalším vzděláváním zaměřeným na jasně definované profese a dovednosti.

Typologie osob pracujících v nových formách práce uvedená v oddíle 2.2.2 naznačuje velkou rozmanitost cílové skupiny. Z hlediska mobilizace lze identifikovat dva typy cílových skupin, které je obzvláště obtížné oslovit. Na horním konci sociálně stratifikovaného spektra lze předpokládat, že "performerů/umělců" se silně vyjádřeným postojem individuální nezávislosti v nejširším slova smyslu budou projevovat malý zájem a otevřenost vůči doprovodným radám a podpoře. Na druhém konci sociálního spektra se nacházejí osoby v nevýhodné a obtížné situaci, které se nacházejí na samém okraji společnosti, trhu práce a vzdělávacího systému, takže i tuto skupinu není snadné oslovit. To platí zejména s ohledem na skutečnost, že mnohé poradenské služby jsou jednoznačně orientovány na střední třídu s jejím specifickým sociálním a kulturním kapitálem. (Podrobnější informace viz Rosemarie Klein a Gerhard Reutter v učebnici GIVE 2021, modul 2, bod 5.2).

Další výzva v oblasti přístupu se odráží ve změně místa výkonu vymezených forem zaměstnanosti. Tyto nové formy práce, které se odehrávají výhradně ve virtuálním prostoru, s sebou přinášejí prostorově dislokované cílové skupiny poradenství, a tím i otázky "odpovědnosti" a jejich oslovení.

Změna subjektu poradenství

Z jednotlivých výzev týkajících se kompetencí osob pracujících v nových formách zaměstnanosti, které byly stručně nastíněny v bodě 2.2, lze odvodit řadu nových tematických oblastí pro poradenství z hlediska obsahu.

Například podpora kompetencí pro "sebeřízení" může být již zavedena při osvojování si "dovedností pro řízení kariéry" (CMS), přinejmenším v užším vztahu k plánování kariéry. Ačkoli poradenství v oblasti vzdělávání sotva poskytne kompetence v oblasti obchodního práva nebo účetnictví, orientační přizpůsobení "(sebe)podnikatelských základních postojů" a profilů úkolů činnosti lze jistě považovat za hlavní náplň nabídky poradenství.

Stávající nabídky profilování a hodnocení dovedností lze přiřadit k ukazateli propagace vlastního marketingu. Nabídky na podporu rozvoje a rozšiřování sociálních sítí nebo "self-marketingu" na online platformách jako moderního nástroje pro sladování nabídky a poptávky po zaměstnání však zatím nejsou zavedenou součástí například poradenských služeb v oblasti vzdělávání.

To platí i pro otázky "seberacionalizace". Témata rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, zvládání a odolávání totálnímu zabírání půdy ekonomizovanými životními cíli jsou obecně přiřazována spíše k nabídkám životního a sociálního poradenství, ale podle našeho názoru by měla ústřední význam i ve vztahu k otázkám osobní kariéry. Po vzoru přístupů "emancipačního" výchovného poradenství, jehož cílem je zvyšování povědomí o převládajících strukturách jako příčině individuálních

problémů, jakož i sociální mobilizace a prosazování změny nespravedlivých společenských struktur (viz mj. Sultana, 2017 18/19), zde může výchovné poradenství plnit důležitý "nový" úkol.

Na obecnější obsahové úrovni je poradenství konfrontováno se dvěma protichůdnými "perspektivními výzvami" podle výše nastíněné dichotomie typů klientů nové cílové skupiny - výkonní vs. výkonní/využívaní. Na jedné straně s poradenskými skupinami, které jsou samostatné, otevřené, vyhýbají se dlouhodobým závazkům a sledují individuální cíle na své kariérní cestě. V důsledku toho bude třeba vysvětlit možná rizika nedostatečného propojení a perspektivy v dosud většinou silně předstrukturovaném pracovním a kariérním prostředí (např. formální kvalifikační požadavky pro přístup k určitým kariérním cestám). Na druhé straně se skupinami, které mají pocit, že ztratily spojení v dynamickém, stále technologičtějším světě práce a patří k těm, kteří byli vyřazeni. Proto potřebují podporu, aby se dostali z nejistých pracovních podmínek. (podrobněji viz Rosemarie Klein a Gerhard Reutter v učebnici GIVE 2021, modul 2, bod 5.4).

Zpružnění struktury nabídky poradenství

Hlavní otázkou týkající se struktury nabídky poradenství je, zda by nabídka měla odrážet volnější vazby nových forem práce na pevné struktury a systémy na trhu práce a ve vzdělávání. Jinými slovy, samy by měly vytvořit agilnější a proměnlivější struktury.

Do jisté míry bude podle našeho názoru nutné přizpůsobit se vymezeným strukturám trhu práce a vzdělávání. Například rozšířením nabídky (virtuálních) služeb nezávislých na místě a čase.

Zdá se nám však důležité postupovat v tomto vývoji opatrně a neztratit cestou hlavní aspekty kvality a profesionality poradenství.

2.3.2. "Nové" odpovědi

Jak oslovit "nové cílové skupiny"?

Jak bylo stručně uvedeno v bodě 2.3.1, lze předpokládat, že mobilizace cílové skupiny osob pracujících v nových formách zaměstnanosti je pro poradenství v oblasti vzdělávání náročná. Aby poskytovatelé poradenství v oblasti vzdělávání zpřístupnili své služby této cílové skupině/cílovým skupinám (viz typologie cílových skupin uvedená v bodě 2.2), mohou se buď spolehnout na zvýšenou práci s veřejností zaměřenou speciálně na tyto cílové skupiny, nebo také vyvinout vhodné služby pro veřejnost, tj. "odcházející strukturu" namísto "přicházející struktury".

Základem těchto dvou možností jsou analýzy cílových skupin, které vycházejí z toho, co je o těchto skupinách klientů známo, aby bylo možné vytvořit představu o tom, kde a jak se s těmito klienty setkat. Jednou z možností marketingu orientovaného na cílovou skupinu i na rozvoj služeb v terénu je práce s tzv. *Persónami – osobnostními typy*. Smyslem vytváření person je lépe poznat cílové skupiny a přizpůsobit vlastní nabídku i komunikaci potřebám a požadavkům této skupiny. (V citované učebnici GIVE, modul 2 a modul 3, lze nalézt stručně zpracované „persony“ pro typy cílových skupin uvedené v bodě 2.2.2).

Obecně lze předpokládat, že některé skupiny oslovené cílové skupiny se stále více pohybují ve virtuálním prostoru. To vyžaduje virtuální formy poradenství.

Dvě vybrané odpovědi na výzvy subjektu poradenství

(1) Tristram Hooley společně s Ronaldem G. Sultanou a Riem Thomsenem vyvinuli nový přístup k poradenství, který zohledňuje sociální nerovnosti⁶⁷. Tato koncepce vychází z pěti ukazatelů, které podporují výchovné poradce při sestavování poradenských nabídek, jež zároveň přispívají k sociálně spravedlivému výchovnému poradenství:

1) **Podporování kritického povědomí:** Pomáhat lidem hlouběji porozumět světu, jaký je, a situaci, ve které se nacházejí. To zahrnuje pochopení toho, jak funguje trh práce a kdo má prospěch ze současného uspořádání a určitého vývoje (např. nárůst nových forem zaměstnanosti).

2) **Pojmenování útlaku:** Pochopení různých typů útlaku také podporuje určitý názor, že problémy, kterým lidé čelí, nejsou založeny pouze na jejich vlastním chování, ale mohou mít různé kořeny. Iris Marion Young (2004) identifikuje pět různých tváří útlaku: vykořisťování, marginalizace, bezmoc, kulturní imperialismus, násilí.

3) **Zpochybňování toho, co je "normální":** Pomoc klientovi zpochybnit to, co je vnímáno jako normální, může otevřít nové perspektivy. Neexistuje žádné normální nebo "přirozené" chápání kariéry, kariéry nebo úspěchu. Zpochybňování standardní normality je důležité, protože mnoho lidí, kteří neodpovídají společenským normám, si vyčítá, že nejsou dost dobří.

4) **Povzbuzování lidí ke spolupráci:** O svou kariéru se nesnažíme individuálně, ale společně s ostatními. Když lidé spolupracují, uvědomují si, že čelí stejným výzvám a že se mohou vzájemně podporovat prostřednictvím spolupráce, kooperace a společných akcí.

5) **Práce na různých úrovních:** Svě trajektorie utváříme jednak vnitřně, ale také v rodině, na pracovišti, v komunitě, v národním rámci a v politickém systému. Jako poradce byste se měli cítit oprávněni zasahovat na každé z těchto úrovní (podpora, obhajoba, zpětná vazba systému, vedení kampaní). Někdy lidem nejlépe pomůže individuální podpora, jindy změna systému (často obojí současně).

(2) Jana Kettunen (2017), výzkumnice a zástupkyně ředitele ve Finském institutu pro vzdělávání a výzkum na Univerzitě v Jyväskylä vyvinula přístup ke společné péči v online komunitách. Co-careering je zde definován jako: sdílené odborné znalosti a smysluplné spoluvytváření kariérních témat (včetně kariérních a vzdělávacích rozhodnutí) mezi členy komunity.

Zatímco poskytování informací a poradenských služeb na internetu je již součástí každodenní práce poradenských pracovníků, spolupráce v oblasti vzdělávacího a kariérového poradenství, jako je například digitálně podporované společné vzdělávání, je v mnoha zemích stále ve fázi vývoje. Poskytnutím digitálního, interaktivního pracovního prostoru poradci také vytvářejí možnost spolupráce a výměny informací o kariéře a vzdělávání. Klienti, kteří mají společnou otázku nebo cíl, se mohou sejit a sdílet informace a výsledky.

Poradci potřebují další kompetence, aby podpořili proces spolupráce mezi účastníky. Potřebují know-how pro navrhování diskusí a spolupráce online. Cílem je zprostředkovat zajímavé diskuse mezi jednotlivci a skupinami a usnadnit tak získávání a sdílení znalostí. Jedná se především o skupinové intervence. Tento přístup je založen na myšlence vzájemné podpory a společného učení. Každý může přispět svými znalostmi a zkušenostmi. Poradci hrají také roli facilitátorů. Tento proces řídí spíše z pozadí. (For a more in-depth look at these issues, see Module 3 in: Haydn F., Götz R. et al. (2021) GIVE textbook)

⁶ Bo Klindt Poulsen (2020): Objektiv sociální spravedlnosti: otevírání příležitostí prostřednictvím kariérového poradenství založeného na zkušenostech

⁷ Tristram Hooley (2020): Pět rozcestníků k sociálně spravedlivému kariérovému poradenství
<https://www.youtube.com/watch?v=bbbehZxhe3I>.

2.4. Co mohou tvůrci politik udělat?

2.4.1. Podporovat všímavost a nově definovat cíle

Pro reakci kariérového poradenství na stále proměnlivější systémy trhu práce a vzdělávání s jejich "novými" výzvami orientace a prekarizace navrhujeme upravit cíle kariérového poradenství. Sladění nabídky a poptávky po dovednostech ve prospěch ekonomiky nestačí. Podpora osobního růstu a individuálního rozvoje nestačí. Kromě toho jsou nutné nové cíle, které se zaměřují na společnost jako celek:

Většina současných poradenských přístupů a teorií volby povolání je silně založena na hermeneutických směrech psychologie. Zaměřují se na jednotlivce a jeho osobní cíle. Poradenské služby by měly přispívat k rozvoji osobnosti, sebedesignu, seberegulaci a rozvoji smysluplného osobního životního plánu (srov. Prilleltensky a Stead 2012, 322).

Jak však tvrdí Bourdieu (1993): jakákoli sociální intervence se snadno stane kořistí určitého mocenského pole, pokud se zásadně nereflektují základní ekonomické, sociální a kulturní mocenské vztahy, které určují kontext v daném sociálním poli.

Miller a Rose (1990, s. 1-31) připomínají, že v neoliberálním kontextu jsou seberegulační schopnosti jednotlivců podporovány prostřednictvím neoliberálních technologií, jako je svépomoc, sebeřízení a zplnomocnění, jen aby se tyto osobní schopnosti svázaly s ekonomickými a sociálními cíli dominantní ideologie.

Poradenské služby v oblasti vzdělávání, které se zaměřují výhradně na jednotlivce a neberou v úvahu socioekonomický a kulturní kontext, nakonec spíše posilují společenské systémy charakterizované prekarizací, sebevykořisťováním, systematicky vytvářenou nerovností atd., než aby jim čelily.

V současnosti se "dilematem" tohoto psychologického přístupu k poradenství zabývají různí významní vědci a odborníci z mezinárodní komunity poradenství: "Kariérové vzdělávání a poradenství je hluboce politický proces. Pohybuje se na rozhraní mezi jednotlivcem a společností, mezi sebou samým a příležitostmi, mezi aspirací a realismem. Usnadňuje přidělování životních šancí. Ve společnosti, v níž jsou tyto životní šance nerovnoměrně rozděleny, stojí před otázkou, zda slouží k posílení těchto nerovností, nebo k jejich snížení." (Watts 2016, 171)

"Kariérové poradenství není jen prostředkem, který jednotlivcům umožňuje získat kus koláče, ale je spíše součástí infrastruktury nového typu společnosti." (Hooley 2015, 11)

Aby se překonalo přílišné spoléhání na individualistické, psychologické metody v praxi i ve výzkumu, Hooley, Sultana a Thomsen (2018) navrhuje, aby se do diskurzu o poradenství více zapojily další vědy, jako je kritická psychologie, sociologie a ekonomie, a aby se zaměřily na přínos poradenství ve vzdělávání k podpoře sociální spravedlnosti s ohledem na strukturální i sociální překážky. Kritizují široce používanou definici celoživotního poradenství OECD (2004, 19), protože nezohledňuje kontextové faktory poradenství, jako je sociální struktura, zakořenění v komunitě a kultura, a navrhuje alternativní definici poradenství ve vzdělávání:

"Kariérové poradenství pomáhá jednotlivcům i skupinám zjistit více o práci, volném čase a vzdělávání, zvážit své místo ve světě a plánovat svou budoucnost. Klíčem k tomu je rozvoj individuálních a komunitních schopností analyzovat a problematizovat předpoklady a mocenské vztahy, vytvářet sítě a budovat solidaritu a vytvářet nové a společné příležitosti. Umožňuje jednotlivcům a skupinám bojovat ve světě, jaký je, a představovat si svět, jaký by mohl být. Kariérové poradenství může mít širokou škálu podob a vychází z různých teoretických tradic. Ve své podstatě se však jedná o cílevědomou vzdělávací příležitost, která podporuje jednotlivce a skupiny v tom, aby zvážili a přehodnotili práci,

volný čas a vzdělávání ve světle nových informací a zkušeností a aby na základě toho podnikli individuální i kolektivní kroky." (Hooley, Sultana, Thomsen 2018, 20)

V souladu s touto širokou definicí poradenství navrhuje, aby se poradenství řídilo "emancipačním přístupem", jak jej nastínil Sultana (2018, 64 a násl.), aby co nejlépe reagovalo na rostoucí výskyt nejistých nových forem zaměstnanosti a činností, které vedou k sociálnímu odcizení. V souladu s tímto emancipačním přístupem poradenství podporuje své klienty v tom, aby zpochybňovali svůj vlastní status quo, a ne aby jim pouze pomáhalo se do něj začlenit a přizpůsobit se mu. Poradenství upozorňuje klienty na strukturální mocenské vztahy, které vedou ke špatnému postavení na trhu práce, a mobilizuje je, aby se proti nim postavili. Poradenství zde působí také jako lobby pro sociální spravedlnost.

2.4.2. Záruka rámcových strukturálních podmínek

Odborné poradenství je klasickým případem problému víceúrovňové správy ve většině zemí. Na horizontální úrovni jsou příslušné služby poskytovány v široké škále odvětví: školy, vzdělávání dospělých, terciární vzdělávání, instituce trhu práce, advokační skupiny, dobrovolnický sektor, soukromý sektor atd. Na vertikální úrovni se na řízení a financování podílejí všechny úrovně státní správy, od EU přes různá příslušná federální ministerstva a zemské vlády až po orgány regionální politiky. Za těchto podmínek je koordinovaná a důsledná politická kontrola v této oblasti velkou výzvou.

Tento úkol vyžaduje kvalitní spolupráci pro různé úrovně, odvětví a zúčastněné subjekty. Kromě toho je důležité najít správnou rovnováhu mezi tím, které činnosti a rozhodnutí se provádějí nebo činí na které úrovni. Jsou například zajištění kvality a kvalifikace poradců témat, která by měla být organizována centrálně stejným způsobem pro všechna odvětví a regiony?

Zde je třeba zdůraznit dva strukturální nedostatky, které se pravidelně vyskytují. Prvním z nich je teoreticky slabá spolupráce mezi aktéry působícími ve vzdělávání a na trhu práce. Druhou je silné propojení poradenských služeb s poskytovateli vzdělávání a nedostatečný podíl poskytovatelů poradenství, kteří jsou na poskytovatelích vzdělávání nezávislí.

Nové formy zaměstnanosti mají potenciál tuto výzvu posílit. Volnější vazba na systémy a struktury trhu práce a vzdělávání vede k nedostatečnému zastoupení v těchto oblastech. U "nových cílových skupin" hrozí, že budou přehlíženy. Lze také předpokládat, že tento jev je regionálně velmi rozptýlený. Průkopníky v tomto vývoji budou pravděpodobně zejména větší aglomerace. Zde by byl vhodný "regionalizovaný" přístup. Zároveň se některé formy odehrávají zcela prostorově neomezeně ve virtuálním prostoru. Znovu vyvstává otázka odpovědnosti, která je obvykle vázána na prostorové hranice a hrozí, že bude ignorována. Moderní a úspěšné systémy víceúrovňové správy musí na tyto výzvy reagovat.

Struktury poradenských služeb tedy musí být dostatečně agilní, aby mohly reagovat na fenomény "nové cílové skupiny", a zároveň musí být jejich strukturální a zdrojové (finanční) zakotvení v systémech vzdělávání a trhu práce natolik stabilní, aby byla tato nezbytná agilní a flexibilní reakce na nové výzvy vůbec možná. Předpokladem pro to je vytvoření profese "vzdělávací a kariérové poradenství", která se vyznačuje následujícími rysy (srov. Schiersmann 213, 48 a násl.).

- *institucionalizace* jako celostátní existence (poradenské) služby a konsolidované podpůrné struktury,
- *právní úprava* jako právní záruka a kodifikace sociálního mandátu.
- *akademizace* vzdělávání a odborné přípravy

- *scientifikace* prostřednictvím zajištěných a diferencovaných vědeckých poznatků.
- *profesionalizace*, např. prostřednictvím zvyšujícího se počtu poradců na plný úvazek.

2.4.3. Podpora předních linií

Podle našeho názoru je hlavním úkolem řídicích aktérů co nejlépe podporovat ty, kteří stojí v čele poradenského procesu, v jejich úkolu. V této souvislosti bychom rádi zdůraznili zejména dvě oblasti. Za prvé, oblast způsobilosti jednat profesionálně. Za druhé, oblast pracovního prostředí jako předpoklad pro výkon odborné činnosti.

Odborné poradenství pro informovaná kariérní/vzdělávací rozhodnutí

Profesionalita se vztahuje ke kompetentnímu profesionálnímu jednání, tj. *profesionalita spočívá ve schopnosti kompetentně vykonávat činnosti na základě bezpečných a vnitroprofesně sdílených znalostí a dovedností*, a vztahuje se tedy především k individuálním schopnostem poradce. (srov. Schiersmann 2013:53f)

Cílem poradenství je doprovázet klienty při přijímání informovaných kariérních/vzdělávacích rozhodnutí. Předpokladem pro informované rozhodování je dobrá znalost aktuálního vývoje v oblasti práce, kariéry, vzdělávání a povolání a zvládnutí poradenských metod vhodných pro danou cílovou skupinu. Pokud jde o vedení osob pracujících v "nových formách zaměstnanosti", znamená to:

- Poradci musí být seznámeni se strukturálním vývojem a trendy moderního světa práce: subjektivizace a rozpouštění hranic mezi prací a povoláním; nové formy práce; trendy prekarizace - jistě přesahující i jejich užší základní témata poradenství v otázkách vzdělávání a kariéry, např. pokud jde o právní úpravu nových forem práce (viz OECD 2019 Budoucnost práce str. 23/24), o nichž jsou znalosti nezbytné pro podporu informovaných kariérních rozhodnutí.
- Poradcům je třeba poskytnout analytické přístupy/nástroje, aby byli schopni sami pozorovat, vyhodnocovat a řešit vybrané změny v oblasti práce, kariéry a profese.
- Poradci musí být podporováni v tom, aby si vytvořili vhodné přístupy/nástroje pro rozvoj a poradenství "nové cílové skupině (novým cílovým skupinám)" - viz typologie v bodě 2.2.2 - a využívali je ve své práci.

Stabilní základy pro práci

Práce v oboru s vysokými nároky na neustálé přizpůsobování se obsahovým a metodickým výzvám vyžaduje vysokou míru vnitřní motivace. Osobní sociální angažovanost lidí pracujících v "sociálních profesích" je snadno zneužitelná - stačí se podívat na strukturu mezd ve srovnání s jinými obory činnosti.

Pokud chtějí rozhodovací orgány přilákat "ty nejlepší" pro složitý a náročný úkol současného vzdělávacího a kariérového poradenství (kariérového poradenství), doporučujeme sladit pracovní prostředí s koncepty "dobré práce" (jak je prezentují mj. německé odbory) a "inovace na pracovišti" (viz Frank Pot, Peter Totterdill, Steven Dhondt (2016) Workplace innovation: European policy and theoretical foundation).

Nejen pro rakouský kontext v oblasti vzdělávání dospělých by byl v této souvislosti prvním a naléhavým krokem odklon od nejistého projektového financování.

Dále chceme zdůraznit, že rozvoj potřebuje zdroje. Poradci musí mít k dispozici zdroje, aby se kromě každodenní poradenské činnosti mohli zabývat i vývojem v oblasti obsahu a metodiky. Jedině tak lze zaručit, že všem bude moci být nabídnuta moderní poradenská služba.

3. Kam jdeme?

V této závěrečné kapitole je cílem shrnout to, co bylo dosud řečeno, a nastínit strategie pro překonání výzev, které nové formy práce pro výchovné poradenství představují, a také otevřené potřeby výzkumu a vývoje.

1. Politika trhu práce a zaměstnanosti, ale také odbory se musí více než dosud zaměřit na nové formy práce. Odvětví kvantitativně roste. Je třeba přijímat politická rozhodnutí, která budou určovat trendy, aby hlavní hnací síly strukturálních změn v oblasti práce a vzdělávání a rozsáhlé změny ve způsobu práce nepodléhaly náhodě, ale aby se utvářely jako žádoucí budoucnost práce.

Kam by se měla cesta ubírat, již bylo do značné míry nastíněno v dosavadních komentářích. Kam bude cesta skutečně směřovat, se v tuto chvíli zdá být poměrně otevřené.

"V současné době se nacházíme v historickém bodě, kdy se mocenské vztahy mezi klienty a pracovníky platform v současnosti stále mění a zásadní směr, zda bude existovat udržitelný model digitální práce prostřednictvím aktivního formování, nebo zda se naplní vykořisťovatelský potenciál prostřednictvím nekontrolovaného sebeobětování a dojde k nárůstu jednostranného, znevýhodňujícího modelu digitální práce, je stále otevřený." (Bertelsmannova nadace, 2019, 32)

Zdá se, že to, co platí pro ekonomiku platform, platí do značné míry i pro ne zcela nové formy práce, jako je dočasná práce, práce na zavolání, dočasní pracovníci nebo samostatně výdělečně činné osoby a fiktivní osoby samostatně výdělečně činné, které lze označit spíše za rizika než za příležitosti, protože jejich pracovněprávní postavení ani jejich začlenění do systému sociálního zabezpečení není srovnatelné s postavením běžného zaměstnance.

S novými formami práce *"není ohroženo nic menšího než sociálně chráněný status pracovníka - a tedy ústřední integrační mechanismus moderních společností"*. (Vogel, 2019, 53f)

Kudy povede cesta představitelů neoliberální politiky, nastínil bývalý vrcholový manažer a dnešní poslanec Spolkového sněmu za FDP Thomas Sattelberger:

"Podnikové rady a odbory se musí naučit, že množství ochranných práv bylo nezbytné v dobách turbokapitalismu, ale při přechodu na digitalizovanou ekonomiku je stále méně vhodné nebo dokonce kontraproduktivní." (srov. Süddeutsche Zeitung, 4.1.2020)

Rizika spojená s rozšiřováním nových forem práce byla doposud příliš málo v centru pozornosti diskurzu o trhu práce a politice zaměstnanosti v evropských státech, přinejmenším v zemích, které se účastní projektu GIVE. Navzdory klesajícímu počtu běžných pracovních poměrů je tento typ stále modelem, který určuje diskurz.

"Pokud budou dávky sociálního státu i nadále vázány na standardní pracovní poměr, budou některé nové pracovní poměry od počátku vystaveny vysokému riziku prekarizace." (Papsdorf, 2020, 176)

To se při pandemii působivě potvrdilo. Pomoc v pandemii využili především zaměstnanci s řádnou pracovní smlouvou, kteří mají i tak snadný přístup k sociálnímu systému. (srov. Süddeutsche Zeitung, 4.4.2021)

Politika trhu práce a zaměstnanosti, ale i odbory se dosud příliš málo věnovaly novým formám práce, přestože tento sektor kvantitativně roste. Určení destinace a trasy je politickým rozhodnutím; dříve obvyklé trasy již nejsou schůdné.

2. Poradenství jako ústřední podpůrná struktura pro zaměstnance v evropských zemích musí integrovat nové formy práce a lidi, kteří v nich pracují, jako novou cílovou skupinu poradenství do svých oblastí působení a profesionálně se postavit novým výzvám a úkolům. Jejím budoucím posláním je ofenzivně čelit výzvám subjektivizace společnosti.

Výše uvedené platí do jisté míry i pro poradenství v oblasti vzdělávání. Také výchovné poradenství dosud věnovalo příliš málo pozornosti novým formám práce a nedokázalo oslovit cílovou skupinu nového poradenství v žádoucím a potřebném rozsahu. Tendence k rozpadu hranic a subjektivizaci práce a rozvoj individuálních povolání, které lze pozorovat zejména v nových formách práce, zároveň vedou ke zvýšené potřebě poradenství. Tento vývoj vyvolává "do budoucna obecně systematicky rostoucí potřebu podpory lidí ve všech životních situacích a sociálních oblastech, aby zvládli rostoucí nároky, a tedy i poradenství...". (Voß, 2011) Voß požaduje základní právo na poradenství a poukazuje na to, že vzdělání bylo původně výsadou elit a že základní právo na vzdělání se vyvinulo až později. V současné době je poradenství a koučování pro širokou masu zaměstnanců a zejména pro nové formy práce stále ještě výjimkou. Chce zavést poradenství, které je přímo spojeno se subjektivitou v životě a každodenním životě, které "činí život subjektivitu svým předmětem a využívá ji jako zdroj silnější než dříve a které ofenzivně čelí novým výzvám v průběhu subjektivizace společnosti". (tamtéž)

3. Zaměstnanci a osoby pracující v nových formách práce potřebují poradenství šité na míru a možnosti dalšího vzdělávání, které pomohou snížit riziko nejistoty a zvolit alternativní kariérní cesty.

Poradenství od zástupců podniku, jako jsou rady zaměstnanců nebo rady zaměstnanců, často nemají zaměstnanci zaměstnaní v nových formách práce k dispozici a dočasní pracovníci nebo pracovníci na zavolání pracují v nadprůměrné míře v podnicích, které nemají radu zaměstnanců a nepodléhají kolektivním smlouvám. V tomto případě mají mimořádný význam poradenské služby mimo společnost. K propagaci poradenských služeb pro tyto zaměstnance je však zapotřebí nových forem cílené práce s veřejností.

4. Existuje potřeba studijních a dalších vzdělávacích programů pro výchovné poradce, aby se mohli profesionalizovat pro nové cílové skupiny poradců.

Poznatky o nových formách práce, jejich charakteristikách a dopadech, výzvách pro poradenství a poradenskou praxi i o možných řešeních by se měly stát součástí studia poradenství a dalších forem základní kvalifikace poradců a měly by být nabízeny jako možnosti dalšího vzdělávání těm, kteří mají zkušenosti s poradenskou praxí.

5. Vzdělávací poradenství potřebuje infrastrukturu, která umožní digitální přístup k cílovým skupinám nových forem práce i k formám digitálního poradenství.

To vyžaduje vhodné technické vybavení a možnost získat dovednosti v profesionálním používání.

6. Poradenství v oblasti vzdělávání potřebuje pružnější strukturu nabídky.

Jsou zapotřebí pracovní podmínky, které mohou vytvořit rozmanité přístupové cesty k různorodým cílovým skupinám nových forem práce. Vedle tradiční struktury "přijď" ve výchovném poradenství je potřeba v souladu s komunitním přístupem zavést také strukturu "jdi" nebo terénní poradenství. Zejména v případě zaměstnanců v ekonomice platforem je zapotřebí různých vyhledávacích pohybů, aby bylo možné identifikovat vhodná přístupová místa.

7. Poradenství v nových formách práce potřebuje propojení a spolupráci, aby bylo schopno se profesionálně umístit pro tyto nové cílové skupiny poradenství.

Zejména v případě těchto nových cílových skupin poradenství, které nemají klasické postavení zaměstnanců, a nemají tedy silné zájmové skupiny, jsou poradci závislí zejména na spolupráci s odbory.

Vzhledem k tomu, že nové formy práce přinášejí řadu nových, částečně nezodpovězených otázek pracovního práva, potřebují poradci základní znalosti pracovního práva a odborné kontakty.

8. Poradenství se musí v budoucnu výrazněji orientovat na model emancipačního poradenství, a působit tak i jako lobby pro sociální spravedlnost.

Poradenství tak může - nad rámec poradenství cílovým skupinám zaměstnanců v nových formách práce - přispět k tomu, aby se co nejlépe reagovalo na rostoucí rozšíření nejistých forem práce a činnosti, které vedou k sociálnímu odcizení.

9. Poradenství musí být (schopno a umožněno) být agilnější.

Je třeba zintenzivnit tradičně poměrně slabou spolupráci mezi poradenstvím, vzděláváním a trhem práce a zvýšit nezávislost poradenství na poskytovatelích, aby se předešlo nebezpečí přehlížení nových cílových skupin poradenství s jejich poměrně volnými vazbami na systémy a struktury trhu práce a vzdělávání.

10. Poradenská praxe musí být zavedena na dlouhodobém základě, a tudíž musí být vypočitatelná, aby bylo možné dosáhnout udržitelných účinků.

Dočasné financování na základě projektů nestačí. Poradci také potřebují zdroje pro rozvoj, který je od nich trvale vyžadován. Spolková země Severní Porýní-Vestfálsko v Německu vybudovala v průběhu let s pomocí Evropského sociálního fondu udržitelné a odolné poradenské struktury.

Reference

Bertelsmannova nadace, ed., 2019, Platform Work in Germany. Volná a flexibilní práce bez sociálního zabezpečení, Gütersloh.

Bourdieu, P. (1993) Pole kulturní produkce. Columbia University Press.

Bröckling, Ulrich (2007) Das unternehmerische Selbst. Sociologie formy subjektivizace. Frankfurt nad Mohanem.

Butollo, F., Engel, T., Füchtenkötter, M., Koepf, R., & Ottaiano, M. (2018). Jak stabilní je digitální taylorismus? Řešení incidentů, zlepšování procesů a systém zaměstnávání v online zásilkové společnosti. Studie AIS, 11(2), 143-159.

Crouch, C. (2019) Zvítězí gig ekonomika? Polity Press, Cambridge.

Eurofound (2018) Automation, digitisation and platforms: Implications for work and employment (Automatizace, digitalizace a platformy: důsledky pro práci a zaměstnanost), Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk.

Eurofound (2015) New forms of employment, Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk. Odkaz: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf

Flecker, J. (2020) Trendy nebo hype. O dynamice odborné práce, in: Pedagogické poradenství v centru pozornosti, 2/2020,

Haydn, F. / Götz, R. et. al (2021) Das GIVE Textbuch. Vzdělávací a profesní poradenství pro zaměstnance v nových formách práce. Výzvy - řešení. Výukové materiály Erasmus+, Vídeň

Miller, P., Rose, N. (1990) Řízení hospodářského života. In: Economy and Society, roč. 19, č. 1, únor 1990, s. 1-31.

Hirschi, A. (2018) Moderní přístupy k udržitelnému kariéernímu rozvoji, in: Euroguidanc (2018) Lifelong Guidance in a dynamic labour market: reaching, empowering, strengthening, Vídeň.

Holtgrewe, U. (2015) Výzkum služeb v procesu poskytování služeb. Přehledová studie na podporu projektu politiky služeb UNIERuropa. Vídeň: FORBA

Habermas, J. (1998) Postnacionální konstelace. Politické eseje. Suhrkamp, Frankfurt nad Mohanem

Hooley, Tristram, Ronald G. Sultana a Rie Thomsen (Edit.) (2018) Career Guidance for Social Justice. Contesting Neoliberalism, New York, Routledge

Hooley, T. (2015). Emancipujte se z duševního otroctví: seberealizace, sociální spravedlnost a politika kariérového poradenství. Derby: International Centre for Guidance Studies, University of Derby.

Kettunen, J. (2017) Představy kariérových pracovníků o sociálních médiích a jejich kompetence v oblasti sociálních médií v kariérových službách. Volně k dispozici zde: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-7160-1> Justice. Contesting Neoliberalism, New York, Routledge

OECD (2004): Kariérové poradenství a veřejná politika. Překlenutí propasti.

OECD (2019) Policy Responses to New Forms of Work, OECD Publishing, Paříž.

OECD (2019) The Future of Work. OECD Employment Outlook 2019, Paříž.

Papsdorf, Ch., 2019, Digital Work, Frankfurt/New York.

- Prilletensky, I. & Stead, G.B. (2012). Kritická psychologie a kariérní rozvoj: Rozbalení dilematu přizpůsobení a výzvy. *Journal of Career Development*, 39(4), 321-340.
- Rifkin, Jeremy (1995) *The End of Work: The Decline of the Global Labour Force and the Dawn of the Post-Market Era (Konec práce: Úpadek globální pracovní síly a nástup post-tržní éry)*. Putnam Publishing Group, 1995
- Schiersmann Christiane, Peter Weber (2013) (eds.) *Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Základní kameny a testování integrovaného konceptu kvality*, Bielefeld
- Sproll, M. (2010) *High tech for low pay. Neotayloristické výrobní režimy v odvětví informačních technologií v Brazílii a Mexiku*. Münster: Westfälisches Dampfboot
- Sultana, R. G. (2018) Prekarita, úspornost a společenská smlouva v tekutém světě: kariérní poradenství zprostředkovávající občana a stát. In: Hooley, Tristram, Ronald G. Sultana and Rie Thomsen (Edit.) (2018) *Career Guidance for Social Justice. Contesting Neoliberalism*, New York, Routledge, s. 64 f.
- Sultana, R. G. (2017) *Career guidance and the social contract in a volatile world (Název v originále: Career guidance and the social contract in a liquid world)*. In: Hammerer, M. et.al. (Eds.) *Zukunftsfeld Bildungs- und Bildungsberatung IV. Schwierige Zeiten - Positionierung und Perspektiven*, Bielefeld.
- Vogel, E., 2019, Odborné vyjádření. In: Bertelsmannova nadace, viz výše, s. 52-54.
- Voss, G. (2012) *Individualberuf und subjektivierte Professionalität. O profesní orientaci podnikatele v oblasti pracovních sil*, Berlín.
- Voß, G., 2019, *Tváří v tvář novým výzvám - Průvodce sociální změnou*. In: *Forum erwachsenenbildung* 1/11, 31-34
- Voß, G. a H. J. Pongratz (2003) From employee to "entreplooyee". Směrem k "samostatně podnikající" pracovní síle? In: *Concepts and Transformation*, Volume 8, Number 3, 2003, s. 239-254 (16)
- Voß, G. (2002) Na cestě k individuálnímu povolání? O povolání dělníka-podnikatele. In: Kurz, Th., ed., 2002, *Der Beruf in der Moderne*, Opladen, s. 287-314.
- Voß, G., Pongratz, H. (1998) *Der Arbeitskraftunternehmer. Nová základní forma komoditní pracovní síly?* In: *Cologne Journal of Sociology and Social Psychology* 50, 1, 131-138.
- Watts, A.G. (2015) *Socio-politické ideologie poradenství*. In Hooley, T. and Barham, L. (Eds.). *Politika a praxe kariérního rozvoje: Tony Watts Reader*. Stafford: Highflyers.
- Zentner, U., Schrader, J. (2010) *Weiterbildung für Arbeitskraftunternehmer*. In: Bolder, A. et al., eds, (2010) *op. cit.*, s. 255-278.