



**LATVIJAS
UNIVERSITĀTE**

**Promocijas darba
kopsavilkums**

**Summary
of Doctoral Thesis**

Oksana Žabko

**PROFESIONĀLĀS MOBILITĀTES
ANALĪZE: DARBA TIRGUS AĢENTU
MIJIEDARBĪBA UN INDIVĪDU KAPITĀLA
PĀRVALDĪBAS STRATĒGIJAS**

**THE ANALYSIS OF OCCUPATIONAL MOBILITY:
INTERACTIONS BETWEEN LABOUR MARKET
AGENTS AND INDIVIDUALS' CAPITAL
MANAGEMENT STRATEGIES**

Rīga 2023



LATVIJAS UNIVERSITĀTE

SOCIĀLO ZINĀTŅU FAKULTĀTE

Oksana Žabko

PROFESIONĀLĀS MOBILITĀTES ANALĪZE: DARBA TIRGUS AĢENTU MIJIEDARBĪBA UN INDIVĪDU KAPITĀLA PĀRVALDĪBAS STRATĒGIJAS

PROMOCIJAS DARBA KOPSAVILKUMS

Zinātniskā doktora grāda zinātnes doktors (*Ph. D.*)
sociālajās zinātnēs (socioloģijā un sociālajā darbā) iegūšanai

Rīga, 2023



I E G U L D Ī J U M S T A V Ā N Ā K O T N Ē

Eiropas Sociālā fonda projekts “LU doktorantūras kapacitātes stiprināšana jaunā doktorantūras modeļa ietvarā” tiek īstenots darbības programmas “Izaugsme un nodarbinātība” 8.2.2. specifiskā atbalsta mērķa “Stiprināt augstākās izglītības institūciju akadēmisko personālu stratēģiskās specializācijas jomās” trešās kārtas ietvaros (projekts Nr. 8.2.2.0/20/I/006)

Promocijas darbs izstrādāts Latvijas Universitātes Sociālo zinātņu fakultātē, Socioloģijas nodaļā laika posmā no 2018. gada līdz 2023. gadam.

Darbs sastāv no ievada, septiņām nodaļām, secinājumiem, literatūras saraksta un pieciem pielikumiem.

Darba forma: disertācija zinātniskā doktora grāda zinātnes doktors (*Ph. D.*) sociālajās zinātnēs (socioloģijā un sociālajā darbā) iegūšanai, lietišķās socioloģijas apakšnozarē.

Darba zinātniskais vadītājs: *Dr. sc. soc.*, profesors **Tālis Tisenkopfs**

Darba recenzenti:

- 1) **Līga Rasnača** (*Dr. sc. soc.*), vadošā pētniece, Latvijas Universitātes Sociālo zinātņu fakultātes Sociālo un politisko pētījumu institūts;
- 2) **Vladimirs Meņšikovs** (*Dr. sc. soc.*), vadošais pētnieks, Daugavpils Universitāte;
- 3) **Dina Bite** (*Dr. sc. soc.*), vadošā pētniece, Latvijas Biozinātņu un tehnoloģiju universitāte.

Promocijas darba aizstāvēšana notiks 2023. gada 30. oktobrī plkst. 16.00 Latvijas Universitātes Socioloģijas un sociālā darba, politikas zinātnes un plašsaziņas līdzekļu un komunikācijas zinātnes promocijas padomes atklātā sēdē Latvijas Universitātes Sociālo zinātņu fakultātē (210. telpā), Lauvas ielā 4, Rīgā.

Ar promocijas darbu un tā kopsavilkumu var iepazīties Latvijas Universitātes Bibliotēkā Rīgā, Kalpaka bulvārī 4.

LU Socioloģijas un sociālā darba,
politikas zinātnes un plašsaziņas
līdzekļu un komunikācijas zinātnes
promocijas padomes priekšsēdētāja

_____ /prof. Iveta Reinholde/
(paraksts)

promocijas padomes sekretāre

_____ /Velta Skolmeistere/
(paraksts)

© Oksana Žabko, 2023
© Latvijas Universitāte, 2023

ANOTĀCIJA

Promocijas darbā analizēta individuālā un organizāciju līmeņa darba tirgus aģentu mijiedarbība un rīcību stratēģijas, kuru uzdevums ir rosināt vai reaģēt uz citu aģentu ierosinātu profesionālo mobilitāti. Tā skatīta P. Burdjē kapitāla veidu un sociālā lauka teorijas perspektīvā, kas ļauj analizēt mikro un makro līmeņu procesus to kopsakarībā. Sekundāro datu un tiesību aktu, kas regulē profesionālo darbību un nosaka indivīda iespējas atgriezties izglītības sistēmā, analīze rāda, ka Latvijā nav nozīmīgu profesionālo mobilitāti kavējošu strukturālu šķēršļu. Promocijas darba oriģinālo empīrisko materiālu veido profesionāli mobilo indivīdu darba dzīves biogrāfiskās intervijas un daļēji strukturētas padziļinātās intervijas ar citiem Latvijas darba tirgus aģentiem. Kvalitatīvā pētījuma rezultāti rosina iedalīt darba tirgus aģentu rīcību profesionālo mobilitāti veicinošās vai kavējošās stratēģijās, katrā no grupām izdalot rīcības, kas saglabā sociālā lauka darbības noteikumus vai arī tos maina. Sociālā lauka noteikumus mainošās un mobilitāti veicinošās stratēģijas ir radušās tiešā organizāciju līmeņa aģentu mijiedarbības ar jaunienācējiem profesijā rezultātā.

Indivīdu kapitāla pārvaldības stratēģiju analīze rosina tās iedalīt vispārējās, ar kuru palīdzību tiek vadīta profesionālās mobilitātes gaita, un katram P. Burdjē noteiktā kapitāla veidam raksturīgās. To vidū veiksmīgai profesionālās pārejas norisei būtiskākās ir vispārējās un kultūras kapitālam specifiskās stratēģijas, jo tieši kultūras kapitāla zaudēšana ir nozīmīgākais risks, kurš jāpārvalda šīs pārejas gaitā. Indivīdu pieredzes analīze rāda, ka mobilitāte ir analizējama ieguvumu un zaudējumu perspektīvā, kurā, blakus pieredzei, kas atbilst vienai vai otrai polaritātei, visbiežāk novērojama tāda, kurai raksturīga viena kapitāla veida vērtības samazināšanās, bet cita kapitāla veida vērtības pieaugums. Empīriskais pētījums arī rāda, ka tādi personiska rakstura ieguvumi kā augstāka apmierinātība ar darba saturu atrodas ārpus P. Burdjē teorijas piedāvātās analīzes perspektīvas.

Atslēgvārdi: profesionālā mobilitāte, Burdjē, sociālā lauka teorija, darba tirgus aģentu mijiedarbība, kapitāla veidu teorija, jaunienācēji

SATURA RĀDĪTĀJS

ANOTĀCIJA	3
IEVADS	5
1. TEORĒTISKĀ PERSPEKTĪVA	12
1.1. Teorētiskā modeļa vispārējs raksturojums	12
1.2. Profesionālā mobilitāte P. Burdjē kapitāla veidu teorijas skatījumā	13
1.3. P. Burdjē sociālā lauka teorijas piemērošana profesionālās mobilitātes analīzei	17
2. PROMOCIJAS DARBA METODOLOĢIJA	20
2.1. Datu vākšanas metodes	20
2.2. Pētījuma dalībnieku raksturojums	20
2.3. Rezultātu analīzes metodoloģija	21
3. GALVENIE REZULTĀTI	23
3.1. Profesionālā mobilitāte darba tirgus sociālajā laukā: iesaistīto aģentu pozīcija	23
3.2. Organizāciju līmeņa darba tirgus aģentu profesionālo mobilitāti veicinošās un kavējošās rīcību stratēģijas	25
3.3. Individīda kapitāla pārvaldības stratēģijas profesionālās mobilitātes gaitā	28
3.4. Profesionālās mobilitātes rezultāta analīze ieguvumu un zaudējumu perspektīvā	30
SECINĀJUMI UN DISKUSIJA	32
KOPSAVILKUMĀ IZMANTOTIE INFORMĀCIJAS AVOTI	79

IEVADS

Promocijas darba tēmas aktualitāte un novitāte

Ārvalstu pētījumi rāda, ka pēdējās desmitgadēs ir pieaudzis strādājošo īpatsvars, kuri mainījuši savu profesiju (Jarvis & Song, 2017; Kambourov & Manovski, 2009). Tādējādi secināms, ka ierasto, literatūrā sauktu arī par “tradicionālo”, darba dzīves gājumu, kuru raksturo stabils darbs vienā darbavietā un, kvalificētu profesiju gadījumā, augšupejoša lineāra izaugsme, aizvieto daudzveidīgāki darba dzīves (jeb karjeras) modeļi (Ahn et al., 2017; Carless & Arnup, 2011; Kalleberg & Mouw, 2018). To veicina virkne mūsdienu sociālo procesu.

Pirmkārt, ekonomikas attīstības cikli – kā augšupeja, tā lejupslīde – maina dažādu profesiju pieprasījumu, kā rezultātā mainās arī profesiju struktūra un, blakus darbaspēka ekonomiskās aktivitātes izmaiņām, novērojama arī profesionālā mobilitāte – darbaspēka kustība (jeb pāreja) dažādu profesiju starpā (DiPrete & Nonnemaker, 1997; Pohlig, 2021). Latvijas gadījumā būtisks papildu faktors ir arī atšķirīgie tautsaimniecības nozaru attīstības tempi ekonomikas augšupejas ciklā (Kasalis et al., 2013).

Otrkārt, tehnoloģiju attīstība, t.sk. automatizācija, arī maina profesiju pieprasījumu (Beck, 2000; Murphy, 2014). Rezultātā notiek darba polarizācija, kad sociālie zinātnieki novēro vidējas kvalifikācijas profesiju izzušanu, pieaugot augsti un zemi kvalificētu (un apmaksātu) darbu skaitam (Pohlig, 2021).

Treškārt, intensīvi (izdegšanu veicinoši) darba apstākļi (Blau, 2007) un neskaidras ilgtermiņa darba (karjeras) perspektīvas var mudināt strādājošo pieņemt lēmumu aiziet no līdzšinējās profesijas uz citu tautsaimniecības nozari (Ruiz Castro et al., 2020). Šim lēmumam nav tiešas saistības ar atšķirīgu darbaspēka pieprasījumu nozarēs, taču tā pieņemšanas iespēju nosaka indivīda redzējums par viņa iespējām pielāgoties pieejamajām alternatīvām (sk. Sacchi et al., 2016).

Ceturtkārt, individualizācija, kas samazina indivīda piesaisti sociālajai grupai (Beck, 1992) un ietver individuālo darba un profesijas izvēles motīvu (interesu, aicinājuma, vērtību) nozīmes pieaugumu sabiedrībā (sk. Koroļeva et al., 2014), rada arī labvēlīgus apstākļus uzskatam, ka sākotnējā profesijas izvēle nav galīga un neatgriezeniska (Carless & Arnup, 2011). Tā rezultātā, sekojot vēlākos darba gados izjustam aicinājumam (Ahn et al., 2017), skaidrāk apzinātām profesionālajām interesēm vai jaunām individuālajām vērtībām (Dlouhy & Biemann, 2018), indivīds var mainīt profesiju.

Neskatoties uz visumā pieaugošo tendenci mainīt profesiju, iepriekš minēto faktoru ietekme uz darba tirgu un profesionālās mobilitātes līmeni mūsdienu rietumu pasaulē atšķiras. Blakus tam, ka dažādu valstu tautsaimniecība ir atšķirīgi jutīga pret ārējo faktoru (piemēram, ekonomikas attīstības ciklu) ietekmi, indivīdu iespējas pārvietoties dažādu profesiju starpā nosaka arī katras valsts izglītības un darba tirgus institūcijas, kuras veidojas dažādu aģentu (valsts,

darba devēju organizāciju, izglītības iestāžu u.tml.) mijiedarbības rezultātā (sk. DiPrete et al., 1997).

Pētījumi rāda (sk. Bukodi & Róbert, 2007; Pohlig, 2021), ka Latvijas darba tirgum raksturīgs salīdzinoši augsts profesionālās mobilitātes īpatsvars. Kā viens no būtiskākajiem mobilitāti veicinošajiem faktoriem ir minams ilgstošs darbaspēka piedāvājuma un pieprasījuma disbalanss (sk. Ekonomikas ministrija, 2020). Tā rezultātā daļa izglītības iestāžu absolventu jau sākotnēji uzsāk darbu ar iegūto izglītību nesaistītās profesijās (Ekonomikas ministrija, 2020). Vienlaikus Latvijas darba devēji prognozē, ka, zināšanām novecojot straujāk, nākotnē iedzīvotājiem profesija būs, iespējams, jāmaina pat vairākas reizes darba dzīves laikā (Šveicars, 05.12.2019.). Tādējādi profesionālajai mobilitātei labvēlīga vide, pēc būtības, ir ne tikai atsevišķa indivīda, bet arī Latvijas sabiedrības vajadzība.

Tomēr sociālie zinātnieki secina, ka joprojām pietrūkst visaptverošu pētījumu, kas raksturotu šajā procesā iesaistīto aģentu savstarpējo mijiedarbību un tās ietekmi uz procesa iznākumu (Kalleberg & Mouw, 2018). Izvērtējot līdzšinējo pētījumu klāstu (sk. DiPrete et al., 1997; Jarvis & Song, 2017; Kambourov & Manovskii, 2009; Kasalis et al., 2013; Murphy, 2014; Pohlig, 2021; Šumilo et al., 2007), redzams, ka sociālie zinātnieki biežāk pievērsuši uzmanību profesionālās mobilitātes kvantitatīvajam raksturojumam, pietrūkstot tās *procesa* raksturojumam. Tāpat raksturīgs, ka līdzšinējie pētījumi koncentrējas uz kādu no analīzes poliem – makro līmeņa rādītājiem, ja analīze vērsta uz profesionālās mobilitātes apjomu, vai mikro līmeni, ja uzmanība vērsta uz indivīda raksturlielumu un mobilitātes notikuma korelācijas izpēti.

Ņemot vērā līdzšinējo profesionālās mobilitātes pētījumu tematisko pārklājumu, secināms, ka promocijas darbam piemīt **tematiska un konceptuāla novitāte** Latvijas sociālajās zinātnēs. Tematiskā novitāte izpaužas kā profesionālās mobilitātes procesa detalizēta izpēte, raksturojot iesaistītos aģentus un to mijiedarbību pārejas sekmēšanā vai kavēšanā, kā arī indivīda kapitālu pārvaldības stratēģijas. Latvijas zinātnisko un lietišķo publikāciju datu bāzēs atrodami vien atsevišķi pētījumi, kuros aplūkota tematiski saistīta vai papildinoša problemātika. Tie mēra profesionālās mobilitātes īpatsvaru Latvijas tautsaimniecībā (Kasalis et al., 2013; Šumilo et al., 2007), atklāj atsevišķus profesionālās mobilitātes motivācijas aspektus (Poševa, 2010) un analizē pieaugušo izglītības politikas efektivitāti Latvijā (Muhina, 2018). Atzīstot, ka profesionālā mobilitāte ļauj saglabāt augstu nodarbinātības līmeni mainīgos darba tirgus apstākļos (Kasalis et al., 2013), Latvijas zinātnieki līdz šim nav meklējuši atbildes uz jautājumu, kā indivīdi veic profesionālo pāreju un kā citi iesaistītie darba tirgus aģenti veicina vai kavē šo procesu. Ieguldījumu šo jautājumu izpētē sniedz autores izstrādātais promocijas darbs un tā empīriskais pētījums.

Darba konceptuālā novitāte izpaužas kā dažādos – makro (sabiedrības), mezo (darba devēju un citu organizāciju) un mikro (indivīda) – analīzes līmeņos notiekošo procesu sasaiste, reaģējot uz to, ka līdz šim profesionālās mobilitātes izpēte ir fokusējusies uz vienu no tiem, socioloģijā – makro līmeni,

bet karjeras un vadības zinātnēs – uz mikro līmeni. Sociologu Ulrika Beka un Pjēra Burdjē teoriju vienlaicīga lietošana pētījuma konceptuālā modeļa izstrādē ir salīdzinoši reta pieeja darba tirgus pētījumos. Profesionālās mobilitātes izpētes kontekstā tā ir lietderīga, jo ļauj savienot U. Beka zināšanas par mūsdienu darba tirgus strukturālajiem procesiem, kuri prasa elastīgu strādājošo pielāgošanos, t. sk. jaunu, citām nozarēm raksturīgu zināšanu un prasmju apgūšanu, ar P. Burdjē teorijas vadītu individuālo un organizāciju līmeņa aģentu savstarpējo attiecību (mijiedarbības) analīzi. Profesionālo mobilitāti autore aplūko kā darba tirgus sociālajā laukā notiekošu procesu. P. Burdjē teorijas piedāvātā sociālā lauka jēdziena izmantošana arī stiprina darba konceptuālo novitāti.

Ņemot vērā rietumu zinātnieku tendenci skatīt profesionālo mobilitāti zaudējumu perspektīvā (sk. Carless & Arnup, 2011; Dlouhy & Biemann, 2018; Kambourov & Manovskii, 2009), promocijas darba pētījums sniedz ieguldījumu tās pārskatīšanā. Tas paredz pāreju uz ieguvumu un zaudējumu kā līdzvērtīgu un klātesošu profesionālās mobilitātes dimensiju analīzi. Šo mērķi palīdz sasniegt izvēlētā metodoloģiskā pieeja profesionālās mobilitātes identificēšanai, kas notiek, balstoties uz izglītības tematisko jomu (tehnisko prasmju) atšķirību. Šī ir jauna pieeja, jo līdzšinējā visbiežāk balstījies uz profesijas klasifikatora kodu atšķirībām (sk. Jarvis and Song, 2017; Kasalis et al., 2013; Pohlīg, 2021; Sacchi et al., 2016; Šumilo et al., 2007). Promocijas darba autore, balstoties uz profesijas veikšanai nepieciešamo izglītību, tādejādi piedāvā kvalitatīvi jaunu pieeju.

Promocijas darba mērķis un uzdevumi

Promocijas darba mērķis ir analizēt individuālā un organizāciju līmeņa darba tirgus aģentu mijiedarbību un rīcību stratēģiju daudzveidību, kā pašiem rosinot, tā reaģējot uz citu aģentu ierosināto profesionālo mobilitāti.

Profesionālā mobilitāte ir process, kura ietvaros indivīds veic pāreju no darba vienā (sākotnējā) profesijā uz jaunu (mērķa) profesiju (sk. DiPrete et al., 1997; Dlouhy & Biemann, 2018; Kambourov & Manovskii, 2009; Murphy, 2014; Sacchi et al., 2016), kas rada darba satura un tā veikšanai nepieciešamo (tehnisko) prasmju izmaiņas (sk. Brunello & Wruuck, 2019). Katrai profesijai raksturīgo tehnisko prasmju kopumu netieši raksturo tai atbilstošā izglītības tematiskā joma (sk. Ministru kabinets, 2017). Jāatzīmē, ka ekonomikas un vadības zinātnēs lietotā profesionālās mobilitātes definīcija ir plašāka – tā ietver arī amata statusa izmaiņas, saglabājot profesionālo piederību (sk. Kasalis et al., 2013). Tomēr autore pieturas pie socioloģijas tradīcijām un, ievērojot iepriekš raksturoto pētījumu rosinošo problēmsituāciju – produktivitātes un konkurētspējas zaudējumu pārejas laikā, – lieto definīciju, kas iezīmē zināšanu plaisu, kas pastāv sākotnējās un mērķa profesijas starpā.

Lai sasniegtu promocijas darba mērķi, veicami šādi uzdevumi:

1. raksturot, kā mūsdienu socioloģija konceptualizē profesionālo mobilitāti; izpētot radniecisku pētījumu virzienu pieredzi, izstrādāt piedāvājumu šīs

parādības analīzes perspektīvas izmaiņām; balstoties promocijas darba empīriskajā materiālā, pārbaudīt piedāvātā teorētiskā modeļa spēju raksturot profesionālās mobilitātes būtību un rezultātu;

2. izpētīt, kā profesionālā mobilitāte aprakstāma P. Burdjē kapitāla veidu un sociālā lauka teorijas ietvarā, analizējot, cik lielā mērā tā ļauj raksturot dažādus šī procesa aspektus;
3. balstoties uz līdzšinējiem pētījumiem, sniegt profesionālās mobilitātes konteksta raksturojumu; noteikt, kādi indivīda iekšējie un ārējie strukturālie faktori Latvijā veicina nozīmīgas profesionālās pārejas;
4. analizēt, kā Latvijas darba tirgus sociālā lauka struktūra un tās aģentu mijiedarbība rosina vai kavē profesionālo mobilitāti;
5. izpētīt, kādas rīcību stratēģijas lieto indivīdi, lai veicinātu sava profesionālās mobilitātes nodoma izdošanos.

Šī promocijas darba pētījuma objekts ir profesionālā mobilitāte, kas norit Latvijas iekšējā profesionālā darba tirgus ietvaros, kurā, tieši vai netieši veicinot vai kavējot procesa norisi, darbojas dažādi darba tirgus aģenti. Promocijas darba pētījuma priekšmets ir darba tirgus aģentu rīcību stratēģijas un to savstarpējā mijiedarbība profesionālās mobilitātes procesa gaitā.

Aizstāvībai izvirzītās tēzes

Izstrādājot promocijas darbu, aizstāvībai ir izvirzītas šādas tēzes:

1. Latvijā pastāv profesionālo mobilitāti veicinoša un vienlaikus indivīda lomu akcentējoša struktūra, ar ierobežotu publiskās darba tirgus politikas plānotāju un īstenotāju atbalstu indivīdiem, kuri vēlas pārkvalificēties. Tā rezultātā nozīmīgu lomu iegūst indivīda spēja, mijiedarbojoties ar citiem darba tirgus aģentiem, izmantot savu iepriekš uzkrāto kultūras, sociālo un ekonomisko kapitālu savas profesionālās mobilitātes sekmēšanai.
2. Latvijas darba tirgus aģenti sekmē vai kavē profesionālo mobilitāti atkarībā no savas aktuālās un prognozējamās pozīcijas darba tirgus sociālajā laukā, kā arī individuālajam aģentam piemītošā kapitāla novērtējuma. Attiecīgi darba tirgus aģentu rīcība ir situatīva un laika gaitā mainīga.
3. Mobilitāti veicinošās un vienlaikus sociālā lauka noteikumus mainošās rīcību stratēģijas rodas tiešā organizāciju līmeņa aģentu mijiedarbībā ar profesionālā pārejā esošiem un augstu iepriekš uzkrāto kultūras kapitālu demonstrējošiem indivīdiem.
4. Profesionālās mobilitātes procesa vadīšana un zināšanu plaisas sākotnējās un jaunās (mērķa) profesijas starpā pārvarēšana prasa indivīdiem izstrādāt plašu rīcību stratēģiju spektru.
5. Analizējot profesionālās mobilitātes procesu mikro līmenī, teorētiskajā modelī kā līdzvērtīgas ir iekļaujama gan kapitāla zaudēšanas, gan iegūšanas dimensija, kuru attiecību savstarpējā analīze ļauj tipoloģizēt profesionālās

mobilitātes rezultātu kā kapitāla ieguvumu, kā kapitāla zaudējumu, vai kā ambivalentu pieredzi, kurai raksturīga kā kāda kapitāla veida iegūšana, tā cita zaudēšana.

Promocijas darba apjoms un struktūra

Promocijas darba apjoms bez pielikumiem ir 264 lappuses. Darbu veido septiņas nodaļas, tajā iekļauti 11 attēli un 11 tabulas. Pirmās nodaļas uzdevums ir sniegt ieskatu profesiju un profesionālās mobilitātes pētniecības problemātikā socioloģijā, definējot galvenos jēdzienus un procesus, kā arī raksturojot nozarei aktuālākās diskusijas.

Otrā un trešā nodaļa raksturo darba teorētisko perspektīvu. Attiecīgi otrā nodaļa aplūko profesionālās mobilitātes konteksta faktoros, balstoties uz U. Beka riska sabiedrības jēdzienu (Beck, 1992) un nedrošības politiskās ekonomijas perspektīvu (Beck, 2000). Trešā nodaļa aplūko P. Burdjē kapitāla veidu (Bourdieu, 1986) un sociālā lauka teoriju (Bourdieu, [1984]1996; Bourdieu & Wacquant, 1992; Burdjē, 2004), demonstrējot to pielietojumu tematiski līdzīgos darba tirgus pētījumos un pielāgojot tās profesionālās mobilitātes izpētei.

Ceturtajā nodaļā aplūkotas Latvijas darba tirgum kā sociālajam laukam raksturīgās iezīmes, balstoties uz līdzšinējo pētījumu rezultātu un tiesību aktu analīzi. Nodaļā ietvertais materiāls ļauj raksturot indivīda iekšējos un ārējos strukturālos faktoros, kuri Latvijā veicina profesionālo mobilitāti. Tiesiskā regulējuma analīze ļauj izteikt vērtējumu par Latvijas darba tirgus struktūru piederību mobilitāti veicinošajām vai kavējošajām valstīm.

Piektā nodaļa raksturo pētījuma metodoloģiju, iepazīstinot ar autores apsvērumiem, definējot pētījuma mērķa grupas, izvēloties darba mērķim, uzdevumiem un pielietotajai teorētiskajai perspektīvai atbilstošas pētījumu un iegūto datu analīzes metodes.

Sestajā nodaļā ir analizēts Latvijas darba tirgus P. Burdjē sociālā lauka teorijas ietvarā, raksturojot tam piederīgo aģentu mijiedarbību, atklājot dažādu aģentu tipu rīcību stratēģijas, kuras tiek pielietotas, lai atbilstoši savām interesēm ietekmētu profesionālās mobilitātes norises gaitu.

Septītā nodaļa raksturo profesionāli mobilo indivīdu rīcību – kultūras, sociālā un ekonomiskā kapitāla pārvaldības – stratēģijas, kuru pielietojuma uzdevums ir saglabāt, pārveidot vai iegūt jaunas šo kapitālu formas, tā mazinot potenciālos zaudējumus un vairojot ieguvumus, kas rodas profesionālās mobilitātes gaitā. Nodaļas ietvaros autore piedāvā profesionāli mobilo indivīdu pieredzes tipoloģiju.

Noslēguma – secinājumu – nodaļā apkopotas promocijas darba uzdevumu izpildes gaitā iegūtās atziņas un sniegts teorētiskā un empīriskā materiāla analīzē balstīts aizstāvamo tēžu pamatojums. Promocijas darbam ir pieci pielikumi, kuros iekļauts pārskats par pētījuma interviju dalībniekiem un datu vākšanā izmantoto instrumentu paraugi.

Promocijas darba rezultātu aprobācija

Promocijas darba rezultāti ir aprobēti deviņās starptautiskās zinātniskās konferencēs un četros zinātniskos rakstos anonīmi recenzētos žurnālos vai konferenču krājumos.

Rezultāti aprobēti šādās zinātniskās konferencēs

1. Žabko, O. (2023). *The analysis of support mechanisms for occupational mobility in the Latvian adult education system*. 24th International Scientific Conference “ECONOMIC SCIENCE FOR RURAL DEVELOPMENT”, 10–12 May, 2023, Jelgava, Latvia.
2. Žabko, O. (2022). *Darbspēka piesaistes stratēģijas tā trūkumu izjūtošajās nozarēs Latvijā*. Latvijas Universitātes 80. starptautiskā zinātniskā konference, socioloģijas sekcija, 2022. gada 4. marts (tiešsaiste), Rīga, Latvija.
3. Žabko, O. (2021). *Addressing Precarity During Occupational Mobility: Dimensions of Uncertainty and Coping Strategies*. 15th Conference of the European Sociological Association, “Sociological Knowledges for Alternative Futures”, 31 August – 3 September, 2021 (online), Barcelona, Spain.
4. Žabko, O. (2021). *Career adaptability of workforce under COVID-19 situation: the case of Latvia*. Conference Work 2021 I “Work beyond crisis”, 18–19 August, 2021 (online), Turku, Finland.
5. Žabko, O. (2021). *Typologies of occupational mobility: diversity of classifications and a model proposal based on the Latvian case*. Midterm Conference of ESA RN36 “In search of new dimensions of social transformations”, 26–27 March, 2021 (online), Prague, Czech Republic.
6. Žabko, O. *Filling the knowledge gap caused by occupational mobility on IT: gender-specific strategies*. Rīga Stradiņš University, the 2nd International Interdisciplinary Conference PLACES, 25 March, 2021 (online), Rīga, Latvia.
7. Žabko, O., & Tisenkopfs, T. (2021). *Lauksaimniecības jaunienācēju zināšanu vajadzības: konsultantu un tīklu loma*. Latvijas Universitātes 79. starptautiskā zinātniskā konference, sekcija “Socioloģija Latvijā: jaunākie pētījumi”, 2021. gada 26. februāris (tiešsaiste), Rīga, Latvija.
8. Žabko, O. (2020). *Reviewing the researcher’s “borders”: a biographical interview-driven need to expand a researcher’s “presence” in a participant story*. ESA RN03 – Biographical Perspectives on European Societies. Mid-term online event: “Biographical work in a time of social distancing: interview(s), analysis, interpretation,” 25–26 September, 2020 (online, webinar 4).
9. Žabko, O. (2020). *Indivīda aģentūras loma karjeras pārejas sekmīgā norisē*. Latvijas Universitātes 78. starptautiskā zinātniskā konference, socioloģijas sekcija “Socioloģija – jaunākie pētījumi Latvijā”, 2020. gada 28. februāris, Rīga, Latvija.

Rezultāti aprobēti ar šādiem rakstiem recenzētos žurnālos

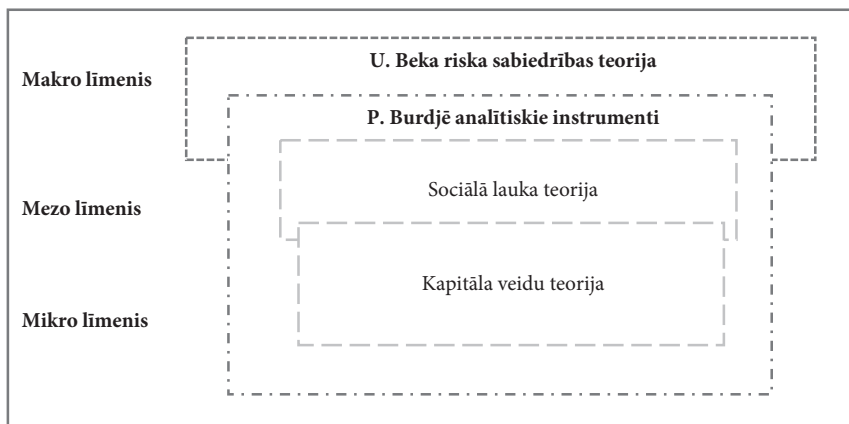
1. Žabko, O. (2023, forthcoming). The analysis of support mechanisms for occupational mobility in the Latvian adult education system. *Proceedings of the 2023 International Conference "ECONOMIC SCIENCE FOR RURAL DEVELOPMENT"*.
2. Žabko, O. (2022). Giving (positive) meaning to downward and horizontal occupational mobility to maintain individual well-being. *Intersections. EEJSP*, 8(2), 120-137. <https://doi.org/10.17356/ieejsp.v8i2.834>.
3. Žabko, O., & Tisenkopfs, T. (2022). New Entrants Need Tailored Farm Advice. *EuroChoices* 21(1), 63–69. <https://doi.org/10.1111/1746-692X.12349>.
4. Žabko, O. (2021/2022). Izdegšana un garīgās veselības problēmas kā profesijas maiņas iemesls: būtiskie apsvērumi jaunas profesijas izvēlē. *Akadēmiskā Dzīve*, 57, 97–104. <https://doi.org/10.22364/adz.57.10>.

1. TEORĒTISKĀ PERSPEKTĪVA

1.1. Teorētiskā modeļa vispārējs raksturojums

Promocijas darba autore balstās uz trīs teorētiskajām perspektīvām, no kurām divas ir savstarpēji saistītas un papildinošas. Makro līmenī darba teorētisko pamatu veido vācu sociologa Ulrika Beka riska sabiedrības teorija (Beck, 1992, 2000), savukārt makro, mezo un mikro līmeņa sasaistīšanai izmantotas franču sociologa Pjēra Burdjē savstarpēji atkarīgās sociālā lauka un kapitāla veidu teorijas. Darba teorētiskā ietvara vispārējā loģika redzama 1.1. attēlā. Lai gan P. Burdjē intelektuālais devums skar visus analīzes līmeņus, kā rezultātā varētu būt pielietots kā vienīgais šī promocijas darba analītiskais instruments, tomēr autors nav skatījis sociālos procesus ilgākā laika perspektīvā, kas ļautu iezīmēt un akcentēt tās atšķirības, kuras parādās mūsdienu sabiedrībā. Šo trūkumu novērš U. Beka riska sabiedrības teorija, kas raksturo strukturālos konteksta procesus, kuru ietvarā rodas profesionālai mobilitātei labvēlīga vide. Savukārt P. Burdjē sociālā lauka teorija ir nozīmīga, apskatot profesionālo mobilitāti kā darba tirgus lauka procesu. Papildus tam, kapitāla veidu teorija ļauj raksturot individu, kurš šajā procesā mobilizē savu kultūras, sociālo un ekonomisko kapitālu, lai veiktu pāreju un nostiprinātu jauniegūto pozīciju. Darba teorētiskā pamatojuma izklāstā izmantoti arī citu zinātnieku darbi, lai demonstrētu U. Beka un P. Burdjē teoriju pielietojumu darba tirgus procesu izpētē un abu autoru ideju turpmāko attīstību.

Šī promocijas darba ietvaros U. Beka devums ir nozīmīgs tādēļ, ka savos darbos autors ir pievērsies modernizācijas teorijai, darba transformācijas un sociālās nevienlīdzības analīzei, piedāvājot “riskā sabiedrības” (Beck, 1992) un



1.1. attēls. Promocijas darba analīzes līmeņi un izmantotā teorētiskā perspektīva

“nedrošības politiskās ekonomijas” jēdzienus (Beck, 2000). Pēdējo raksturo piecas iezīmes, no kurām divas izskaidro apstākļus, kas var veicināt profesionālo mobilitāti. Viena no šīm iezīmēm ir tādas parādības kā darbs mūža garumā izžušana (Beck, 2000), kas izriet gan no tehnoloģiju lomas pieauguma un to spējas aizstāt cilvēku darbu, gan ar vēl vienu nedrošības politiskās ekonomijas iezīmi – darba tirgus elastības pieaugumu. Pēdējo raksturo darba veikšanas noteikumu standartizācijas samazinājums un daudzveidīgu nodarbinātības formu izplatības pieaugums (Beck, 1992, 2000). Būtisks U. Beka postulāts ir par profesionālo zināšanu, iemaņu un prasmju straujāku novecošanos, kā rezultātā indivīds vairs nevar paļauties, ka viņa darbs būs pieprasīts visa mūža garumā (Beck, 2000).

Kā redzams 1.1. attēlā, centrālo vietu promocijas darba teorētiskajā modeli iegūst P. Burdjē kapitāla veidu teorija (Bourdieu, 1986) un sociālā lauka teorija (Bourdieu, [1984]1996; Bourdieu & Wacquant, 1992; Burdjē, 2004), kas ir atzīti analītiskie instrumenti nodarbinātības, t.sk. darbaspēka mobilitātes, pētījumos.

1.2. Profesionālā mobilitāte P. Burdjē kapitāla veidu teorijas skatījumā

Analizējot sabiedrības sociālās struktūras atražošanu, P. Burdjē definē kapitālu kā uzkrātu iepriekš ieguldīta darba un pūļu rezultātu, kas izpaužas materializētā un nematerializētā formā. Balstoties uz šo izpratni, P. Burdjē nošķir trīs kapitāla veidus: kultūras, sociālo un ekonomisko kapitālu (Bourdieu, 1986). Kad indivīds vai noteiktas sociālās grupas apzinās un atzīst šo kapitāla formu vērtību, tās apvienojas simboliskajā kapitālā (Bourdieu, 1989; Burdjē, 2004).

Saskaņā ar P. Burdjē kultūras kapitāls pastāv trīs formās, no kurām profesionālās darbības analīzes kontekstā būtiska nozīme piešķirama divām – institucionalizētajam un iemiesotajam kultūras kapitālam (Bourdieu, 1986). Institucionalizētais kultūras kapitāls ir tā objektivizētās formas paveids, kurš caur formālo izglītības iestāžu izsniegtiem diplomiem pierāda indivīda iegūto izglītību, respektīvi, profesionālo socializāciju, kas ietver profesijai raksturīgu normu, uzskatu, vērtību, zināšanu un prasmju apguvi (sk. Weeden & Grusky, 2005). Institucionalizēto kultūras kapitālu indivīds iegūst caur sabiedrībā atzītu (akreditētu) izglītības sistēmu. Pēc izglītības iestādes absolvēšanas kultūras kapitāla uzkrāšana turpinās profesionālās darbības gaitā (Koikkalainen, 2013), ko pierāda darbavietu saraksts un tālākizglītību apliecināšie dokumenti. Savukārt iemiesoto kultūras kapitālu veido indivīda apgūtie, viņa sociālajai grupai raksturīgie kultūras kodi – uzvedības modeļi, gaume un ieradumi (Bourdieu, 1986), t.sk. sociālo procesu izpratnes, adaptācijas un organizatoriskās prasmes (Lareau & Weininger, 2003). Nozīmīgu lomu kultūras kapitāla uzkrāšanā ieņem laika daudzums, kuru indivīds var atvēlēt zināšanu un prasmju apguvei, tā

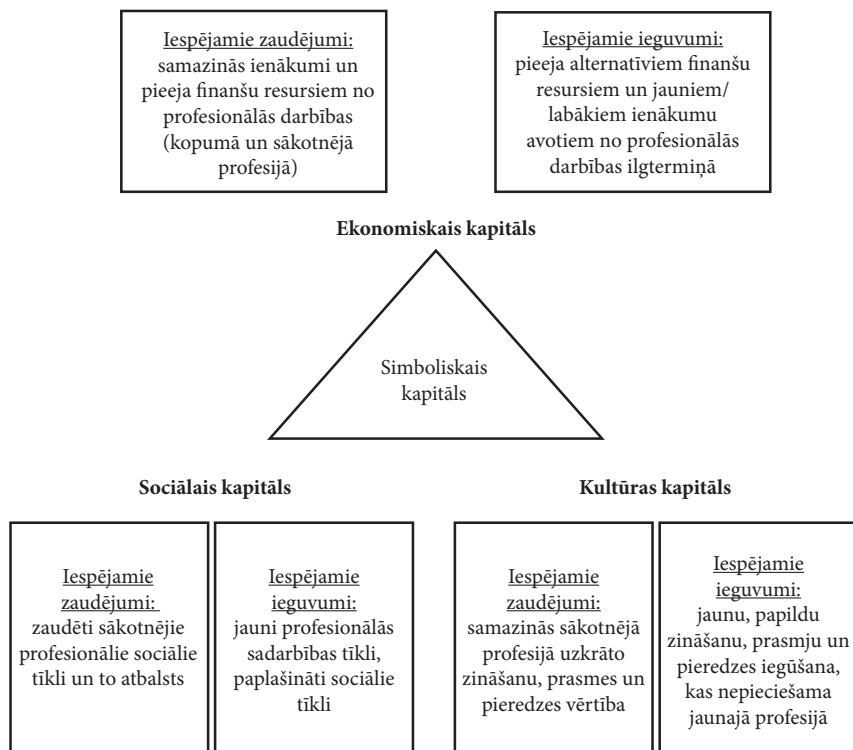
nostiprinot kultūras un ekonomiskā kapitāla savstarpēji atkarīgās attiecības (sk. Bourdieu, 1986).

Sociālais kapitāls ir tāds indivīda “faktisko vai potenciālu resursu kopums” (Bourdieu, 1986, p. 248), kas izriet no viņa pastāvīgas dalības “vairāk vai mazāk institucionalizētu savstarpējo attiecību tīklos” (Bourdieu, 1986, p. 248), kuri savukārt sniedz saviem dalībniekiem kolektīvi uzkrātā un pārvaldītā kapitāla atbalstu (Bourdieu, 1986). Šī kapitāla pamatu veido ģimenes locekļi, uzkrājot to vairākās paaudzēs, un savas dzīves laikā indivīds to paplašina, veidojot sociālās attiecības izglītības iestādēs un dažādās domubiedru grupās. Apgūstot profesiju, mācību process veicina indivīda mijiedarbību ar līdzīgi domājošiem kolēģiem (Weeden & Grusky, 2005), tādējādi palīdzot nostiprināt dalību šajā profesionālajā grupā, kas tālāk sniedz piekļuvi citu kolēģu pieredzei un resursiem (Bakker et al., 2022; McGuire & Bielby, 2016).

Savukārt ekonomiskais kapitāls ir “tieši pārvēršams naudā” (Bourdieu, 1986, p. 243), lai gan pastāv arī institucionalizētā formā, piemēram, kā normatīvi nostiprinātas īpašuma tiesības (Bourdieu, 1986). Turklāt visu veidu kapitāli noteiktos apstākļos ir pārkonvertējami citā kapitāla veidā. Ekonomiskais kapitāls var tikt transformēts citā kapitāla formā, gan tieši iegādājoties kādas preces vai pakalpojumus, gan investējot šos resursus izglītības iegūšanā, respektīvi, kultūras kapitāla uzkrāšanā. Tāpat kultūras un sociālais kapitāls noteiktos apstākļos arī ir pārvēršami par ekonomisko kapitālu. Visredzamākais šādas konvertācijas piemērs ir labāk apmaksātas profesijas jeb augstāka kultūras kapitāla iegūšana, kas tādējādi nākotnē garantē ekonomiskā kapitāla uzkrāšanu (Bourdieu, 1986).

Kapitāla veidu teorijas ietvarā profesionālā mobilitāte ir apskatāma kā kultūras un sociālā kapitāla zaudējums noteiktā pakāpē, jo iepriekš iegūtās prasmes, zināšanas un profesionālo kontaktu tīkls kaut kādā mērā nav pielietojams jaunajā profesionālās darbības jomā (Carless & Arnup, 2011; Dlouhy & Biemann, 2018). Lai gan šī uzskatāma par dominējošo pieeju (sk. arī Kambourov & Manovskii, 2009), vairāki pēdējos gados veiktie pētījumi rosina pārskatīt zaudējumu perspektīvu, pievienojot to nosacītības elementu (sk. Ahn et al., 2017; Friedman, 2014; Kalleberg & Mouw, 2018; Longhi & Taylor, 2013).

Balstoties migrācijas pētījumos, somu zinātniece Sāra Koikkalainen (*Saara Koikkalainen*) piedāvā kapitāla ieguvumu un zaudējumu teorētisko modeli darbaspēka migrācijas analīzei (Koikkalainen, 2013, p. 48). Tas atzīst, ka migrācija maina indivīda ekonomiskā, kultūras un sociālā kapitāla vērtību, taču izmaiņu raksturu nosaka konkrētais sociālais konteksts, tāpēc var nest gan ieguvumus, gan zaudējumus. Adaptējot šo modeli profesionālās mobilitātes situācijai (sk. 1.2. attēlu), tās ietekmē samazinās vērtība zināšanām un prasmēm, kuras saistāmas ar indivīda iepriekšējo profesiju, kā arī tiek zaudēti profesionālie sociālie tīkli un to sniegtais atbalsts, nesot ienākumu samazinājumu, taču sagaidāmais ieguvums ir jaunu zināšanu apguve un jaunu profesionālo tīklu izveidošana, kas nākotnē varētu nest labākus ienākumus.



1.2. attēls. Kultūras, sociālā un ekonomiskā kapitāla transformācijas komponentes profesionālās mobilitātes gadījumā (Koikkalainen, 2013, p. 48; tulkojums latviešu valodā: Šūpule, 2020, 30.lpp.; autores adaptācija profesionālās mobilitātes analīzei)

Attīstot idejas, kas izriet no šī modeļa, secināms, ka gadījumos, ja profesionālā mobilitāte notiek līdzīgas kvalifikācijas un specifiskuma profesiju ietvaros, pastāv augsta iespējamība tikai viena kultūras kapitāla veida zaudējumam. Ja jaunā profesionālā joma atzīst līdzīgas profesionalitātes izpausmes (sk. Ashley & Empson, 2017), iemiesotais kultūras kapitāls saglabājas, un indivīds zaudē tikai institucionalizēto kultūras kapitālu. Ja jaunā joma atzīst iepriekšējās profesijas institucionalizēto kapitālu (piemēram, pielīdzina iepriekš iegūto formālo izglītību), tad indivīdam, iespējams, jāpielāgo tikai iemiesotais kultūras kapitāls (sk. Koikkalainen, 2013). Turklāt iepriekšējās profesijas kultūras kapitālu indivīds var izmantot kā savas priekšrocības, ja šīs prasmes var būt noderīgas, bet ir reti sastopamas jaunajā jomā (Koikkalainen, 2013; Tzeng, 2010). Spēja izcelt savas priekšrocības atkarīga no indivīda komunikācijas prasmēm kā iemiesotā kultūras kapitāla daļas (sk. Lareau & Weininger, 2003), tā atklājot iemiesotā un institucionalizētā kultūras kapitāla mijiedarbību profesionālās mobilitātes gaitā.

Līdzīga likumsakarība vērojama attiecībā uz sociālā kapitāla zaudēšanas pakāpi. Pirmkārt, mobilitāte lielākā mērā veicina tās sociālā kapitāla daļas zaudēšanu, ko veido profesionālie tīkli, savukārt neformālā kontaktu tīkla struktūra spēj saglabāties. Otrkārt, atšķiras arī indivīdu spēja mobilizēt sociālā kapitāla resursus profesionālās mobilitātes veicināšanai. Indivīdi spēj aktivizēt sociālo kapitālu un gūt labākus panākumus jaunajā profesijā, ja viņu stiprās saites (partneris, radnieki, draugi) atbalsta šo procesu, piedaloties ideju radīšanā, dažādu alternatīvu izskatīšanā, sniedzot emocionālu un praktisku atbalstu vai padomu (sk. Motulsky, 2010).

Salīdzinot ar sākotnējā kultūras un sociālā kapitāla uzkrāšanas procesu, brīvu laika resursu pieejamība jauna kapitāla uzkrāšanai pieaugušo dzīves posmā kļūst vēl būtiskāka, jo sociālo lomu daudzveidība šajā dzīves posmā ir palielinājusies (sk. Macmillan, 2005). Attiecīgi, ja indivīds var pārņemt iepriekšējā profesijā iegūtās prasmes un zināšanas vai paļauties uz jau iedibināto sociālo kontaktu tīklu, samazinās jaunā kapitāla iegūšanai nepieciešamais laiks. Turklāt pētījumi rāda, ka indivīdi, kuri spēj saglabāt savu kultūras un sociālo kapitālu, pārnēsot to no vienas profesionālās darbības jomas uz otru, gūst lielākus panākumus jaunajā profesijā (Cooper et al., 2018).

Pārbaudot empīriski kapitāla veidu ieguvumu un zaudējumu modeli, S. Koikalainena iedalīja darba migrantu pieredzi trīs grupās. Atbilstoši tām pāreja, pirmkārt, nesa skaidrus ieguvumus, vai, otrkārt, karjeras lejupslīdi, vai, treškārt, ambivalentu pieredzi ar grūtībām izvērtēt pārejas ietekmi uz indivīda darba dzīvi (Koikkalainen, 2013). Pieskaitot ieguvēju grupai vairumu sava pētījuma dalībnieku, S. Koikalainena demonstrē, ka ieguvumi ir mērāmi galvenokārt kultūras kapitāla pieaugumā, ko dod jaunu prasmju apgūšana, interesanti un daudzveidīgāki darba piedāvājumi. Tie var vienlaikus sniegt, taču arī nesniegt skaidru ekonomiskā kapitāla pieaugumu. Karjeras lejupslīdi piedzīvojošo grupai pieskaitāmi tie, kuri zaudējuši savu pozīciju, kad saskārušies ar augstu konkurenci darba tirgū. Šajos gadījumos vide ir piešķirusi lielu nozīmi iemiesotajam kultūras kapitālam, kā arī sociālais kapitāls šeit bijis daudz nozīmīgāks darba meklēšanas resurss. Savukārt ambivalentas pieredzes grupa bija mazskaitlīga, ierobežojot tās tālākās izpētes iespējas (Koikkalainen, 2013).

Ieskatu ambivalentu vērtējumu iemieslos sniedz citu mobilitātes veidu pētījumi. Piemēram, britu sociologs Sems Fridmens (*Sam Friedman*), analizējot augšupejošās sociālās mobilitātes sekas, secināja, ka par ieguvumiem var runāt, raugoties tikai no nodarbinātības perspektīvas, jo tā nes kvalifikācijas paaugstināšanos un atbilstošus ekonomiskos ieguvumus. Citās dzīves jomās mobilitātes pieredze var radīt īslaicīgāku vai ilgstošāku sociālo un psiholoģisko diskomfortu, kas izriet no iemiesotā kultūras kapitāla pielāgošanas grūtībām, kā arī privāti nozīmīgu sociālo saišu zaudējuma (Friedman, 2014).

Apkopojot iepriekš minēto, profesionālās mobilitātes analīze P. Burdjē kapitāla veidu teorijas kontekstā ļauj izvērst šī procesa izpratni, skatot dažādo kapitāla formu pārveidošanas gaitu. Šī pieeja ļauj aplūkot katra kapitāla

veida (kultūras, sociālā un ekonomiskā) pārveidošanu gan atsevišķi, gan to savstarpējās mijiedarbības procesā.

1.3. P. Burdjē sociālā lauka teorijas piemērošana profesionālās mobilitātes analīzei

Cieši saistīta ar kapitāla veidu teoriju ir P. Burdjē sociālā lauka teorija (Bourdieu, [1984]1996; Bourdieu & Wacquant, 1992; Burdjē, 2004). Individīdi lieto kultūras, sociālo un ekonomisko kapitālu, lai noturētu vai uzlabotu savu pozīciju kādā sociālajā laukā (Erel & Ryan, 2019). Mūsdienās nozīmīgs sociālais lauks, kurā piedaloties indivīds nodrošina savu labklājību, ir darba tirgus (Beck, 1992).

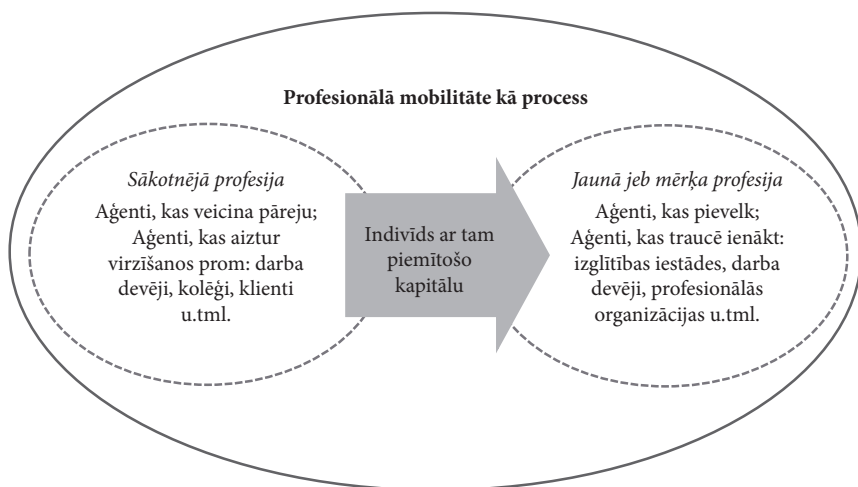
Sociālā lauka teorija apraksta sociālo telpu kā dažādos līmeņos esošus un pārklājošos laukus (Bourdieu, [1984]1996). Tie veido strukturētu sociālās darbības telpu ar savām formālajām un neformālajām normām jeb darbības noteikumiem un kopīgās jēgas izpratni. Sociālos laukus veido un uztur aģentu mijiedarbība, respektīvi, to savstarpējās attiecības. Lauki definē aģentu (institūciju, organizāciju un indivīdu) ieņemto pozīciju caur tā dalībnieku “esošo un iespējamo stāvokli, [ņemot vērā] varas (vai kapitāla) sadalījuma struktūru [...] [un] objektīvās attiecības ar citām pozīcijām (dominējoša, pakārtota, līdzvērtīga u.tml.)” (Bourdieu & Wacquant, 1992, p. 97).

Saskaņā ar P. Burdjē lauka spēles noteikumu vai darbības loģikas apgūšana notiek socializācijas procesā, savukārt iesaistītie aģenti, reproducējot šīs prakses, nodrošina lauka saglabāšanos un pastāvēšanu (Burdjē, 2004). Tomēr aģentu darbības rezultātā pastāvošie lauka darbības noteikumi var mainīties. Tas, pirmkārt, notiek kapitāla vērtību izmaiņu rezultātā, ko cenšas panākt darbībā iesaistītie aģenti. Vienlaikus aģentu rīcība vērsta arī uz savu oponentu kapitāla veidu diskreditēšanu, piemēram, samazinot viņu ekonomiskā kapitāla apjomu vai padarot mazvērtīgus argumentus, kurus pretinieki izmanto savas pozīcijas noturēšanai un uzlabošanai (Bourdieu & Wacquant, 1992). Tas nozīmē, ka aģenta darbība sociālajā laukā ir ne tikai reaģējoša, bet arī prognozējoša un proaktīva (Burdjē, 2004).

Dīvas visbūtiskākās aģentu grupas, kas veido un darbojas darba tirgus laukā, ir individuālie aģenti jeb nodarbinātie, kuri ir apguvuši kādu profesiju un kuriem tādējādi piemīt noteikts kultūras, sociālais un ekonomiskais kapitāls, un darba devēji (organizācijas), kuri piedāvā iespējas noteiktu profesiju pārstāvjiem gūt atdevi no sava kapitāla pielietojuma, vienlaikus caur pieņemtajiem darbiniekiem veidojot savu kultūras, sociālo un ekonomisko kapitālu. Citi darba tirgus aģenti ar mainīgu varas un ietekmes potenciālu ir dažādas organizācijas, kurās apvienojas aģenti savu interešu aizstāvībai un priekšrocību gūšanai (piemēram, darba devēju organizācijas, arodbiedrības, profesionālās organizācijas u.tml.), kā arī organizācijas, kuras kaut kādā mērā ietekmē šajā laukā notiekošos procesus (piemēram, publisko politiku īstenojošas institūcijas, kas palīdz bezdarbniekiem ienākt darba tirgus sociālajā laukā).

Promocijas darba tēmas kontekstā īpaši būtisks aspekts ir jauna aģenta ienākšana kādā viņam jaunā profesijā. Šajā sakarā P. Burdjē norāda, ka lauki piešķir ienākšanas tiesības noteiktiem aģentiem, atlasot iespējamus jaunienācējus, prasot no tiem piekrišanu lauka darbības noteikumiem. Tāpat lauki izslēdz “tos, kas iznīcina spēli” (Burdjē, 2004, 92. lpp.). Ienākšana laukā var iekļaut kādus “iesvētīšanas rituālus”, kam izglītības un darba tirgus sistēmā pieskaitāmi eksāmeni un citi līdzīgi kontroles mehānismi (Burdjē, 2004), kas rezultējas ar diploma – institucionalizētā kultūras kapitāla izpausmes – saņemšanu. Iesvētīšanas rituāli ir būtiski kā apliecinājums tam, ka aģenti piekrīt lauka darbības noteikumiem, jo tieši jaunienācējiem piemīt liels lauka pārveidošanas vai saglabāšanas potenciāls (Wu et al., 2019). Indivīds, kas pēc vairāku gadu darba kādā nozarē maina profesiju, noteikti ir uzskatāms par jaunienācēju, kuram piemīt zināšanas par citu profesionālo lauku iekšējo loģiku, tāpēc potenciāli viņš ir atšķirīgu normu nesējs, kas var apšaubīt kādu sociālajā laukā pastāvošu rituālu jēgu.

Balstoties uz P. Burdjē teoriju, autore konceptualizē profesionālo mobilitāti kā specifisku individuālo aģentu rīcību, kas noris darba tirgus sociālā lauka ietvaros. Šādu indivīda rīcību var rosināt mūsdienu sabiedrībā vērojama “darba individualizācijas” aspekts (Beck, 2000, p. 53), kas izpaužas kā piesaistes darba devējam mazināšanās, tā arī intereses un brīvības pārskatīt savas iepriekšējās profesionālās izvēles pieaugums (sk. Beck, 2000). Balstoties uz iepriekš aplūkoto teorētisko materiālu, autore pieņemums, kādi aģenti potenciāli ir iesaistīti procesā, raksturots 1.3. attēlā.



1.3. attēls. Profesionālās mobilitātes procesā iesaistītie aģenti darba tirgus sociālajā laukā: teorētiskais modelis

1.3. attēlā redzams, ka teorētiski indivīda rīcība – centieni veikt pāreju no sākotnējās profesijas uz jaunu jeb mērķa profesiju, ieguldot savu kapitālu un pielietojot noteiktu rīcības prakšu repertuāru, izsauc citu darba tirgus sociālajam laukam piederīgu aģentu reakciju – centienus kavēt vai veicināt šīs pārejas īstenošanos, izmantojot savu kapitālu un laukā ieņemto pozīciju.

Aplūkojot profesionālo mobilitāti kā kustību divu profesiju starpā, redzams, ka aģentam ir jāsamazina viņa piesaiste pirmajai profesijai, lai palielinātu piesaisti mērķa profesijai. Autore uzskata, ka procesa analīzē ir vienlīdz svarīgi analizēt aģentus un viņu rīcību stratēģijas, kas attiecas gan uz indivīda sākotnējo, gan mērķa profesiju, jo noteikti varas resursi (uzkrātais kapitāls) piemīt abām pusēm. Sākotnējai profesijai piederīgie aģenti (darba devēji, klienti u.tml.) netieši var veicināt pāreju, mudinot indivīdu apgūt papildu prasmes. Tāpat šie aģenti var kavēt indivīda virzīšanos prom no profesijas, it sevišķi gadījumos, kad indivīdam piemītošais kapitāls palīdz citiem šai profesijai vai nozarei piederīgajiem noturēt vai uzlabot savu pozīciju.

Mērķa profesijas pusē esošie aģenti arī var kā pievilkt, tā kavēt indivīda profesionālo pāreju, atkarībā no pašu interesēm, rīcībā esošā kapitāla un jaunajai profesijai raksturīgajām normām. Blakus darba devējiem nozīmīga loma mērķa profesijas pusē ir arī formālās un neformālās izglītības iestādēm. Varas sadalījums šo aģentu starpā var mainīt noteikumus, kuri tiek izvirzīti indivīdam, lai iegūtu tiesības ienākt profesijā. Vislielākā mērā šis varas sadalījums ietekmē prasību pēc formālās izglītības esamības, un cīņa dažādu veidu izglītības iestāžu starpā var veidot strukturālus ierobežojumus indivīda nodoma (mainīt profesiju) īstenošanai (sk. Weeden & Grusky, 2005).

P. Burdjē kapitāla veidu un sociālā lauka teorijas izmantošanai par promocijas darba teorētisko pamatu ir vairākas priekšrocības. Pirmkārt, tā ir iespēja padarīt redzamu dažādu indivīda kapitālu lomu darba dzīvē, tādējādi akcentējot to izmaiņu būtiskumu, ko piedzīvo indivīds, mainot profesiju. Otrkārt, P. Burdjē teorijas pielietojums piedāvā aplūkot indivīda profesionālo pāreju un tās sekmes dažādu darba tirgus aģentu savstarpēji atkarīgu attiecību (mijiedarbības) perspektīvā. Treškārt, P. Burdjē analītiskie instrumenti ļauj definēt darba tirgus attiecības kā sociālo lauku un profesionālo mobilitāti kā tajā notiekošo procesu, akcentējot, ka indivīda vēlēšanās veikt pāreju, izsauc citu aģentu pretreakciju. Ceturtkārt, P. Burdjē sociālā lauka darbības loģikas un indivīda rīcības motīvu idejas atbalsta S. Koikalainen's ierosinājumu (sk. Koikkalainen, 2013), kuram atsaucas promocijas darba autore, analizēt profesionālo mobilitāti ieguvumu un zaudējumu perspektīvā.

2. PROMOCIJAS DARBA METODOĻĪJA

Promocijas darba empīriskais materiāls iegūts, pamatojoties uz interpretatīvo (kvalitatīva pētījuma) paradigmu, kura piemērota jaunas teorētiskās perspektīvas un pieņēmumu attīstīšanai par pastāvošo sociālo realitāti (Lee, 1998; Ragin, 1994). Tā saskan ar promocijas darba teorētisko ietvaru un darba tirgus pētījumu tradīciju izmantot savam konceptuālajam ietvaram P. Burdjē kapitāla veidu un sociālā lauka teorijas (sk. Ashley & Empson, 2017; Erel & Ryan, 2019; Koikkalainen, 2013; Šūpule, 2020; Tzeng, 2010). Pētījumā tika noteiktas divas mērķa grupas: pirmkārt, profesionāli mobili indivīdi, un, otrkārt, citi darba tirgus aģenti.

2.1. Datu vākšanas metodes

Profesionāli mobilo indivīdu pieredzes izpētei izmantota darba dzīves biogrāfiskā intervija (*working-life biographical interview*), kura ir atzīta metode līdzīga satura pētījumos (sk. MacKenzie & Marks, 2019). Tā ietver “stāstījumu par personas dzīvi vai tās daļām” (Bertaux & Kohli, 2008, p. 43), koncentrējot uzmanību uz nodarbinātībā pavadīto laiku (MacKenzie & Marks, 2019). Papildus tam autore sekoja ieteikumam, ka, intervējot komunikatīvo spēju ziņā atšķirīgas personas, sarunas rosināšanai var būt noderīgi iepriekš formulēti jautājumi (sk. Bela-Krūmiņa, 2004), kuri izriet no pētījuma mērķa un uzdevumiem.

Citu darba tirgus aģentu mijiedarbības un rīcību izpētei izmantotas daļēji strukturētās padziļinātās intervijas, kas pieļauj salīdzinoši augstu pētnieka kontroles līmeni pār procesu, vienlaikus saglabājot interpretativajai paradigmai nepieciešamo elastīgo pieeju datu vākšanas gaitā (sk. Morse, 2012). Šo metodi autore izvēlējās pēc tam, kad bija veikusi vairāk nekā pusi darba dzīves biogrāfisko interviju, lai formulētu jautājumus tā, kas ļautu datu analīzes posmā salīdzināt abu pušu viedokļus.

2.2. Pētījuma dalībnieku raksturojums

Profesionāli mobilo indivīdu identificēšanai un atlasei dalībai pētījumā autore definēja vairākus kritērijus. Attiecīgi pētījumā intervētas personas, kuru iepriekšējā un jaunā (intervijas laikā aktuālā) profesija atbilst dažādām izglītības tematiskajām jomām (pāreja iespējama 26 jomu starpā, sk. Ministru kabinets, 2017), vismaz vienā no profesijām nostrādājot ne mazāk kā divus gadus. Interviju dalībnieki visbiežāk strādāja Rīgas ekonomiskajā areālā, kuru veido zona aptuveni 100 km rādiusā ap Rīgu.

Empīrisko materiālu veido **63 darba dzīves biogrāfiskās intervijas ar profesionāli mobiliem indivīdiem**. Kopumā 26 dalībnieki bija vīrieši un 37 sievietes, 47 dalībnieki jaunās profesijas apguvei iesaistījās izglītībā, t.sk. 25 dalībnieki pārgāja darbā reglamentētā vai citādi regulētā profesijā. Interviju ilgums

variēja robežās no vienas stundas līdz trīs ar pusi stundām, vidēji – aptuveni divas stundas.

Datu vākšana notika no 2019. gada oktobra līdz 2022. gada novembrim. Laikā, kad pastāvēja pulcēšanās ierobežojumi, 17 intervijas tika veiktas attālināti. Profesionāli mobilos individuus autore rekrutēja: pirmkārt, caur savu sociālo kontaktu tīklu, otrkārt, ar sniega bumbas metodi, kad visiem interviju dalībniekiem tika lūgts ieteikt citas personas, kuras mainījušas profesiju noteiktā laika posmā; treškārt, profesionālo kontaktu tīklā LinkedIn.

Citi darba tirgus aģenti (politikas plānotāji un īstenotāji, darba devēji, izglītības iestādes, profesionālās organizācijas u.tml.) kā vienota grupa aplūkoti divu iemeslu dēļ. Pirmkārt, tas ir aģentu rīcību vienojošais apstāklis – sekmēt, kavēt vai ieņemt nosacīti neitrālu pozīciju attiecībā pret profesionālās mobilitātes fenomenu. Otrkārt, mērķis bija izvairīties no iegūtās informācijas sadrumstalotības un samērā mazas ietekmes aģentu lomas pārvērtēšanas.

Šeit empīrisko materiālu veido **21 intervija**, no tām 14 – ar darba devēju pārstāvjiem un septiņas – ar citiem darba tirgus aģentiem (profesionālajām asociācijām, izglītības iestādēm un darba tirgus politikas īstenotājiem). 16 intervijas tika veiktas attālināti. Vidējais intervijas ilgums bija no vienas līdz pusotrai stundai. Datu vākšana notika no 2021. gada septembra līdz 2023. gada februārim.

Autore mērķtiecīgi rekrutēja dažādus organizāciju līmeņu aģentus, kuriem potenciāli bijusi saskare ar profesionāli mobiliem indivīdiem. Papildus tam darba devēju grupā tika nodrošināta arī nozaru pārstāvniecības (aptvertas septiņas nozares) un strādājošo piederības reglamentētai vai nereglamentētai profesijai dažādība.

Pētījuma ētisko principu ievērošanā un izvēloties procedūras, lai nodrošinātu datu aizsardzību, autore ievēroja starptautisko un datu vākšanas uzsākšanas brīdī aktuālo Latvijas praksi, tostarp visi pētījuma dalībnieki iepazinās un parakstīja informēto piekrišanas formu (sk. Plummer, 2001).

2.3. Rezultātu analīzes metodoloģija

Empīriskā materiāla analīzē autore izmanto datus pamatoto teoriju (*grounded theory*). Tā saskan ar promocijas darba pētījumā lietotajām datu vākšanas metodēm (sk. Belgrave & Seide, 2019; Wengraf, 2001). Datus pamatotās teorijas mūsdienu interpretācija atzīst eksistējošu un iepriekš definētu teorētisko zināšanu lietojumu datu analīzes procesā (Kelle, 2019). Autore seko Enselma Stroša (*Anselm Strauss*) pieejai (izstrādāta kopā ar Žuljetu Korbēnu, *Juliet Corbin*), saskaņā ar kuru kvalitatīvo datu analīzē nodalāmi trīs posmi – atvērtā, aksiālā un selektīvā kodēšana (Strauss & Corbin, 1990 kā citēts Belgrave & Seide, 2019).

Atvērtās kodēšanas stadijā pētnieks rīkojas pēc klasiskajiem datus pamatotās teorijas principiem – iepazīstoties ar empīrisko materiālu, piešķir teksta fragmentiem, kas attēlo kādas novērotās parādības iezīmes, noteiktu kodu (Belgrave & Seide, 2019; Kelle, 2019) bez iepriekš definētas shēmas vai teorētiskā

ietvara (Kelle, 2019). Savukārt teorētiskais ietvars tiek izmantots, uzsākot aksiālo kodēšanu. Šajā stadijā datu strukturēšanai jēgpilnās kategorijās pētnieks lieto kodēšanas paradigmu (Belgrave & Seide, 2019; Kelle, 2019), kura balstās uz viņa izvēlēto teorētisko perspektīvu (Kelle, 2019). Teorijas nozīme pieaug selektīvās kodēšanas stadijā, kurā pētnieks nosaka vienu būtiskāko kategoriju, attiecībā pret kuru tiek organizēti citi iegūtie dati (Belgrave & Seide, 2019).

Autore uzskata, ka P. Burdjē teorijas pielietojums ļauj atrisināt divas metodoloģiskas problēmas, uz kurām norādījuši E. Strosa un Ž. Korbēnas kodēšanas paradigmas pieejas kritiķi (sk. Kelle, 2019). Pirmkārt, P. Burdjē teorijai piemīt augsta abstrakcijas pakāpe, respektīvi, tā raksturo tikai aģentu resursu veidus un rīcību loģiku. Attiecīgi izvēlēta teorija piedāvā autorei daudz telpas, lai saglabātu teorētisko jūtīgumu (sk. Glaser & Strauss, 1967 kā citēts Kelle, 2019) un piedāvātu tādas kategorijas, kas izriet tieši no datiem un vienlaikus iekļaujas izvēlētajā jēdzieniskajā aparātā. Otrkārt, P. Burdjē perspektīvas iezīme, kas paredz analizēt makro, mezo un mikro līmeņa procesus to savstarpējā kopsakarībā, ir būtiska priekšrocība, jo novērš risku pārvērtēt mikro līmeņa procesu (indivīda aģentūras) nozīmi.

Iegūto datu kodēšanu atbilstoši iepriekš minētajiem principiem promocijas darba autore veica manuāli, strukturējot kodus Excel programmā. Atvērtās kodēšanas stadijā sākotnēji izveidotie kodi varēja tika pārskatīti, sadalīti vai apvienoti atkarībā no tā, kāda informācija atklājās katrā nākamajā transkriptā. Iegūstot lielāku kodu apjomu, kas raksturo aģentu rīcību profesionālās mobilitātes procesā, autore tos pakāpeniski grupēja, balstoties uz novēroto savstarpējo saistību (sk. Belgrave & Seide, 2019).

Uzsākot datu strukturēšanu jēgpilnās kategorijās (aksiālās kodēšanas stadija), autore papildināja šo procesu ar dažādās aģentu grupās iegūtās informācijas (kodu) salīdzināšanu, pielietojot triangulācijas metodi. Tā ir piemērota gadījumiem, kad empīriskā materiāla analīze balstās datos pamatotā teorijā (sk. Flick, 2019). Triangulācija tika piemērota, lai noteiktu dažādu aģentu rīcības veidus, kas ļauj turpinājumā rūpīgāk izvērtēt to parādīšanās apstākļus. Tā paredz, ka dati ir izvērtēti, pretnostatot visās aģentu grupās iegūto informāciju gan par savu, gan citu aģentu rīcību.

Selectīvās kodēšanas uzdevums ir grupēt kategorijas ap vienu būtiskāko (Belgrave & Seide, 2019). Promocijas darbā tās izvēli noteica pētījuma tēma un uzdevumi, respektīvi, galvenā kategorija bija “profesionālā mobilitāte”. Šeit autore nodalīja kodu grupēšanu, lai raksturotu profesionālo mobilitāti kā procesu P. Burdjē sociālā lauka teorijas ietvarā, Latvijas darba tirgus sociālā lauka struktūru un tās aģentu mijiedarbību, no kodu kārtošanas, lai raksturotu indivīdu rīcību stratēģijas profesionālās mobilitātes sekmēšanai. Rezultātu izklāsts atspoguļo kodu shēmas struktūru.

3. GALVENIE REZULTĀTI

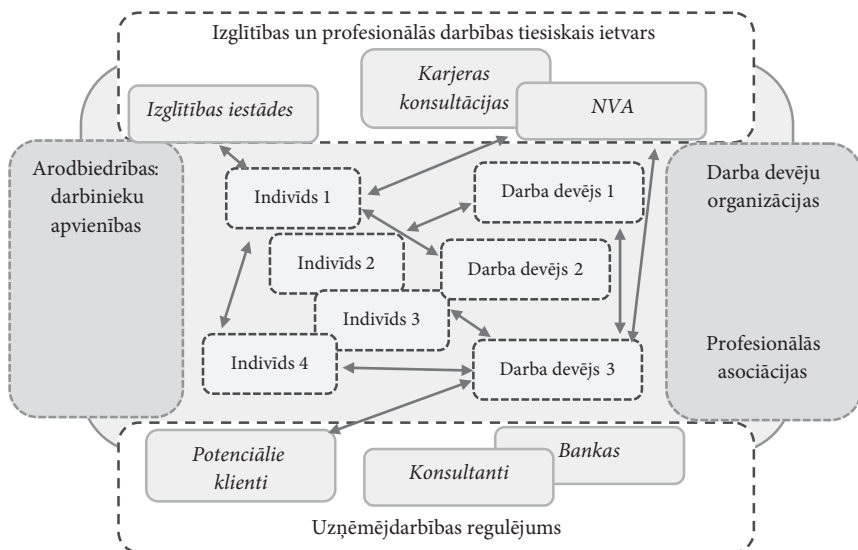
Galveno rezultātu pārskats ietver empīriskā pētījuma rezultātus, kas raksturo, pirmkārt, Latvijas darba tirgus sociālā lauka struktūru, otrkārt, šim laukam piederīgo aģentu mijiedarbību, atklājot gan organizāciju līmeņa aģentu rīcību stratēģijas, kuru mērķis ir ietekmēt profesionālās mobilitātes norises gaitu, gan indivīda kapitāla pārvaldības stratēģijas, treškārt, profesionālās mobilitātes rezultāta analīzi ieguvumu un zaudējumu perspektīvā. Latvijas tiesiskā regulējuma, kas strukturē profesionālās mobilitātes iespējas, analīzes rezultāti kopā ar indivīda iekšējo un ārējo faktoru, kas veicina nozīmīgas profesionālās pārejas, raksturojumu ir integrēti promocijas darba pētījuma secinājumu izklāsta nodaļā.

3.1. Profesionālā mobilitāte darba tirgus sociālajā laukā: iesaistīto aģentu pozīcija

Tā kā dažādu valstu izglītības un darba tirgus struktūru analīze parāda to atšķirīgo aktivitāti (sk. DiPrete et al., 1997), pētījuma mērķa sasniegšanai bija nepieciešams raksturot Latvijas darba tirgum kā sociālajam laukam piederīgos aģentus un to savstarpējo pozīciju struktūru (sk. 3.1. attēlu). P. Burdjē ieteikumu, kā šis uzdevums ir risināms praktiski (sk. Bourdieu & Wacquant, 1992), autore īstenoja divos posmos. Pirmkārt, analizējot starptautisko teorētisko literatūru, tika noteikti visi darba tirgus aģentu veidi, kuri strukturē profesionālo mobilitāti (sk. DiPrete et al., 1997). Otrkārt, secinājumi par dažāda veida aģentu ietekmi Latvijā tika verificēti ar promocijas darba empīriskā materiāla palīdzību.

Darba tirgus sociālā lauka centrā autore ir izvietojusi divas aģentu grupas, kuras ieņem nozīmīgāku lomu šī lauka veidošanā. Pirmā ir indivīdi kā darba ņēmēji, kuri nodomu veikt darbu īsteno caur otro aģentu grupu – organizācijām kā darba devējiem (uzņēmumiem). Indivīdi, kaut arī attēloti atsevišķi, vienlaikus ir arī organizācijas struktūras veidojoši aģenti, līdz ar to nav savstarpēji izslēdzošas analīzes vienības. Tomēr empīriskais materiāls rāda, ka profesionālās darbības un mobilitātes kontekstā ir nepieciešams individuus apskatīt kā atsevišķu aģentu grupu, kuriem piemīt noteikti motīvi, kas rosina noteiktu rīcību.

Piedāvātā darba tirgus aģentu pozīciju struktūra parāda, ka kādi no attēlotajiem indivīdiem izjūt motivāciju būt profesionāli mobili, un šajā situācijā viņi vienlaikus vai secīgi mijiedarbojas gan ar sākotnējās profesijas darba devēju, no kura vēlas aiziet, gan ar mērķa profesijas darba devēju, kā arī ar citiem indivīdiem, kas var būt kolēģi vai mērķa profesijai piederīgie. Individuālie aģenti cenšas ietekmēt citu aģentu rīcību atbilstoši savām interesēm. Vienā gadījumā kolēģu līmeņa individuālie aģenti cenšas aizkavēt profesionālās mobilitātes nodomu (atrunāt, uzlabot attiecības kolektīvā), lai novērstu vērtīga kultūras kapitāla aizplūšanu no uzņēmuma. Otrā gadījumā indivīdi, kuri strādā uzņēmumā, kas atbalsta profesionālo mobilitāti, var darboties kā informācijas izplatīšanas un mobilitātes nodomu rosinoši aģenti.



Piezīme: Bultiņas attēlā indikatīvi parāda nozīmīgākos attiecību virzienus, kas pastāv aģentu starpā, tomēr to attiecību tīklojuma blīvuma dēļ attēlā nav iekļautas visas iespējamās attiecību variācijas. To raksturojums ir sniegts turpmāk tekstā.

3.1. attēls. Darba tirgus sociālā lauka un tā aģentu pozīciju struktūra

Aģenti, kuri 3.1. attēlā izvietoti perifērijā, var būt ietekmīgi, taču konkrētā lauka struktūrā ieņem pakārtotu lomu. Attiecībā pret indivīdiem kā darba tirgus aģentiem laukā distancētu pozīciju ieņem arodbiedrības, jo profesionālās mobilitātes jautājumā tās nozīmīgu pozīciju parasti neieņem. Tādu pašu iemeslu dēļ līdzīga nozīmīguma pakāpe darba devēju pusē ir dažādām profesionālajām un darba devējus apvienojošām organizācijām.

Salīdzinoši lielākā mērā, turklāt mijiedarbojoties gan ar indivīdiem, gan ar darba devējiem, darba tirgus sociālajā laukā piedalās izglītības iestādes un darba tirgus politikas īstenotāji, no vienas puses, bet uzņēmējdarbības sekmes ietekmējošie aģenti, no otras puses.

Profesionālās mobilitātes kontekstā vienlīdz nozīmīgi aģenti ir gan formālās, gan neformālās izglītības iestādes, savukārt galvenais darba tirgus politikas īstenotājs ir Nodarbinātības valsts aģentūra (NVA), kura nodrošina karjeras konsultantu, darba meklēšanas un profesionālās apmācības atbalstu. Noteiktas sadarbības saites pastāv gan starp izglītības institūcijām un darba devējiem, gan NVA, darba devējiem, izglītības institūcijām un indivīdiem, kad pēdējie nonāk bezdarba situācijā. Daļa šo saišu ir vērstas uz darbaspēka profesionālu sagatavošanu un piesaisti darba devējiem kopumā, un profesionālā mobilitāte ir šim uzdevumam pakārtots mērķis.

Izglītības iestāžu un darba tirgus politikas veidotāju pozīciju sociālajā laukā strukturē tiesiskais regulējums. Daļa noteikumu ir pilnībā internalizēti sociālajā laukā, piemēram, reglamentēto profesiju regulējums, kurš uzliek indīvīdam par pienākumu iekļauties formālajā izglītībā, lai iegūtu tiesības strādāt noteiktā nozarē, vispār netiek diskutēts vai apšaubīts. Tāpat iespējas vērsties NVA bezdarbnieka statusa nokārtošanai, lai saņemtu bezdarbnieka pabalstu un pārkvalificētos, tiek uztvertas kā stabilas un drošas struktūras.

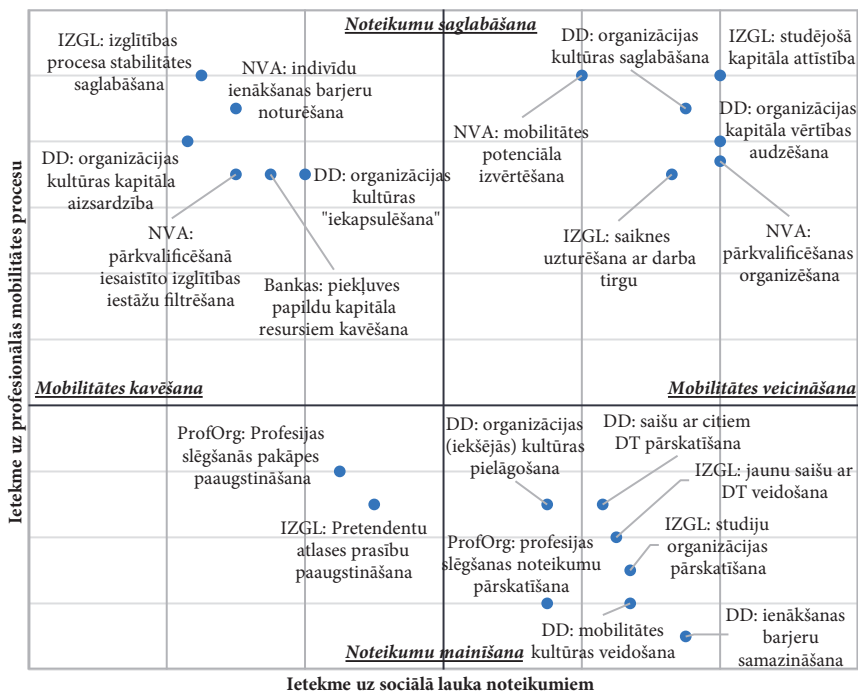
Uzņēmējdarbības sekmes nosakošo aģentu grupā, kuri spēj ietekmēt profesionālās mobilitātes procesu un iznākumu, autore apvienojusi dažādus dziļāk un seklāk perifērijā izvietotus citus darba tirgus aģentus. To izvietojumu nosaka šo aģentu ietekme uz centrā pozicionētajiem aģentiem. Būtiskākie to starpā ir nozaru klienti un finanšu starpniecības institūcijas (bankas, valsts garantiju fondi u.tml.), mazāk būtiski – uzņēmējdarbības konsultanti. Šie aģenti var ietekmēt profesionālās mobilitātes izdošanos gadījumos, ja kopā ar profesiju, indivīds maina arī nodarbinātības formu, no darba ņēmēja kļūstot par uzņēmēju.

3.2. Organizāciju līmeņa darba tirgus aģentu profesionālo mobilitāti veicinošās un kavējošās rīcību stratēģijas

Darba tirgus aģenti sastopas ar profesionālo mobilitāti atšķirīgā veidā. Visbiežāk individuālie aģenti ir tie, kas dažādu apstākļu ietekmē uzskāc secīgu rīcību kopumu, lai pārietu darbā no vienas profesijas uz citu. Attiecīgi darba devēji saskaras ar profesionālo mobilitāti kā savu darbinieku vēlmi, tā ārpus organizācijas esošu darba tirgum piederīgu individuālo aģentu vēlēšanos ienākt jaunā profesijā.

Darba devējs izstrādā savas atbildes rīcību stratēģijas, ņemot vērā virkni viņa un nozares kultūras kapitāla vērtību raksturojošās pazīmes. Attiecīgi kaut kādā mērā darba devējs var uzskatīt par nepieciešamu veicināt mobilitāti, ja tās rezultātā potenciāli varētu uzlaboties viņa pozīcija sociālajā laukā, bet citā gadījumā – to kavēt. Līdzīgi arī citi darba tirgum piederīgi aģenti, pirmkārt, izglītības iestādes, vai otrkārt, publiskās darba tirgus politikas īstenotāji, izstrādā savu atbildes rīcību repertuāru. Dažas izglītības iestādes reaģē pasīvi, atšķirīgā mērā pielāgojoties profesionāli mobilu indivīdu specifiskajām vajadzībām, bet citas redz profesionālās mobilitātes veicināšanā sava ekonomiskā kapitāla attīstības potenciālu, tāpēc aktīvi iesaistās procesa veicināšanā un vadīšanā. Laika gaitā uzkrātā darba tirgus aģentu pieredze, sastopoties ar profesionālo mobilitāti, formē noteikta veida rīcību stratēģijas, no kurām dažas jau ir nostiprinājušās darba tirgus darbības loģikā, tāpēc atzīstamas par sociālā lauka noteikumus saglabājošām, bet citas ir jaunas, maz zināmas un šauri lietotas, attiecīgi atzīstamas par sociālā lauka noteikumus mainošām.

Darba tirgus aģentu mijiedarbības analīzes ietvaros (sk. 3.2. attēlu) autore identificēja katram organizāciju aģenta veidam raksturīgās rīcību stratēģijas pēc diviem analīzes kritērijiem – rīcības motīva (kavēt vai veicināt, horizontālā ass



Piezīme: Attēlā lietotie apzīmējumi: DD – darba devēji, IZGL – izglītības iestādes, NVA – publiskās darba tirgus politikas īstenotāji, ProfOrg – profesionālās organizācijas, Bankas – finanšu un konsultāciju pakalpojumu sniedzēji, DT – darba tirgus aģenti. Rīcību stratēģiju savstarpējais novietojums ir relatīvs, noteikts pēc to lietojošo aģentu lieluma un minēšanas biežuma. Rīcību stratēģiju nosaukumi lietoti saīsināti. Tuvāk asu krustojuma centram novietojas stratēģijas, kuru ietekme uz darba tirgus procesiem ir vājāka, bet perifērijā – ietekmīgākās stratēģijas.

3.2. attēls. Profesionālo mobilitāti veicinošo un kavējošo rīcību stratēģiju savstarpējo attiecību matrica

attēlā) un prognozētās iedarbības uz sociālā lauka darbības loģiku (saglabāt esošos noteikumus vai tos mainīt, vertikālā ass). Kopumā identificēta 21 rīcību stratēģija. Profesionālo mobilitāti veicinošo rīcību stratēģiju ir skaitliski vairāk – 13 stratēģijas (tostarp, sešas – lauka noteikumus saglabājošas un septiņas – mainošas). Savukārt mobilitāti kavējošo stratēģiju kopskaits ir astoņas (sešas – lauka noteikumus saglabājošas un divas – mainošas). Attiecīgi secināms, ka sociālā lauka līmenī notiekošie procesi drīzāk veicina profesionālo mobilitāti, nekā to kavē.

Vērtējot stratēģiju iedalījumu pēc iedarbības uz sociālā lauka darbības noteikumiem (tos saglabāt vai mainīt), redzams, ka kopumā 12 rīcību stratēģijas tiecas tos saglabāt, bet deviņas – mainīt. Tā kā sociālā lauka noteikumus mainošo rīcību grupā septiņu stratēģiju nolūks bija veicināt profesionālo mobilitāti,

secināms, ka mobilitātes atbalstīšana pēdējos gados ir intensificējusies, jo samērā daudz stratēģiju tiecas mainīt lauka procesus regulējošās normas.

Vērtējot identificētās stratēģijas, jāņem vērā to savstarpējo pozīciju loģika. To stratēģiju, kuras atrodas uz veicinošo un kavējošo rīcību ass, starpā novērojama tieša konfrontācija. Kopumā darba tirgus aģenti lieto veicinošās stratēģijas pret citu aģentu kavējošām stratēģijām. Tomēr, tā kā jebkuram aģentam dažādos laika posmos var būt atšķirīgas intereses, tas var secīgi lietot kā veicinošās, tā kavējošās stratēģijas. Netieša pretstāvēšana novērojama to stratēģiju starpā, kuras vērstas uz sociālā lauka noteikumu saglabāšanu un mainīšanu. Šajā gadījumā darba tirgus aģenti bieži var lietot abu stratēģiju kombinācijas.

Kopumā lielāka rīcību stratēģiju repertuāra daudzveidība piemīt darba devējiem – tie īsteno astoņas stratēģijas, visbiežāk profesionālo mobilitāti veicinošas un vienlaikus sociālā lauka noteikumus mainošas – tādas ir četras stratēģijas. Izglītības iestādes pielieto kopumā sešas stratēģijas, tostarp, četras veicina mobilitāti, bet divas – kavē. Šajā grupā identificētās rīcību stratēģijas bieži ir universālas, respektīvi, vērstas uz jebkura studējošā mācīšanās atbalstu neatkarīgi no tā, vai viņš izglītību iegūst pirmo reizi, vai atkārtoti ar nodomu mainīt profesiju. Tomēr autore ir izskatījusi un analizējusi arī šīs rīcību stratēģijas, jo tās profesionālo mobilitāti veicina pastarpināti.

Autores piešķirtie darba tirgus aģentu rīcību stratēģiju nosaukumi izsaka to galveno motīvu, kā arī netieši – aģenta prognozi par profesionālās mobilitātes ietekmi uz viņa kapitāla vērtību un pozīciju darba tirgū kā sociālajā laukā. Darba devēji veicina profesionālo mobilitāti esošo sociālā lauka normu ietvaros ar organizācijas kapitāla vērtības audzēšanas un organizācijas kultūras saglabāšanas stratēģiju palīdzību, lai kontrolētu procesu, ļautu mobilitātes nodomu īstenot uzņēmuma ietvaros un panāktu, ka jauniešiem profesijā pieņem līdzšinējos lauka darbības noteikumus. Tādā veidā viņi cenšas saglabāt vai uzlabot savu pozīciju. Līdzīgi izglītības iestādes, lietojot studējošā kapitāla attīstības atbalsta un saiknes uzturēšanas ar darba tirgu stratēģijas, tiecas uz sociālā lauka noteikumu saglabāšanu. Parasti šādas rīcības virszuddevums ir novērst studējošo atbiršanu, lai saglabātu izglītības iestādes pozīciju.

Lielāka interese veicināt profesionālo mobilitāti darba tirgus aģentiem piemīt tad, ja viņi vienlaikus rosina sociālā lauka noteikumu izmaiņas. Darba devējiem šī vajadzība parasti izriet no darbaspēka trūkuma nozarē, attiecīgi, lai saglabātu savu pozīciju, viņi meklē piemērotus risinājumus, to starpā – arī profesionālās mobilitātes veicināšanu. Tas notiek ar profesionālās mobilitātes kultūras veidošanas un popularizēšanas, ienākšanas barjeru samazināšanas, organizācijas (iekšējās) kultūras pielāgošanas un dažādu saišu ar citiem darba tirgus aģentiem pārskatīšanas stratēģiju palīdzību. Arī izglītības iestādes, saskaroties gan ar darba devēju vajadzību, gan ar profesionāli mobiliem indivīdu interesi, saredz iespēju uzlabot savu pozīciju, piedāvājot pakalpojumu (pielāgotas apmācības) nepieciešamo zināšanu uzkrāšanai. Šo uzdevumu tās veic ar studiju organizācijas pārskatīšanas un jaunu saišu ar citiem darba tirgus aģentiem veidošanas stratēģijām.

Kavējošo rīcību stratēģiju grupā visnozīmīgākās ir darba devēju rīcības, kas cenšas aizsargāt un noturēt savas pozīcijas, t.sk. saglabāt darba tirgus kā sociālā lauka līdzšinējos darbības noteikumus. Šeit ietilpst tādas rīcību stratēģijas kā organizācijas kultūras kapitāla aizsardzība un organizācijas kultūras “iekapsulēšana”, liekot šķēršļus esošo darbinieku aizplūšanai un jaunienācējiem no citām profesijām.

Izvēloties, kuru stratēģiju – profesionālo mobilitāti veicinošo vai kavējošo – lietot saskarsmē ar konkrēto individu, organizāciju līmeņa aģenti vērtē viņam piemītošo kultūras kapitālu. Tā kā jaunienācējiem profesijai specifiskā institucionalizētā kultūras kapitāla var nebūt, īpaša vēriba tiek pievērsta tam, kāds iemiesotais kultūras kapitāls piemīt individam. Tādējādi nozīmi iegūst indivīda spēja demonstrēt sava iepriekš uzkrātā kapitāla vērtību.

3.3. Indivīda kapitāla pārvaldības stratēģijas profesionālās mobilitātes gaitā

Indivīda kapitāla pārvaldības stratēģijas aptver rīcības, kuru uzdevums ir palīdzēt individam pielāgoties pārmaiņu procesam, prognozēt potenciālās problēmsituācijas, plānot resursus to risināšanai un veikt noteiktus soļus, lai pārveidotu savu esošo un iegūtu jaunajai profesijai specifisko kapitālu. Šī uzdevumu daudzveidība nosaka stratēģiju raksturu un pielietošanas mērķi.

Kopumā autore identificējusi 15 rīcību stratēģijas, no kurām piecas attiecas uz vispārēju profesionālās mobilitātes procesa izvērtēšanu, plānošanu un vadīšanu (vispārējās stratēģijas) un desmit ir kapitāla specifiskas stratēģijas (sk. 3.1. tabulu). Šīs rīcību stratēģijas sastāv no 36 rīcību virzieniem, no kuriem katru veido vairākas rīcību prakses. Rezultātā indivīda kapitāla pārvaldības rīcību stratēģijas var attēlot kā sazarotu struktūru, kur vienu rīcības praksi pielietošana atrodas savstarpējā saistībā ar citām rīcības praksēm un ir atkarīga no to pielietojuma rezultāta.

Vispārējo stratēģiju uzdevums ir vadīt pārmaiņu procesa gaitu. Savukārt kapitāla specifisko stratēģiju uzdevums ir nodrošināt no esošā kapitāla izrietošo resursu efektīvu pielietošanu jaunajai profesijai nepieciešamā kapitāla attīstīšanai. Vispārējo stratēģiju efektīva un situācijai atbilstoša piemērošana ir viens no veidiem, kā indivīds var paaugstināt sava profesionālās pārejas nodoma izdošanos. Katra no šīm stratēģijām sastāv no trīs vai četriem rīcību virzieniem un tiem pakārtotām rīcības praksēm un risinājumiem, kopumā – 17 rīcību virzieniem.

Kapitāla specifiskā stratēģiju grupa sastāv no sešām kultūras kapitāla, divām sociālā kapitāla un divām ekonomiskā kapitāla pārvaldības stratēģijām (sk. 3.1. tabulu). Līdzīgi kā vispārējo stratēģiju gadījumā katru no kapitāla specifiskajām stratēģijām veido divi līdz trīs virzieni. Kopumā iegūti 19 kapitāla specifiski rīcību virzieni, no tiem 13 attiecas uz kultūras kapitāla pārvaldību, četri – uz sociālā un vēl četri – uz ekonomiskā kapitāla pārvaldību.

3.1. tabula. Individā kapitāla pārvaldības stratēģiju un (apakš)stratēģiju struktūra

Stratēģijas grupa	Vispārējās stratēģijas	Kapitālam specifiskās stratēģijas		
		Kultūras kapitāla	Sociālā kapitāla	Ekonomiskā kapitāla
(Apakš)-stratēģijas	<ul style="list-style-type: none"> • Jaunās profesijas satura un savas piemērotības izpēte • Pārejai piemērota laika noteikšana un plānošana • Pārejas sadalīšana sīkākos posmos un uzdevumos • Pārejas resursu plānošana • Rezerves vai atkāpšanās iespēju nodrošināšana 	<ul style="list-style-type: none"> • Institucionalizētā kultūras kapitāla pārvešana • Iemiestotā kultūras kapitāla pārvešana un pielāgošana • Minimālā mērķa profesijā nepieciešamā kultūras kapitāla apjoma iegūšana • Praktisko iemaņu trūkuma pārvarēšana • Turpmākā kultūras kapitāla uzkrāšana • Sākotnējās profesijas kultūras kapitāla vienlaicīga uzturēšana 	<ul style="list-style-type: none"> • Esošā sociālā kapitāla izmantošana • Jauna sociālā kapitāla stratēģiska attīstīšana 	<ul style="list-style-type: none"> • Publiskā finansējuma izmantošana • Privatā finansējuma izmantošana

Kapitāla pārvaldību stratēģiju analīze rāda, ka priekšplānā izvirzās individuā vajadzība pārņest un pielāgot esošo un iegūt jaunu kultūras kapitālu. Vienlaikus, tā kā indivīdiem ir iepriekšēja nodarbinātības pieredze, respektīvi, viņi ir piederīgi darba tirgum kā sociālajam laukam, kultūras kapitāla pārvaldības stratēģiju motīvos saskatāma indivīdu vēlēšanās pēc iespējas ātrāk atgūt un pārsniegt tās pozīcijas, kuras viņi ir ieņēmuši iepriekš. Kultūras kapitāla pārvaldības stratēģiju vidū tās, kas fokusētas uz jauna kultūras kapitāla iegūšanu, ir īpaši būtiskas, jo tā apjoms nosaka individuā iespējas ienākt un noturēties jaunajā profesijā. Redzams, ka nozīmi iegūst kā individuā institucionalizētā, tā iemiestotā kultūras kapitāla izpausmes. Noteiktās situācijās individuā iepriekšējās profesijas kultūras kapitāls var sniegt “konkurences priekšrocības” (Koikkalainen, 2013), strādājot jaunajā profesijā. Šādos gadījumos no iepriekšējās profesijas aizgūtās zināšanas noder jaunās profesijas darba uzdevumu izpildē un palīdz indivīdam nostiprināt savu pozīciju (sk. arī Tzeng, 2010).

Empīriskais materiāls demonstrē, kā mijiedarbojas indivīdam piemērošā kapitāla veidi, lai profesionālās mobilitātes gaita būtu ātrāka un iznākums – sekmīgāks. Te iesaistās sociālā un ekonomiskā kapitāla pārvaldības stratēģijas. Sociālais kapitāls nodrošina piekļuvi informācijai, kas nepieciešama kultūras

kapitāla vērtības audzēšanai un tādējādi – profesionālajai izaugsmei. Savukārt ekonomiskā kapitāla pārvaldība vērsta uz to, lai nodrošinātu savu labklājību studiju laikā un segtu ar mācīšanos saistītos izdevumus. Autore secinājums, ka indivīdiem ar augstāku kultūras kapitālu piemīt arī augstāks sociālais un ekonomiskais kapitāls, un tā rezultātā indivīda izredzes veikt noturīgu profesionālo pāreju un veidot jaunus profesionālos tīklus ir augstākas, saskan ar radniecīgās nozarēs veikto pētījumu atziņām (sk. Ashley & Empson, 2017; Lareau & Weininger 2003; Tzeng, 2010).

3.4. Profesionālās mobilitātes rezultāta analīze ieguvumu un zaudējumu perspektīvā

Analizējot profesionālās mobilitātes gaitā notikušās indivīda kapitāla izmaiņas vienotā iespējamo ieguvumu un zaudējumu perspektīvā (sk. Koikkalainen, 2013), autore secina, ka šis analītiskais instruments ir piemērots mobilitātes ilgtermiņa rezultātu raksturojumam. Autore piekrīt tēzei, ka profesionālā mobilitāte kā kapitāla zaudējums biežāk atklājas gadījumos, kad tā vērtības izmaiņas tiek analizētas īstermiņā (sk. Longhi & Taylor, 2013). Balstoties uz empīrisko materiālu, autore papildina S. Koikkalainen (2013) trīs veidu mobilitātes rezultāta tipoloģiju, sadalot to piecās grupās (sk. 3.2. tabulu).

3.2. tabula. Profesionālās mobilitātes rezultāta raksturojums

Pieredzes grupa	Kapitāla veidu izmaiņas			Cita vērtējuma dimensija
	Kultūras kapitāls	Sociālais kapitāls	Ekonomiskais kapitāls	
<i>Ieguvēji</i>	Pieaugums	Bez nozīmīgiem zaudējumiem	Pieaugums	Personiski ieguvumi
<i>Potenciālie ieguvēji</i>	(Sagaidāms) pieaugums	Nelieli zaudējumi	(Sagaidāms) pieaugums	Iespējami personiski ieguvumi
<i>Mazāk izteikta ambivalenta pieredze*</i>	Zaudējums vai nav izmaiņu*	Bez nozīmīgiem zaudējumiem	Pieaugums vai nav izmaiņu*	Iespējami personiski ieguvumi
<i>Izteikta ambivalenta pieredze</i>	Zaudējums	Bez nozīmīgiem zaudējumiem vai kvalitatīvi mainījies	Ilgtermiņa zaudējums	Skaidri personiski ieguvumi, apmierinātības ar darbu pieaugums
<i>Zaudētāji</i>	Ilgtermiņa zaudējums	Zaudējums (bez aizvietošanas ar citiem tīkliem)	Ilgtermiņa zaudējums	Zema apmierinātība ar darba saturu vai ienemamo amatu

Piezīme: * šīs grupas gadījumā zaudējums skar tikai vienu (kultūras vai ekonomiskā) kapitāla veidu

Ieguvēju grupu raksturo kultūras un/vai ekonomiskā kapitāla pieaugums, bez nozīmīgiem sociālā kapitāla zaudējumiem vai ar tā ieguvumiem. Pēdējais aspekts ir būtisks, jo profesionālās mobilitātes nests kultūras un ekonomiskā kapitāla pieaugums var būt saistīts ar nozīmīgiem sociālā kapitāla zaudējumiem (Friedman, 2014). Blakus ieguvēju grupai nošķirama ir potenciālo ieguvēju grupa, kuru kapitāla pieaugums ir sagaidāms nākotnē, taču ne empīriskā materiāla ieguves brīdī.

Profesionālās mobilitātes rezultātā zaudējumu piedzīvojušo grupu raksturo identificējams kultūras un ekonomiskā kapitāla ilgtermiņa samazinājums, piemēram, darbs zemākas kvalifikācijas profesijā, vienlaikus indivīdam demonstrējot neapmierinātību ar savu esošo pozīciju. Pēdējais ir nozīmīgs aspekts, lai nošķirtu šo grupu no izteikti ambivalentas pieredzes, kuras gadījumā interviju dalībnieki redz personiskus emocionālus ieguvumus, zaudējot pietiekami nozīmīgu kāda kapitāla daļu.

Atšķirībā no S. Koikalainen tipoloģijas, kurā ambivalentas pieredzes bija maz, promocijas darba pētījumā šādi gadījumi bija sastopami bieži. Analizējot empīrisko materiālu, autore secināja, ka ambivalences pakāpe atšķiras, respektīvi, tā ir vairāk vai mazāk izteikta. Tā rezultātā autore nošķīra divas pretrunīgās pieredzes grupas. Izteikti pretrunīga (ambivalenta) pieredze ietver skaidrus vairāku kapitāla veidu zaudējumus, sastopot ieguvumus indivīda līmeņa attieksmēs vai apmierinātībā ar darbu. Mazāk izteikti pretrunīga pieredze paredz viena kapitāla veida zaudējumu, saglabājot citas kapitāla formas vismaz iepriekšējā līmeni vai gūstot no tām lielāku atdevi. Zaudējums var skart kā kultūras, tā ekonomisko kapitālu, un gadījumā, ja indivīds mainījis profesiju vairākkārt, katrā reizē zaudējums var skart citu kapitāla veidu.

SECINĀJUMI UN DISKUSIJA

Promocijas darbā analizēta darba tirgus aģentu – indivīdu, darba devēju, izglītības iestāžu, darba tirgus politikas īstenotāju u.tml. – mijiedarbība un rīcību stratēģijas, kuras pielietotas, lai rosinātu un noteiktā veidā atbalstītu profesionālo mobilitāti, vai pretēji – kavētu tās norisi. Šis pētījums balstīts interpretatīvajā paradīgmā, empīrisko rezultātu analīze veikta, izmantojot P. Burdjē analītiskos instrumentus – sociālā lauka un kapitāla veidu teorijas. Promocijas darba konteksta raksturošanai autore izmantojusi U. Beka riska sabiedrības teoriju. Abu teorētisko perspektīvu savienojums ir ļāvis autorei vienlaikus aplūkot Latvijas darba tirgus makro, mezo un mikro līmeņa procesus to savstarpējā mijiedarbībā. Tā ir promocijas darba konceptuālā novitāte, jo līdz šim dažādu profesionālās mobilitātes aspektu izpēte tiecās to skatīt vienā – makro vai mikro – līmeņa perspektīvā.

P. Burdjē sociālā lauka teorija (Bourdieu, [1984]1996; Bourdieu & Wacquant, 1992; Burdjē, 2004) ļauj aplūkot profesionālo mobilitāti kā specifisku individuāla aģenta rīcību, kura noris darba tirgū kā sociālajā laukā, kas rodas mijiedarbībā ar citiem aģentiem. Izpaužot vēlēšanos mainīt profesiju, indivīds izsauc citu laukam piederīgo aģentu atbildes reakciju – atbalstu vai centienus kavēt šī nodoma īstenošanos. Kā individuālo aģentu, tā citus darba tirgus aģentus virza motīvs uzlabot savu pozīciju laukā, aktivizējot viņu rīcībā esošo kultūras, sociālo un ekonomisko kapitālu (Erel & Ryan, 2019). Attiecīgi, saskaņā ar P. Burdjē sociālā lauka darbības loģiku, profesionālā mobilitāte izriet no indivīda vēlēšanās uzlabot savu pozīciju darba tirgū. Savukārt citu aģentu rīcība, reaģējot uz indivīda centieniem, ir atkarīga no viņu prognozes, kā profesionāli mobilā indivīda rīcība varētu ietekmēt viņu kapitāla vērtību un pozīciju tirgū.

Lai gan P. Burdjē sociālā lauka teorija rosina aplūkot profesionālo mobilitāti kā rīcību kopumu (procesu), kurš indivīdam ļauj noturēt viņa pozīciju vai nes papildu ieguvumus, plašākas teorētiskās literatūras izpēte rāda, ka mobilitāte parasti ir aplūkota zaudējumu perspektīvā. Tā balstās uz pārliecību, ka kultūras un sociālais kapitāls tiek noteiktā pakāpē zaudēts, indivīdam veicot profesionālo pāreju. Tomēr vairāku pētījumu rezultāti rāda, ka kapitāla zaudējuma aspekts ir pārvērtēts. Tas ir uzskatāms par nosacītu rādītāju, kas ir atkarīgs no novērtējuma laika intervāla un indivīdu raksturojošiem parametriem. Kā svarīgi ietekmējošie faktori atklājas gan indivīda sākotnējā kultūras, sociālā un ekonomiskā kapitāla vērtība, gan arī dažādi strukturālie faktori – sociālā lauka formālie darbības noteikumi (tiesiskais regulējums), neformālie darbības noteikumi (darba tirgus aģentu spēja aktivizēt formālos noteikumus vai pretoties tiem), kā arī laika dimensija un hierarhiski augstāk novietotos varas laukos (pasaules un valsts ekonomikā) notiekošie procesi.

Analizējot iepriekš minētos faktoros un balstoties uz P. Burdjē postulēto sociālā lauka darbības loģiku, autore pievienojas S. Koikalainenas ierosinājumam analizēt mobilitāti, t. sk. profesionālo, ieguvumu un zaudējumu perspektīvā. Tā

nosaka, ka, piedzīvojot kāda kapitāla veida zaudējumu, aizejot no darba sākotnējā profesijā, paveras ieguvumu perspektīva, kas saistās ar piekļuvi jaunām, iespējams, sarežģītākām zināšanām un prasmēm, jauniem sadarbības tīkliem un alternatīviem finanšu resursiem (Koikkalainen, 2013). Šo modeli promocijas darba autore ir pārbaudījusi, analizējot pētījumā iegūto empīrisko materiālu.

Turpinājumā iekļautais galveno pētījuma atziņu pārskats sniedz promocijas darbā izvirzīto tēžu pamatojumu. Autore strukturē savus secinājumus divās daļās. Pirmā sniedz integrētu pētījuma atziņu pārskatu trīs tēžu pamatošanai, kurā aplūkoti Latvijas darba tirgus strukturālie faktori un sociālā lauka darbības noteikumi, kuri attiecināmi uz aģentu rīcību, reaģējot uz profesionālo mobilitāti (analīzes makro un mezo līmenis). Otrā secīgi pamato tēzes, kas attiecas uz indivīda pieredzes konceptualizāciju (analīzes mikro līmenis).

Latvijas darba tirgus strukturālie faktori un sociālā lauka darbības noteikumi. Balstoties uz T. Dipretes un kolēģu izstrādāto valstu tipoloģiju (sk. DiPrete et al., 1997), kas raksturo to izglītības, darba tirgus un sociālās drošības struktūru ietekmi uz profesionālās mobilitātes īpatsvāru (un netieši – izdošanās potenciālu), autore ir analizējusi atbilstošo Latvijas tiesisko regulējumu. Izvērtējot iespējas atkārtoti iekļauties izglītības sistēmā, pakāpi, kādā indivīda iegūtā profesionālā kvalifikācija spēj strukturēt viņa turpmākās profesionālās darbības iespējas, kā arī aktīvās darba tirgus politikas instrumentus darbaspēka pārkvalificēšanai, secināms, ka Latvija iekļaujas to valstu grupā, kurām raksturīga profesionālo mobilitāti veicinoša vide. Vienlaikus tā akcentē indivīda lomu pārejas procesā, it sevišķi, ja indivīda mērķa profesija ir augsti kvalificēta, respektīvi, šī vide prasa indivīda paša spēju, veidojot attiecības ar citiem darba tirgus aģentiem, organizēt un vadīt savu profesionālās mobilitātes gaitu, veicot nepieciešamos sava kapitāla pielāgojumus (pamatota 1. tēze). Šis nosacījums apstiprinās, konfrontējot politikas plānošanas, tiesiskā regulējuma un valsts atbalsta instrumentu līmeni piedāvātās iespējas ar to praktisko pielietojumu (vai izpildi), kas atklāj pretrunas un ierobežojumus.

Nozīmīgākā pretruna atklājas augstskolu studiju pieejamības kontekstā. Lai gan ir saglabātas iespējas iekļauties formālajā izglītībā (iestāties augstskolā) arī pēc 20 gadu pārtraukuma kopš vidējās izglītības iegūšanas, iespēja studēt par valsts budžeta līdzekļiem ir atkarīga no izvēlētais studiju jomas. Sociālo zinātņu izvēles gadījumā indivīdam visbiežāk būs jāsedz studiju izmaksas par saviem līdzekļiem. Savukārt ierobežojumi atklājas valsts īstenotās aktīvās darba tirgus politikas un nodarbināto pieaugušo izglītošanās programmu nosacījumos. Aktīvās darba tirgus politikas pasākumu ietvaros pārkvalificēšanās ir iespējama, ja indivīds vēlas pāriet darbā vidēji kvalificētā, darba tirgū attiecīgā brīdī pieprasītā profesijā ar nosacījumu, ka indivīda sākotnējās profesijas pieprasījums ir zems. Attiecīgi, ja indivīda jaunās profesionālās intereses neatbilst šiem kritērijiem, viņam savs jaunās profesijas kultūras kapitāla apguves process ir jāorganizē pašam. Savukārt izglītības programmas par publiskā finansējuma līdzekļiem nodarbinātajiem pieaugušajiem ilgākā laika posmā bija pieejamas

tikai vienu reizi. Šie apstākļi ir pamats secinājumam, ka publiskās darba tirgus politikas īstenošanu tiešais atbalsts profesionālajai mobilitātei ir ierobežots.

Blakus tam arī politikas plānošanas dokumentu analīze rāda, ka skaidra politikas plānotāju nostāja, vai profesionālā mobilitāte nes pozitīvu devumu sabiedrībai un tautsaimniecībai, un kādai darba tirgus politikas aģentu rīcībai būtu jāizriet no šīs nostājas, nav definēta. Tomēr, tā kā pēdējo 10 gadu laikā politikas plānošanas dienaskārtībā ir centieni nostiprināt tiesiskā regulējuma spēju ietekmēt indivīda profesionālās darbības perspektīvas, var pieņemt, ka līdz šim laika un finanšu ieguldījumu ziņā salīdzinoši zemās profesionālās mobilitātes procesa izmaksas nākotnē var pieaugt. Tomēr, pamatojoties uz promocijas darba pētījuma rezultātiem, autore izsaka pieņēmumu, ka šāda tiesiskā regulējuma spēja pieaugs tikai apstākļos, kad nozīmīga citu darba tirgus aģentu daļa to pieļaus (šeit visieinteresētākie varētu būt darba devēji). Šobrīd darba tirgū kā sociālajā laukā notiekošie procesi rāda, ka, pastiprinoties strukturālo faktoru ietekmei uz profesionālās mobilitātes gaitu, citi darba tirgus aģenti (darba devēji un izglītības institūcijas) varētu izstrādāt jaunas rīcību stratēģijas, lai saglabātu līdzšinējos sociālā lauka darbības noteikumus.

Politikas plānotāju centienus ieviest skaidrāku profesionālās darbības iespēju atkarību no indivīda iegūtās formālās izglītības kavē Latvijā novērotais darba spēka pieprasījuma un piedāvājuma disbalanss, kuru daļā nozaru pastiprina arī profesiju prestiža izmaiņas. I. Koroļeva ar kolēģiem, veicot salīdzinošu pētījumu par profesiju prestižu plānveida ekonomikas apstākļos un mūsdienās, atklāja, ka būtiski ir pieaugusi individuālo faktoru nozīme profesijas izvēlē (Koroļeva et al., 2014). Saskaņā ar U. Beku tā ir mūsdienu postmodernajai sabiedrībai raksturīga iezīme (Beck, 2000). I. Koroļevas pētījums rāda arī to, ka ir samazinājies profesiju pieprasījuma nozīme indivīda profesionālajā izvēlē (Koroļeva et al., 2014). Šī iemesla dēļ darba devēji kā aģenti, kuru pozīciju darba tirgus sociālajā laukā visbūtiskāk spēj apdraudēt indivīdu intereses trūkums par viņu darbības jomu, jūt nepieciešamību ietekmēt individuālo aģentu rīcību. Attiecīgi pētījumā identificētas šo aģentu rīcību stratēģijas, kuras vērstas uz sākotnējo profesionālo izvēļu disbalansa kompensēšanu, kas izpaužas arī kā pamudinājums darba tirgū esošajiem indivīdiem pārskatīt savas profesionālās intereses, vai, identificējot indivīdus ar nodomu mainīt profesiju, atbalstīt šīs ieceres īstenošanu. Vienlaikus, sekojot P. Burdjē piedāvātajai darba tirgus kā sociālā lauka darbības loģikai, citi organizāciju līmeņa aģenti, t.sk. citi darba devēji, kuru intereses ir saglabāt savu kapitālu vērtību un pozīciju, izstrādā rīcību stratēģijas, kuru uzdevums ir neitralizēt profesionālo mobilitāti rosinošas un tās procesu atbalstošas rīcības. Šeit atklājas dažādu darba tirgus aģentu mijiedarbība un savstarpējo attiecību nozīme.

Atšķirībā no citām pēc tirgus ekonomikas principiem organizētām sabiedrībām, kur arodbiedrības, darba devēju un profesionālās organizācijas var būt ietekmīgi darba tirgus aģenti (sk. DiPrete et al., 1997), Latvijas darba tirgus kā sociālā lauka struktūra ietver divas centrālās aģentu grupas (indivīdus un darba devējus), pārējiem aģentiem lielākā vai mazākā mērā izvietojoties perifērijā.

Empīriskā pētījuma rezultāti rāda, ka profesionālo mobilitāti Latvijā ir veicinājušas vai kavējušas arī dažādas formālās un neformālās izglītības iestādes, darba tirgus politikas īstenotāji, profesionāli mobilo indivīdu potenciālie klienti, uzņēmēju organizācijas, profesionālās organizācijas, kā arī privāto konsultāciju un finanšu aizdevumu pakalpojumu sniedzēji. Šie aģenti profesionālās mobilitātes procesa strukturēšanā iesaistās atšķirīgā pakāpē un intensitātē, nozīmīgāko lomu ieņemot darba devējiem un izglītības iestādēm.

Latvijas darba tirgus aģentu rīcību stratēģiju analīze rāda, ka arī sociālā lauka līmenī notiekošie procesi ir drīzāk profesionālo mobilitāti veicinoši, nekā kavējoši. Vienlaikus redzams, ka Latvijas darba tirgus organizāciju līmeņa aģentu izvēle, kādu rīcību stratēģiju pielietot saskarsmē ar konkrētu profesionāli mobilo indivīdu, ir atkarīga no situācijas – abu aģentu pozīcijas, indivīda esošā kapitāla vērtības un tā izmaiņu potenciāla novērtējuma (pamatota 2. tēze).

Darba tirgus laukā nozīmīgu pozīciju ieņemoši aģenti parasti izmanto lauka noteikumus saglabājošas stratēģijas, kurām pakārto lauku mainīto stratēģiju lietojumu. Tādējādi lieli darba devēji, sastopoties ar savu darbinieku, kuriem piemīt vērtīgs kultūras kapitāls, vēlēšanos mainīt profesiju, atbalsta mobilitāti uzņēmuma iekšienē, lai saglabātu un audzētu savu kapitāla vērtību. Savukārt, sastopoties ar pie organizācijas nepiederošu indivīdu vēlēšanos ienākt jaunā profesijā, darba devēji tiecas novērtēt indivīdam piemītošā kultūras kapitāla potenciālu, respektīvi, vai tas vairo vai apdraudēs darba devēja kapitāla vērtību. Neskaidru situāciju gadījumā, kad indivīda potenciālais profesionālais sniegums nav nosakāms ar ierastajiem novērtēšanas instrumentiem (piemēram, ar profesijai specifisko teorētisko zināšanu vai darba prasmiju praktisko pārbaudi), nozīmīgu lomu iegūst indivīda iemiesotais kultūras kapitāls. Tā izpausmes tiek izmantotas par indivīda mācīties prasmes, intelekta kapacitātes un profesionālāties mērīinstrumentu.

Gadījumos, ja darba devējs iepriekš ir vadījis pēc sociālā lauka noteikumus saglabājošo rīcību principa, viņš var izšķirties uz noteikumu pārskatīšanu (mainīšanu), ja kandidāta kapitāla vērtība ir pievilcīga un novērojamas tā pārņemšanas uz jaunu nozari iespējas. Tā rezultātā darba devējs atzīst, ka formālo izglītību spēj aizstāt praktiskā darba pieredze līdzīgā jomā vai profesijā. Attiecīgi šeit atklājas, ka lauka noteikumus mainīšanas rīcības var rasties tiešas mijiedarbības starp ieinteresēto organizāciju un profesionāli mobilo indivīdu rezultātā (pamatota 3. tēze). Vienlaikus atklājas, ka indivīda prasme demonstrēt sava kultūras kapitāla vērtību paaugstina viņa izredzes sekmīgi veikt profesionālo pāreju.

Organizāciju līmeņa aģenti ar salīdzinoši vāju pozīciju darba tirgū parasti tiecas veicināt profesionālo mobilitāti vienlaikus ar sociālā lauka noteikumu izmaiņu rosināšanu, redzot šādā rīcībā iespēju uzlabot savu pozīciju. Šai grupai pieder neformālās izglītības iestādes, kuras tieši piedāvā profesionālās pārkvalificēšanās pakalpojumu. To rīcībā īpaši skaidri novērojama indivīda iepriekš uzkrātā kapitāla novērtējuma komponente. Attiecīgi priekšroka atbalsta sniegšanā tiek dota tiem indivīdiem, kuriem piemīt augsts kultūras kapitāls.

Saskaroties ar šādām darba tirgus noteikumu izmaiņām, citi aģenti, jūtot savas pozīcijas apdraudējumu, var pielietot dažādas kavējošas rīcību stratēģijas. Visbiežāk to vidū ir darba devēju centieni noturēt savus darbiniekus un kavēt jaunienācēju iekļūšanas iespējas uzņēmumā, uzturot spēkā vai stiprinot līdzšienējos sociālā lauka darbības noteikumus.

Kopumā Latvijas darba tirgus aģentu mijiedarbības analīze rāda, ka blakus teorētiskajā literatūrā aprakstītajai darba devēju “vārtsargu” lomai (sk. Weeden & Grusky, 2005), respektīvi spējai radīt apstākļus, kad profesijā var ienākt indivīdi bez atbilstošas formālās izglītības, šādu pozīciju tiecas iegūt arī neformālās izglītības iestādes. Var uzskatīt, ka Latvijas darba tirgū darbojas atsevišķi organizāciju līmeņa aģenti (darba devēji un izglītotāji), kuri ir proaktīvi profesionālās mobilitātes veicinātāji.

Indivīda kapitāla pārvaldības stratēģijas un profesionālās mobilitātes pieredzes konceptualizācija. Empīriskais pētījums rāda, ka profesionālās mobilitātes procesa vadīšanai un zināšanu plaisas (darba veikšanai nepieciešamā kultūras kapitāla atšķirību) pārvarēšanai, veicot pāreju no vienas profesijas uz citu, indivīdi izstrādā kā vispārējas, tā katram kapitāla veidam specifiskās rīcību stratēģijas. Attiecīgi secināms, ka indivīda kapitāla pārvaldības stratēģiju repertuārs ir visaptverošs – tas attiecas uz visiem P. Burdžē definētajiem kapitāla veidiem, kā arī atsevišķa to grupa ir orientēta uz vispārēju profesionālās mobilitātes procesa pārvaldību (pamatota 4. tēze).

Kapitāla specifiskās stratēģijas apvieno divas atšķirīgas rīcību grupas. Vienā gadījumā indivīds, izveidojot un aktivizējot sev unikālu esošā kultūras, sociālā vai ekonomiskā kapitāla kombināciju, saīsina laiku, kas nepieciešams jaunās (mērķa) profesijas kapitāla uzkrāšanai, vai risina problēmas, kuras radušās šī kapitāla uzkrāšanas gaitā. Otrā gadījumā indivīda rīcības ir tieši vērstas uz savu kapitālu vērtības paaugstināšanu, apgūstot jaunas zināšanas, uzvedības kodus, vērtības, izveidojot jaunas sociālās saites vai nodrošinot finanšu resursus u.tml. Redzams, ka vairums kapitāla pārvaldības stratēģiju ir pakārtotas indivīda vajadzībai pārnest un pielāgot esošo un iegūt jaunu kultūras kapitālu. Turklāt nozīmi iegūst kā indivīda iepriekš uzkrātā institucionalizētā, tā viņam piemītošā iemiesotā kultūras kapitāla pielietojums, lai uzkrātu trūkstozo kultūras kapitālu un pielāgotos jaunās profesijas normām un vērtībām. Lai gan šis uzdevums atbalsta arī iepriekšējai profesijai raksturīgā kapitāla pārņemšanu, kas ļauj indivīdam iegūt “konkurences priekšrocības” (Koikkalainen, 2013), galvenais viņa rīcību mērķis ir iegūt tādu jaunā kultūras kapitāla apmēru, kas ļauj ienākt un nostiprināties jaunajā profesijā.

Analizējot profesionālās mobilitātes mikro līmeņa procesus, promocijas darba autore verificēja S. Koikkalainenas mobilitātes ieguvumu un zaudējumu teorētisko modeli. Autore secina, ka šis analītiskais instruments ir piemērots profesionālās mobilitātes ilgtermiņa rezultātu raksturojumam. Balstoties indivīdu pieredzes izpētē, autore pārskatīja S. Koikkalainenas piedāvājumu idealit mobilitātes rezultātu trīs grupās atkarībā no kapitāla zaudējumiem

vai ieguvumiem. Promocijas darba empīriskais pētījums ļauj nošķirt piecus mobilitātes rezultāta tipus. Attiecīgi S. Koikalainenas definēto ieguvēju grupu promocijas darba autore piedāvā sadalīt, nošķirot potenciālo ieguvēju grupu, kuras kapitālu pieaugums ir sagaidāms, bet vēl nav pilnībā pierādījis pētījuma laikā. Šis nošķīrums vēlreiz akcentē mobilitātes pieredzes novērtējumā būtisko laika dimensiju. Arī S. Koikalainenas pētījumā retāk novēroto ambivalentas pieredzes grupu promocijas darba autore piedāvā sadalīt, nošķirot vairāk un mazāk ambivalentu pieredzi. To nosaka pakāpe, kādā novērojams viena kapitāla veida vērtības zaudējums, bet cita kapitāla vērtības pieaugums. Izteikti ambivalentas pieredzes gadījumā autore novērojusi skaidru vairāku kapitāla veidu (visbiežāk – kultūras un ekonomiskā) zaudējumu, profesionāli mobilajam individam redzot ieguvumus personiskajā līmenī – emocionālā apmierinājumā ar darba saturu vai apstākļiem (pamatota 5. tēze). Pretstatot šo rezultātu promocijas darbā lietotajai teorētiskajai perspektīvai, autore secina, ka personiska līmeņa ieguvumi atrodas ārpus P. Burdjē kapitāla veidu teorijas perspektīvas un S. Koikalainenas ieguvumu un zaudējumu modeļa ietvara.

Rezumējot pieredzi P. Burdjē kapitāla veidu un sociālā lauka teorijas pielietošanā, autore secina, ka šī pieeja rosina profesionālās mobilitātes izpētē iekļaut kapitāla ieguvumu perspektīvu un atklāt aģentu rīcības savstarpēji atkarīgās attiecības. Vienlaikus šāds teorētiskais ietvars neļauj aprakstīt tādas mobilitātes ieguvumu aspektus, kam nav saiknes ar indivīda pozīciju sociālajā struktūrā.

Analizējot Latvijas darba tirgū notiekošos procesus, autore secina, ka tie sniedz ierosmi diviem pētījumu virzieniem. Pirmkārt, ņemot vērā apstākli, ka profesionālo mobilitāti vismaz daļēji rosina Latvijas darbaspēka pieprasījuma un piedāvājuma neatbilstība, kura izriet no jauniešu agrīnajām, no darba tirgus situācijas atšķirīgajām profesionālajām izvēlēm, lielāku vērību ieteicams pievērst karjeras konsultāciju, kuras tiek sniegtas sākotnējās izglītības līmenī, efektivitātei. Otrkārt, ievērojot organizāciju līmeņa darba tirgus aģentu centienus novērtēt indivīda esošo kultūras kapitālu, lai lemtu par viņa profesionālās mobilitātes nodoma atbalstīšanu vai kavēšanu, ieteicami būtu eksperimenta formā organizēti pētījumi, lai noteiktu, kādas iepriekš uzkrātā kapitāla un pārkvalificēšanās pieredzes (formālās vai neformālās izglītības ietvaros) kombinācijas veicina indivīda iekļūšanu mērķa profesijas darba tirgū.



**UNIVERSITY
OF LATVIA**

FACULTY OF SOCIAL SCIENCES

Oksana Žabko

**THE ANALYSIS OF OCCUPATIONAL MOBILITY:
INTERACTIONS BETWEEN LABOUR MARKET
AGENTS AND INDIVIDUALS' CAPITAL
MANAGEMENT STRATEGIES**

SUMMARY OF THE DOCTORAL THESIS

Submitted for the degree of Ph. D. in
Social Science (Sociology and Social Work)

Riga 2023



I N V E S T I N G I N Y O U R F U T U R E

The Project of European Social Fund “Strengthening of the Capacity of Doctoral Studies at the University of Latvia within the Framework of the New Doctoral Model” (identification No. 8.2.2.0/20/I/006).

The doctoral thesis was carried out at the Chair of Sociology, Faculty of Social Sciences, University of Latvia, from 2018 to 2023.

The thesis contains the introduction, seven chapters, conclusions, reference list, and five appendices.

Form of the thesis: dissertation for the *Ph. D.* degree in Social Science (Sociology and Social Work), subfield of applied sociology.

Supervisor: *Dr. sc. soc.*, professor **Tālis Tisenkopfs**

Reviewers:

- 1) **Līga Rasnača** (*Dr. sc. soc.*), Senior Researcher, Advanced Social and Political Research Institute, Faculty of Social Sciences, University of Latvia;
- 2) **Vladimirs Meņšikovs** (*Dr. sc. soc.*), Senior Researcher, Daugavpils University;
- 3) **Dina Bite** (*Dr. sc. soc.*), Senior Researcher, Latvia University of Life Sciences and Technologies.

The thesis will be defended at the public session of the Doctoral Committee of Sociology and Social Work, Political Science and Media and Communication Science, University of Latvia, at 16:00 on 30 October, 2023 at the Faculty of Social Sciences (Room 210), University of Latvia, Lauvas 4, Riga.

The thesis is available at the Library of the University of Latvia, Kalpaka blvd. 4, Riga.

Chairman of

the Doctoral Committee

_____/prof. Iveta Reinholde/
(Signature)

Secretary of

the Doctoral Committee

_____/Velta Skolmeistere/
(Signature)

© Oksana Žabko, 2023

© University of Latvia, 2023

ABSTRACT

The thesis analyses the interactions and action strategies of individual agents and organisations in the labour market focused on encouraging occupational mobility or responding to mobility induced by other agents. This phenomenon is analysed from the perspective of Bourdieu's theory of capital and field, which allows micro- and macro-level processes to be analysed in their entirety. The analysis of secondary data and the legal acts regulating occupational activity and the individual's opportunities of re-entering the educational system shows that there are no significant structural barriers to occupational mobility in Latvia. The original empirical material of the thesis consists of working-life biographical interviews with occupationally mobile individuals and semi-structured interviews with other Latvian labour market agents. The analysis of qualitative data suggests that labour market agents' actions are divisible into groups of strategies that either facilitate or hinder occupational mobility, with a further separation within each group between actions that either maintain or change the rules of the field. The field rule-changing and mobility-enhancing strategies directly result from the interactions between organisation-level agents, on the one hand, and new entrants to the occupation, on the other.

The analysis of the individual capital management strategies suggests that they can be divided into general ones, which guide the occupational mobility process, and those specific to each form of Bourdieu's capitals. Among these, the general and cultural capital-specific strategies are the most crucial in a successful occupational transition, since the loss of cultural capital is the most important risk that needs to be managed during this transition phase. The analysis of individuals' experiences shows that mobility can be viewed in terms of gains and losses, in which, alongside experiences aligned with one or the other end of this spectrum, the most frequently observed ones are those characterised by a simultaneous depreciation of one type of capital and an increased appreciation of another. The empirical study also shows that gains of personal nature, such as higher job satisfaction, lie outside the analytical scope proposed by Bourdieu's theory.

Keywords: occupational mobility, Bourdieu, field theory, labour market agents' interactions, capital theory, new entrants

TABLE OF CONTENTS

ABSTRACT	41
INTRODUCTION	43
Approbation of results of the thesis	48
1. THEORETICAL PERSPECTIVE	50
1.1. General description of the theoretical model	50
1.2. Occupational mobility in the light of Bourdieu's theory of capital	51
1.3. Applying Bourdieu's field theory to analysis of occupational mobility ...	55
2. THESIS RESEARCH METHODOLOGY	59
2.1. Data gathering methods	59
2.2. Description of research participants	59
2.3. Methodology of data analysis	60
3. MAIN RESULTS	63
3.1. Occupational mobility in the labour market field: the position of the agents involved	63
3.2. Action strategies facilitating and hindering the occupational mobility of organisation-level labour market agents	65
3.3. Individuals' capital management strategies during occupational mobility	68
3.4. Analysis of the outcome of occupational mobility in the perspective of gains and losses	70
CONCLUSIONS AND DISCUSSION	72
INFORMATION SOURCES USED IN THE SUMMARY	79

INTRODUCTION

Relevance of the topic and research novelty

Literature studies indicate that the amount of workforce who have changed their occupation has increased in recent decades (Jarvis & Song, 2017; Kambourov & Manovskii, 2009). This suggests that the well-known working life course, also referred to as “traditional” in the literature – characterised by stable employment in one job and, in the case of skilled occupations, upward linear progression – is being replaced by more diverse working life (or career) patterns (Ahn et al., 2017; Carless & Arnup, 2011; Kalleberg & Mouw, 2018). This is supported by numerous contemporary social processes.

Firstly, economic cycles, both growth and decline, change demand for different occupations, resulting in changes in the structure of occupations and, alongside changes in labour force participation, facilitation of occupational mobility – the movement (or transition) of labour between different occupations (DiPrete & Nonnemaker, 1997; Pohlig, 2021). In the case of Latvia, the different rates of development of economic sectors in the growth cycle are also an important additional factor (Kasalis et al., 2013).

Secondly, technological developments, including automation, are also changing occupational demand (Beck, 2000; Murphy, 2014). This results in a polarisation of work, with social scientists observing the disappearance of middle-skilled occupations, with an increase in high- and low-skilled (and low-paid) jobs (Pohlig, 2021).

Thirdly, intense (burnout-inducing) working conditions (Blau, 2007) and uncertain long-term job (career) prospects may encourage workers to decide to leave their current occupation for another sector of the economy (Ruiz Castro et al., 2020). This decision is not directly related to differing labour demand across sectors, but, rather, the likelihood of so doing is determined by individuals’ vision of their ability to adapt to available alternatives (see Sacchi et al., 2016).

Fourthly, individualisation – which reduces individual engagement to the social group (Beck, 1992) and includes an increase in the importance of individual motives in work and occupational choices (interests, calls, values) in society (see Koroļeva et al., 2014) – also creates favourable conditions for the view that the initial choice of occupation is not final and irreversible (Carless & Arnup, 2011). As a result, the individual can change their occupation, either following a calling in later working years (Ahn et al., 2017), or more clearly identified vocational interests or even new individual values (Dlouhy & Biemann, 2018).

Despite the generally increasing trend to changing occupation, the effects of these factors on the labour market and the level of occupational mobility in the modern western world differ. Besides the different sensitivity of national

economies to external factors (for example, economic cycles), the ability of individuals to move between different occupations is also determined by each country's education/training and labour market institutions, which are shaped by interaction among different agents, such as government, employers' organisations, or educational/training institutions (see DiPrete et al., 1997).

Studies show (see Bukodi & Róbert, 2007; Pohlig, 2021) that the Latvian labour market is characterised by a relatively high rate of occupational mobility. One of the most important factors contributing to mobility is a sustained disbalance between labour supply and demand (see Ekonomikas ministrija, 2020). As a result, some graduates from the outset enter occupations unrelated to their education (Ekonomikas ministrija, 2020). Meanwhile, Latvian employers predict that, as knowledge ageing accelerates, individuals may have to change jobs several times during their working lives (Šveicars, 05.12.2019.). Thus, an environment favourable to occupational mobility is, in substance, not only the need of separate individuals, but also of Latvian society as a whole.

However, social scientists conclude that there is still a lack of comprehensive studies describing the interaction between the agents involved in this process and its impact on the outcome of the process (Kalleberg & Mouw, 2018). An assessment of the studies to date (see DiPrete et al., 1997; Jarvis & Song, 2017; Kambourov & Manovskii, 2009; Kasalis et al., 2013; Murphy, 2014; Pohlig, 2021; Šumilo et al., 2007) shows that social scientists have tended to focus on the quantitative characteristics of occupational mobility in the absence of analysis of the *process* involved. It is also evident that previous studies focus on one of the poles of analysis – macro-level indicators if the analysis focuses on the extent of occupational mobility, or micro-level if the focus is on associations between individual characteristics and the mobility phenomenon.

Considering the thematic coverage of existing occupational mobility studies, it can be concluded that this thesis has both **thematic and conceptual novelty** in Latvian social sciences. The **thematic novelty** takes the form of a detailed study of the process of occupational mobility, describing the agents involved and their interaction in encouraging or precluding transition, as well as individual capital management strategies. Latvian databases of scientific and applied publications contain only a few studies dealing with thematically related or complementary issues. They measure the amount of occupational mobility in the Latvian economy (Kasalis et al., 2013; Šumilo et al., 2007), reveal certain aspects of the motivation for occupational mobility (Poševa, 2010) and analyse the effectiveness of adult education policy in Latvia (Muhina, 2018). While acknowledging that occupational mobility allows individuals to maintain a high level of employment in the changing conditions of the labour market (Kasalis et al., 2013), Latvian researchers have so far not sought answers to the question how individuals achieve occupational transitions and how other labour market agents involved facilitate or hinder that process. This thesis and its empirical research contribute to the study of these issues.

The **conceptual** novelty of the thesis takes the form of linking processes at different levels of analysis – macro (societal), meso (employers and other organisations) and micro (individual) – in response to the fact that, so far, occupational mobility research has focused on one of them, in sociology – on the macro level – and in management science – on the micro level. The simultaneous use of the theories of sociologists Ulrich Beck and Pierre Bourdieu to develop a conceptual model for research is a relatively rare approach in labour market research. In the context of occupational mobility research, however, it is useful because it allows a combination of Beck’s knowledge of the structural processes of the contemporary labour market, which require flexible adaptation of the workforce – including acquisition of new knowledge and skills specific to other sectors – with an analysis of the relationships (interactions) between individual and organisational level agents, guided by Bourdieu’s theory. The author views occupational mobility as a process taking place in the (social) field of the labour market. Use of the concept of the field, as proposed by Bourdieu’s theory, also strengthens the conceptual novelty of the thesis.

Considering that western scholars tend to view occupational mobility from the perspective of losses (see Carless & Arnup, 2011; Dlouhy & Biemann, 2018; Kambourov & Manovskii, 2009), the thesis contributes to a review of that view. This entails a shift towards analysis of gains and losses as equal and present dimensions of occupational mobility. The methodological approach chosen to identify occupational mobility based on the distinction between educational thematic areas or fields (technical skills) contributes to that objective. This is a new approach, as the previous approach was mostly based on differences in occupational classification codes (see Jarvis and Song, 2017; Kasalis et al., 2013; Pohlig, 2021; Sacchi et al., 2016; Šumilo et al., 2007). The author of this thesis thus proposes a qualitatively new approach based on the education required to perform the initial and new occupation.

Research objective and tasks of the thesis

The objective of the thesis is to analyse the interactions and the diversity of action strategies of individual-level and organisational-level labour market agents, both in initiating occupational mobility and responding to occupational mobility induced by other agents.

Occupational mobility is the process by which an individual transitions from working in one (initial) occupation to a new (target) occupation (see DiPrete et al., 1997; Dlouhy & Biemann, 2018; Kambourov & Manovskii, 2009; Murphy, 2014; Sacchi et al., 2016), resulting in changes in job content and in the (technical) skills required to perform it (see Brunello & Wruuck, 2019). The set of technical skills specific to each occupation is implicitly characterised by its corresponding thematic area of education (see Ministru kabinet, 2017). It should be noted that the definition of occupational mobility used in

economics and management sciences is broader: it includes changes in job status while maintaining occupational affiliation (see Kasalis et al., 2013). However, the author holds to the sociological tradition and, in the light of the research problem described above – loss of productivity and competitiveness during occupational transitions – uses a definition that highlights the knowledge gap that exists between the initial and target occupations.

In order to achieve the objective of the thesis, the following tasks have to be implemented:

1. to describe how contemporary sociology conceptualises occupational mobility; to develop a proposal for a change in the perspective of analysis of this phenomenon by examining the experience of related study fields; to test the capability of the proposed theoretical model to describe the nature and outcome of occupational mobility, based on the empirical material collected within the thesis;
2. to investigate how occupational mobility can be described within the framework of Bourdieu's theory of capital and field, analysing the extent to which it allows different aspects of this process to be described;
3. to provide a contextual description of occupational mobility based on previous research; to identify what individual-focused internal and external structural factors contribute to significant occupational transitions in Latvia;
4. analyse how the structure of the Latvian labour market field and the interaction among its agents encourage or hinder occupational mobility;
5. to investigate what action strategies individuals use to ensure the success of their occupational mobility intentions.

The research object of this thesis is occupational mobility within the Latvian internal occupational labour market, in which various labour market agents act directly or indirectly to facilitate or hinder the process. The subject of the thesis consists in the action strategies of labour market agents and their mutual interaction during the process of occupational mobility.

Assumptions maintained

In developing the thesis, the following arguments are maintained:

1. Latvia has a structure that promotes occupational mobility while emphasising the role of the individual, with limited support from public labour market policy makers for individuals wishing to retrain. As a result, the ability of individuals to use their pre-existing cultural, social and economic capital to facilitate their occupational mobility through interaction with other labour market agents becomes important.
2. Latvian labour market agents facilitate or hinder occupational mobility depending on their current and foreseeable position in the particular field of the labour market, as well as on their assessment of the capital inherent

in the individual agent. Accordingly, labour market agents' actions are situational and change over time.

3. Action strategies that promote mobility and simultaneously change the rules of the field arise in the direct interaction of organisational-level agents with individuals who are in occupational transition and who display a high degree of pre-existing cultural capital.
4. Managing the process of occupational mobility and bridging the knowledge gap between the initial and the new (target) occupation requires individuals to develop a wide range of action strategies.
5. When analysing the process of occupational mobility at micro level, the theoretical model has to include as equivalents both the dimension of capital loss and the dimension of capital gain, whose interrelation allows development of the typology of the outcome of occupational mobility as capital gain, capital loss or as an ambivalent experience characterised by both gain of one type of capital and loss of another.

Length and structure of the thesis

The length of the thesis without appendixes is 264 pages. The work consists of seven chapters, including 11 figures and 11 tables. The aim of the first chapter is to provide an insight into the sociology of occupational and occupational mobility research, by defining key concepts and processes, and by describing the field's most recent discussions.

The second and third sections describe the theoretical perspective of the work. Accordingly, the second chapter examines the contextual factors of occupational mobility, drawing on Beck's risk society (Beck, 1992) and the perspective of the political economy of insecurity (Beck, 2000). The third chapter examines Bourdieu's capital theory (Bourdieu, 1986) and field theory (Bourdieu, [1984]1996; Bourdieu & Wacquant, 1992; Burdjė, 2004), demonstrating their application in thematically similar labour market studies and adapting them to the study of occupational mobility.

The fourth chapter deals with the characteristics of the Latvian labour market as a field, based on analysis of the results of previous studies and the legal framework. The material included in the chapter allows a description of the individual's internal and external structural factors that facilitate occupational mobility in Latvia. Analysis of the legal framework allows assessment of whether Latvian labour market structures belong to countries that facilitate or hinder mobility.

The fifth chapter describes the methodology of the study by presenting the author's considerations, defining the target groups of the study, selecting the data collection and analysis methods relevant to the objective and tasks of the thesis and the theoretical perspective applied.

The sixth chapter analyses the Latvian labour market within the framework of Bourdieu's field theory, describing the interaction among agents belonging

to it, revealing the strategies used by various agents to influence the course of occupational mobility according to their interests.

The seventh chapter describes the actions of occupationally mobile individuals – strategies for managing cultural, social, and economic capital – which aim to preserve, transform or acquire new forms of these types of capital, thereby mitigating potential losses and enhancing gains arising from occupational mobility. Within the chapter, the author proposes a typology of the individual's experiences of occupational mobility.

The final chapter – conclusions – summarises the findings of the thesis and offers a justification of the assumptions to be maintained based on analysis of theoretical and empirical material. The thesis has five appendixes, which include an overview of participants in interviews and samples of the instruments used for data collection.

Approbation of results of the thesis

The results of the thesis have been verified at nine international scientific conferences and by four scientific articles in peer-reviewed journals or conference proceedings.

The results are verified at the following academic conferences

1. Žabko, O. (2023). *The analysis of support mechanisms for occupational mobility in the Latvian adult education system*. 24th International Scientific Conference “ECONOMIC SCIENCE FOR RURAL DEVELOPMENT”, 10–12 May, 2023, Jelgava, Latvia.
2. Žabko, O. (2022). *Darbaspēka piesaistes stratēģijas tā trūkumu izjūtošajās nozarēs Latvijā*. Latvijas Universitātes 80. starptautiskā zinātniskā konference, socioloģijas sekcija, 2022. gada 4. marts (tiešsaiste), Rīga, Latvija.
3. Žabko, O. (2021). *Addressing Precarity During Occupational Mobility: Dimensions of Uncertainty and Coping Strategies*. 15th Conference of the European Sociological Association, “Sociological Knowledges for Alternative Futures”, 31 August – 3 September, 2021 (online), Barcelona, Spain.
4. Žabko, O. (2021). *Career adaptability of workforce under COVID-19 situation: the case of Latvia*. Conference Work 2021 I “Work beyond crisis”, 18–19 August, 2021 (online), Turku, Finland.
5. Žabko, O. (2021). *Typologies of occupational mobility: diversity of classifications and a model proposal based on the Latvian case*. Midterm Conference of ESA RN36 “In search of new dimensions of social transformations”, 26–27 March, 2021 (online), Prague, Czech Republic.
6. Žabko, O. *Filling the knowledge gap caused by occupational mobility on IT: gender-specific strategies*. Rīga Stradiņš University, the 2nd International Interdisciplinary Conference PLACES, 25 March, 2021 (online), Riga, Latvia.

7. Žabko, O., & Tisenkopfs, T. (2021). *Lauksaimniecības jaunienācēju zināšanu vajadzības: konsultantu un tiklu loma*. Latvijas Universitātes 79. starptautiskā zinātniskā konference, sekcija "Socioloģija Latvijā: jaunākie pētījumi", 2021. gada 26. februāris (tiešsaiste), Rīga, Latvija.
8. Žabko, O. (2020). *Reviewing the researcher's "borders": a biographical interview-driven need to expand a researcher's "presence" in a participant story*. ESA RN03 – Biographical Perspectives on European Societies. Mid-term online event: "Biographical work in a time of social distancing: interview(s), analysis, interpretation," 25–26 September, 2020 (online, webinar 4).
9. Žabko, O. (2020). *Indivīda aģentūras loma karjeras pārejas sekmīgā norisē*. Latvijas Universitātes 78. starptautiskā zinātniskā konference, socioloģijas sekcija "Socioloģija – jaunākie pētījumi Latvijā", 2020. gada 28. februāris, Rīga, Latvija.

The results have been validated by the following articles in peer-reviewed journals

1. Žabko, O. (2023, forthcoming). The analysis of support mechanisms for occupational mobility in the Latvian adult education system. *Proceedings of the 2023 International Conference "ECONOMIC SCIENCE FOR RURAL DEVELOPMENT"*.
2. Žabko, O. (2022). Giving (positive) meaning to downward and horizontal occupational mobility to maintain individual well-being. *Intersections. EEJSP*, 8(2), 120–137. <https://doi.org/10.17356/ieejsp.v8i2.834>.
3. Žabko, O., & Tisenkopfs, T. (2022). New Entrants Need Tailored Farm Advice. *EuroChoices* 21(1), 63–69. <https://doi.org/10.1111/1746-692X.12349>.
4. Žabko, O. (2021/2022). Izdegšana un garīgās veselības problēmas kā profesijas maiņas iemesls: būtiskie apsvērumi jaunas profesijas izvēlē. *Akadēmiskā Dzīve*, 57, 97–104. <https://doi.org/10.22364/adz.57.10>.

1. THEORETICAL PERSPECTIVE

1.1. General description of the theoretical model

The thesis is based on three theoretical perspectives, two of which are interlinked and complementary. At the macro level, the theoretical basis is composed of German sociologist Ulrich Beck's risk society theory (Beck, 1992, 2000), while French sociologist Pierre Bourdieu's interdependent theories of field and types of capital are used to link macro, meso and micro levels of analysis. The overall logic of the theoretical frame of the thesis is shown in Figure 1.1. The intellectual contributions of Bourdieu concern all levels of analysis, which could have been used as the only analytical instrument of the thesis. However, the author has not looked at social processes in a longer-term perspective, which would make it possible to highlight and emphasize the differences that emerge in contemporary society. This gap is addressed by Beck's risk society theory, which describes the structural contextual processes within which an encouraging environment for occupational mobility emerges. Bourdieu's field theory, on the other hand, is relevant in looking at occupational mobility as a labour market field process. In addition, the theory of capital allows us to describe individuals who, in the process, mobilise their cultural, social, and economic capital in order to make the transition and consolidate their newly acquired position. The theoretical background to the thesis also draws on the work of other scholars to demonstrate the application of Beck and Bourdieu's theories to the study of labour market processes and the further development of their ideas.

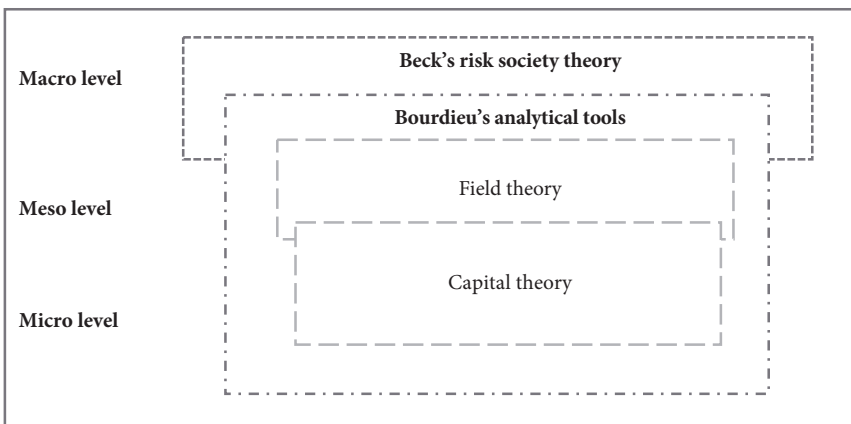


Figure 1.1. Levels of analysis and theoretical perspective used in the thesis

Beck's contribution to this thesis is significant because his work has focused on modernisation theory, labour transformation and analysis of social inequality, proposing the concepts of the risk society (Beck, 1992) and the political economy of insecurity (Beck, 2000). The latter is characterised by five features, two of which explain the conditions that can foster occupational mobility. One of these features is the disappearance of the phenomenon of life-long work (Beck, 2000), which results both from the growing role of technology and its ability to replace human labour and from another feature of the political economy of insecurity: the increasing flexibility of the labour market. The latter is characterised by a reduction in the standardisation of work and an increase in the prevalence of diverse forms of employment (Beck, 1992, 2000). A key postulate of Beck is the accelerating obsolescence of occupational knowledge, skills, and competences, with the result that individuals can no longer count on their jobs being in demand throughout the whole of their working lives (Beck, 2000).

As Figure 1.1 shows, a central role in the theoretical model of the thesis is occupied by Bourdieu's theory of capital (Bourdieu, 1986) and field theory (Bourdieu, [1984]1996; Bourdieu & Wacquant, 1992; Burdjē, 2004), which are recognised analytical tools in the study of employment, including labour mobility.

1.2. Occupational mobility in the light of Bourdieu's theory of capital

When analysing reproduction of the social structure of society, Bourdieu defines capital as the accumulated result of previously invested labour and effort, in both tangible and intangible forms. Based on this understanding, Bourdieu distinguishes between three types of capital: cultural, social, and economic capital (Bourdieu, 1986). When individuals or certain social groups recognise and acknowledge the value of these forms of capital, they constitute symbolic capital (Bourdieu, 1989; Burdjē, 2004).

According to Bourdieu, cultural capital exists in three forms, two of which are relevant to the analysis of occupational activity: institutionalised and embodied cultural capital (Bourdieu, 1986). Institutionalised cultural capital is the objectified form of cultural capital which, through diplomas issued by formal educational institutions, is evidence of an individual's education and training, that is, occupational socialisation involving the acquisition of norms, beliefs, values, knowledge, and skills specific to the occupation (see Weeden & Grusky, 2005). Institutionalised cultural capital is acquired by the individual through a socially recognised education system. After graduation, accumulation of cultural capital continues in the course of occupational activity (Koikkalainen, 2013), as evidenced by a list of workplaces and evidence of further education. Embodied cultural capital, on the other hand, consists of the cultural codes – behaviour patterns, tastes, and habits (Bourdieu, 1986) – that an individual

has acquired, specific to their social group, including skills in understanding social processes, adaptation, and organisation (Lareau & Weininger, 2003). The amount of time an individual can devote to acquiring knowledge and skills plays an important role in the accumulation of cultural capital, thus reinforcing the interdependent relationship between cultural and economic capital (see Bourdieu, 1986).

Social capital is “the aggregate of actual or potential resources” (Bourdieu, 1986, p. 248) of individuals resulting from their ongoing participation in networks of “more or less institutionalised relationships” (Bourdieu, 1986, p. 248), which in turn provide their members with the support of collectively accumulated and managed capital (Bourdieu, 1986). This capital is built up by family members over several generations, and extended by individuals during their lifetime through social relationships in educational institutions and various peer groups. The process of learning an occupation facilitates an individual’s interaction with like-minded colleagues (Weeden & Grusky, 2005), thus helping to strengthen membership in that occupational group, which further provides access to the experiences and resources of other colleagues (Bakker et al., 2022; McGuire & Bielby, 2016).

Economic capital, on the other hand, is “directly convertible into money” (Bourdieu, 1986, p. 243), although it also exists in institutionalised forms, such as legally established property rights (Bourdieu, 1986). Moreover, all forms of capital are convertible into other forms of capital under certain conditions. Economic capital can be transformed into another form of capital, either through direct acquisition of goods or services, or through investment of these resources in acquiring education, that is, in the accumulation of cultural capital. Similarly, cultural and social capital are also convertible into economic capital under certain conditions. The most obvious example of such conversion is obtaining a better paid occupation or higher cultural capital, which thus guarantees future accumulation of economic capital (Bourdieu, 1986).

Within the framework of capital theory, occupational mobility is to a certain extent seen as a loss of cultural and social capital, as previously acquired skills, knowledge and professional networks are to some extent not applicable in the new occupation (Carless & Arnup, 2011; Dlouhy & Biemann, 2018). Although this is considered the dominant approach (see also Kambourov & Manovskii, 2009), several recent studies suggest a rethinking of the loss perspective by adding an element of conditionality (see Ahn et al., 2017; Friedman, 2014; Kalleberg & Mouw, 2018; Longhi & Taylor, 2013).

Based on migration research, Finnish scholar Saara Koikkalainen proposes a theoretical model of capital gains and losses to analyse labour migration (Koikkalainen, 2013, p. 48). This model recognises that migration changes the value of an individual’s economic, cultural, and social capital, but the nature of the change is determined by the specific social context and can therefore bring both gains and losses. Adapting this model to the situation of occupational

mobility (see Figure 1.2), it results in a loss of value of the knowledge and skills associated with the individual's initial (original) occupation, as well as a loss of professional networks and the support they provide, with a reduction in income, but the expected gain is acquisition of new knowledge and creation of new professional networks that could lead to a better income in the future.

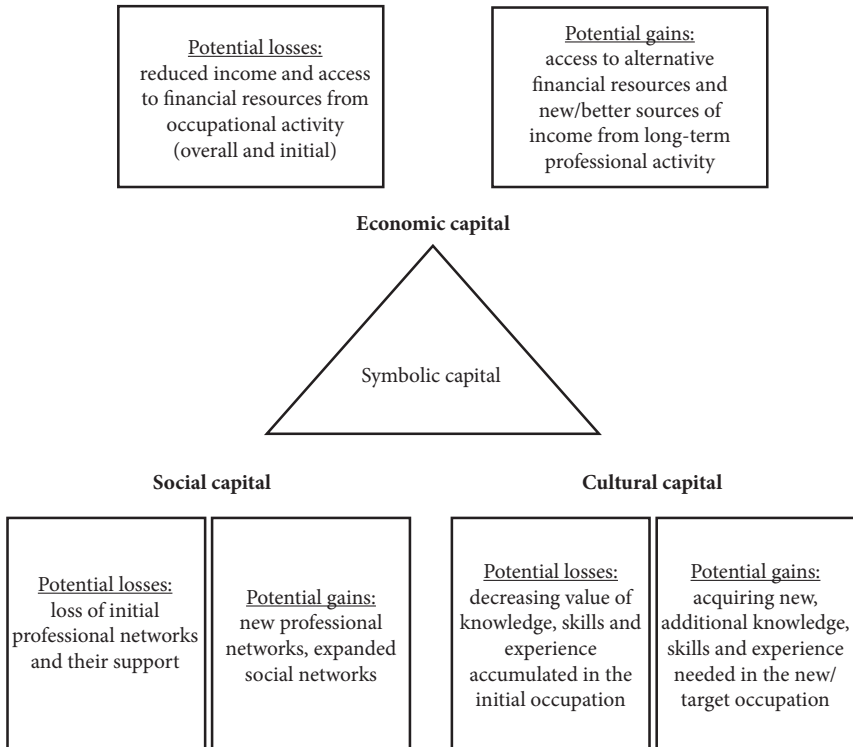


Figure 1.2. Cultural, social, and economic capital transformation components in the case of occupational mobility (Koikkalainen, 2013, p. 48; adapted by the author to occupational mobility analysis)

When developing ideas from this model, it can be concluded that when occupational mobility takes place within occupations of similar skills and specificity, there is a high probability of losing only one type of cultural capital. If the new/ target occupational field recognises similar expressions of professionalism (see Ashley & Empson, 2017), embodied cultural capital is preserved and the individual loses only institutionalised cultural capital. If the new field recognises the institutionalised capital of the initial occupation (for instance, accepts formal education acquired), then the individual may only need to adapt

embodied cultural capital (see Koikkalainen, 2013). Furthermore, the cultural capital of the initial occupation can be used to an individual's advantage if these skills may be useful but are rare in the new field (Koikkalainen, 2013; Tzeng, 2010). The ability to highlight one's advantages depends on an individual's communication skills as part of embodied cultural capital (see Lareau & Weinger, 2003), thereby revealing the interaction between embodied and institutionalised cultural capital in the course of occupational mobility.

A similar relationship is observed with regard to the degree of loss of social capital. First, mobility contributes to a greater extent to the loss of social capital generated by professional networks, while the informal network is able to be maintained. Secondly, the ability of individuals to mobilise social capital resources to promote occupational mobility also varies. Individuals are able to activate social capital and make better progress in the target occupation if their strong ties (partner, relatives, friends) support this process by participating in generation of ideas, examining different alternatives and providing emotional and practical support or advice (see Motulsky, 2010).

Compared to the initial process of cultural and social capital accumulation, the availability of time resources for accumulating new capital in adult life is becoming even more relevant as the diversity of social roles has increased during this phase of life (see Macmillan, 2005). Accordingly, if an individual can transfer skills and knowledge acquired in the initial occupation or rely on an established social network, the time needed to acquire new capital will be reduced. Moreover, studies have shown that individuals who are able to maintain their cultural and social capital by transferring it from one occupational area to another make greater progress in the new occupation (Cooper et al., 2018).

By empirically testing the capital gain-loss model, Koikkalainen divided the experience of working migrants into three groups. According to them, the transition brought clear gains first, or secondly a career downturn, or, thirdly, ambivalent experience with difficulty in assessing the impact of the transition on the individual's working life (Koikkalainen, 2013). By adding most of the participants in her study to the group of beneficiaries, Koikkalainen shows that gains are mainly measured in terms of increased cultural capital from learning new skills, as well as interesting and more diverse job offers. These may or may not provide a clear increase in economic capital. The group experiencing career decline includes those who lost their position when faced with strong competition in the labour market. In these cases, the environment has given great importance to embodied cultural capital, whereas social capital has been a much more important resource for job search. In contrast, the ambivalent experience group was small, limiting its scope for further exploration (Koikkalainen, 2013).

Studies on other forms of mobility provide insights into the reasons for ambivalent assessments. For example, the British sociologist Sam Friedman, analysing the effects of upward social mobility, concluded that the benefits can only be seen from an employment perspective, as upward social mobility brings

skills upgrading and corresponding economic benefits. In other spheres of life, the mobility experience may lead to more temporary or more lasting social and psychological discomfort, resulting from the difficulty of adapting embodied cultural capital as well as loss of meaningful informal social ties (Friedman, 2014).

To summarise, analysis of occupational mobility in the context of Bourdieu's theory of capital allows development of an understanding of this process by looking at the transformation of various forms of capital. This approach allows the transformation of each form of capital (cultural, social, and economic) to be considered both separately and in the process of their interaction.

1.3. Applying Bourdieu's field theory to analysis of occupational mobility

Interlinked with his theory of capital is Bourdieu's field theory (Bourdieu, [1984]1996; Bourdieu & Wacquant, 1992; Burdjë, 2004). Individuals use cultural, social and economic capital to maintain or improve their position in a particular field (Erel & Ryan, 2019). In the contemporary world, an important field in which individuals participate to ensure their own well-being is the labour market (Beck, 1992).

Field theory describes social space as overlapping fields located at various levels (Bourdieu, [1984]1996). These fields constitute a structured space of social activity with its own formal and informal norms or rules of action and sense of shared meaning. Fields are constituted and sustained by the relations of agents, that is, are reproduced through repeated interactions among them. Fields define the position occupied by agents (institutions, organisations, and individuals) through "the actual and potential position [of its members, considering] the structure of the distribution of species of power (or capital) [...] [and] their objective relation to other positions (domination, subordination, homology, etc.)" (Bourdieu & Wacquant, 1992, p. 97).

According to Bourdieu, the rules or logic of a field are acquired in the process of socialisation, while the agents involved ensure the maintenance and existence of the field by reproducing these practices (Burdjë, 2004). However, the rules of the field may change as a result of the agents' actions. This is primarily the result of changes in capital values sought by the agents involved. Meanwhile, agents' actions also aim at discrediting their opponents' capital, for example, by reducing the amount of their economic capital or by rendering worthless the arguments that their opponents use to maintain and improve their position (Bourdieu & Wacquant, 1992). This implies that the agent's action in the field is not only reactive, but also anticipatory and proactive (Burdjë, 2004).

The two most important groups of agents shaping and operating in the labour market field are individual agents, namely, employees who have obtained an occupation and thus possess certain cultural, social, and economic

capital, and employers (organisations), which offer opportunities for members of certain occupations to earn a return on the use of their capital while building their own cultural, social and economic capital through the employees they hire. Other labour market agents with variable power and influence are the various organisations in which agents come together to defend their interests and gain advantages (for example, employers’ organisations, trade unions, professional organisations), as well as organisations which have some influence on the processes taking place in the field (for instance, public policy institutions helping the unemployed to enter the labour market field).

In the context of the thesis topic, the entry of an agent into a target occupation is a particularly relevant aspect. In this respect, Bourdieu points out that fields grant rights of entry to certain agents by selecting potential new entrants and requiring them to agree to the field’s rules of action. Fields also exclude “those who destroy the game” (Burdjē, 2004, p. 92). Entry into a field may involve some “rituals of initiation”, which in the education and labour market system include examinations and other similar control mechanisms (Burdjē, 2004), resulting in the award of a diploma, which is an expression of institutionalised cultural capital. Initiation rituals are essential as confirmation of agents’ acceptance of the field’s rules, because new entrants have a high potential to transform or maintain the field (Wu et al., 2019). An individual who changes occupation after several years of working in a field is necessarily considered a new entrant who has knowledge of the internal logics of other occupational fields, and is therefore potentially a bearer of different norms that may call into question the meaning of some rituals in the current field.

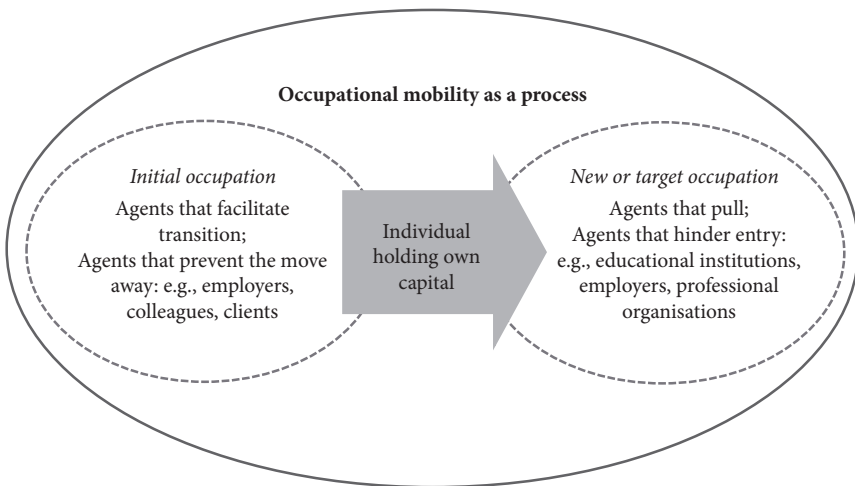


Figure 1.3. Agents involved in the process of occupational mobility in the field of the labour market: theoretical model

Based on Bourdieu's theory, the author focuses on occupational mobility as a specific action by individual agents within the field of the labour market. Such individual action can be triggered by the "individualisation of work" (Beck, 2000, p. 53) in contemporary society, which is manifested by a decrease in attachment to the employer and an increase in interest and freedom to revise one's previous vocational choices (see Beck, 2000). Based on the theoretical material discussed above, the author's hypothesis of which agents are potentially involved in the process is described in Figure 1.3.

Figure 1.3 shows that, in theory, an individual's action – the effort to transition from the initial occupation to a new or target occupation by investing their own capital and applying a repertoire of certain action practices – elicits a response from other agents belonging to the field of the labour market – their effort to hinder or facilitate the transition by using their own capital and position in the field.

Looking at occupational mobility as a move between two occupations, the agent has to reduce their attachment to the first occupation in order to increase their attachment to the target occupation. The author argues that it is equally important to analyse the agents and their strategies of action in a process analysis, which concerns both the initial and the target occupation of the individual, since certain power resources (accumulated capital) are held by both parties. Agents belonging to the initial occupation (such as employers and clients) can indirectly facilitate the transition by encouraging the individual to acquire additional skills. These agents can also hinder an individual's progression out of the initial occupation, especially when the individual's capital helps others in the occupation or sector to maintain or improve their position.

Agents on the side of the target occupation can also attract or discourage an individual's occupational transition, depending on their own interests, available capital and the norms of the target occupation. In addition to employers, formal and non-formal education institutions also play an important role on the target occupation side. The distribution of power between these agents can change the conditions set for an individual to gain the right to enter an occupation. This distribution of power is most strongly influenced by the requirement to have a formal education, and competition between different types of educational institutions can create structural constraints on the individual's intention to change occupation (see Weeden & Grusky, 2005).

Bourdieu's use of capital and field theory as the theoretical basis for this thesis has several advantages. Firstly, it is an opportunity to make visible the role of different types of capital in working life, thus highlighting the relevance of the changes experienced by an individual when changing occupation. Secondly, application of Bourdieu's theory offers a perspective on the individual's occupational transition and its success in terms of the interdependent relationships (interactions) between various labour market agents. Thirdly, Bourdieu's analytical tools make it possible to define labour market relations as a field

and occupational mobility as a process within that field, emphasising that an individual's willingness to transition provokes a counter-reaction from other agents. Fourth, Bourdieu's ideas of the logic of the field and the motives of individual action support Koikkalainen's suggestion (see Koikkalainen, 2013), which the author follows, to analyse occupational mobility in terms of gains and losses.

2. THESIS RESEARCH METHODOLOGY

The empirical material of the thesis is based on the interpretive (qualitative research) paradigm, which is suitable for developing new theoretical perspectives and assumptions about existing social reality (Lee, 1998; Ragin, 1994). Using Bourdieu's capital and field theories for the conceptual framework is consistent with the theoretical framework of the thesis and the tradition of labour market research (see Ashley & Empson, 2017; Erel & Ryan, 2019; Koikkalainen, 2013; Šūpule, 2020; Tzeng, 2010). The study identified two target groups: first, occupationally mobile individuals, and second, other labour market agents.

2.1. Data gathering methods

The working-life biographical interview, a well-established method in similar research (see MacKenzie & Marks, 2019), was used to explore the experiences of **occupationally mobile individuals**. This involves "narratives about one's life or relevant parts thereof" (Bertaux & Kohli, 2008, p. 43), focusing on the time spent in employment (MacKenzie & Marks, 2019). In addition, the author followed the suggestion that when interviewing individuals with different communicative abilities, pre-formulated questions (see Bela-Krūmiņa, 2004) derived from the aim and objectives of the study may be useful to stimulate conversation.

Other labour market agents' interactions and actions are explored through semi-structured in-depth interviews, which allow a relatively high level of researcher control over the process, while maintaining the flexibility required by the interpretive paradigm during data collection (see Morse, 2012). This method was chosen by the author after conducting more than half of the working-life biographical interviews when she was able to formulate the questions so as to allow for a comparison of the views of both parties at the data analysis stage.

2.2. Description of research participants

To identify and select **occupationally mobile individuals** for the study, the author defined several criteria. Accordingly, the study interviewed individuals whose initial and new/ target (current at the time of interview) occupations correspond to different thematic areas of education (transitions are possible between 26 areas, see Ministru kabinets, 2017), having worked in at least one of the occupations for at least two years. Interviewees were most likely to work in the Riga economic area, which consists of an area with a radius of about 100 km around Riga.

The empirical material consists of **63 working-life biographical interviews with occupationally mobile individuals**. In total, 26 participants were male

and 37 female, 47 participants returned into education to learn their target occupation, including 25 who moved into a regulated or otherwise supervised occupation. The duration of interviews ranged from one hour to three and a half hours, with an average of about two hours.

Data collection took place between October 2019 and November 2022. During the period when restrictions were imposed on people gathering, 17 interviews were conducted remotely. Occupationally mobile individuals were recruited by the author: first, through her social network; second, through the snowball method where all interview participants were asked to recommend other individuals who had changed their occupation within a certain period; third, through the professional network site LinkedIn.

Other labour market agents (such as policy planners and implementers, employers, educational institutions, and professional organisations) are considered as a common group for two reasons. Firstly, it is the unifying factor of the agents' actions – to promote, discourage or take a relatively neutral stance towards the phenomenon of occupational mobility. Secondly, the aim was to avoid fragmentation of the information gathered and overestimation of the role of relatively low-impact agents.

The empirical material here consists of **21 interviews**, 14 with employers' representatives and seven with other labour market agents (professional associations, educators, and labour market policy implementers). Some 16 interviews were conducted remotely. The average interview lasted between one and one and a half hours. The data were collected between September 2021 and February 2023.

The author purposively recruited agents from various organisations who potentially had contact with occupationally mobile individuals. In addition, employers were also diversified in terms of sectoral representation (seven sectors covered) and workers' affiliation to a regulated or non-regulated occupation.

In respecting the ethical principles of the study and in choosing procedures to ensure data protection, the author followed international and national practices at the time of data collection, including reading and signing an informed consent form by all participants (see Plummer, 2001).

2.3. Methodology of data analysis

The author uses grounded theory to analyse the empirical material. This approach is consistent with the data collection methods used in the thesis research (see Belgrave & Seide, 2019; Wengraf, 2001). The contemporary interpretation of grounded theory recognises the application of existing and predefined theoretical knowledge to the data analysis process (Kelle, 2019). The author follows the approach developed by Strauss (with Corbin), according to which three stages can be distinguished in qualitative data analysis: open, axial, and selective coding (Strauss & Corbin, 1990 as cited in Belgrave & Seide, 2019).

In the open coding stage, the researcher follows the classic principles of grounded theory: when reading the empirical material, assigning a code to the text fragments that represent the features of an observed phenomenon (Belgrave & Seide, 2019; Kelle, 2019) without a predefined schema or theoretical framework (Kelle, 2019). The theoretical framework, in turn, is applied when starting axial coding. At this stage, the researcher uses a coding paradigm (Belgrave & Seide, 2019; Kelle, 2019) to structure the data into meaningful categories, based on the chosen theoretical perspective (Kelle, 2019). The importance of theory increases during the selective coding stage, in which the researcher identifies one key category against which other data are organised (Belgrave & Seide, 2019).

The author believes that application of Bourdieu's theory allows resolving the two methodological problems pointed out by critics of Stross and Corbin's coding paradigm approach (see Kelle, 2019). Firstly, Bourdieu's theory has a high degree of abstraction, that is, it only describes the types of resources and the logic of actions by agents. Accordingly, the chosen theory offers the author room to maintain theoretical sensitivity (see Glaser & Strauss, 1967 as cited in Kelle, 2019) and to propose categories that emerge directly from the data while fitting into the chosen conceptual apparatus. Secondly, the feature of Bourdieu's perspective of analysing macro-, meso-, and micro-level processes in their interdependence has the important advantage of avoiding the risk of overestimating the importance of micro-level processes (individual agency).

Coding the data obtained according to these principles was done manually by the author, by structuring them in Excel. During the open coding phase, the codes initially extracted could be revised, split or merged depending on the information revealed in each subsequent transcript. As a larger volume of codes describing agents' actions in the process of occupational mobility was obtained, the author grouped them based on observed correlations (see Belgrave & Seide, 2019).

Starting with structuring the data into meaningful categories (axial coding stage), the author complemented this process by comparing the information (codes) obtained in different groups of agents using the triangulation method. This is suitable for cases where the analysis of empirical material is based on grounded theory (see Flick, 2019). Triangulation was applied to identify the different types of agents' actions, allowing for a more thorough examination of the circumstances of their emergence. This implies that the data have been evaluated by contrasting the information obtained across all groups of agents, about both their own and other agents' actions.

Selective coding aims to group categories around the most important category (Belgrave & Seide, 2019). In this thesis, the choice was determined by the topic and objectives of the study, that is, the main category was "occupational mobility". Here, the author separated the grouping of codes to describe occupational mobility as a process within the framework of Bourdieu's field

theory, the structure of the Latvian labour market as a field and the interaction among its agents, from the ordering of codes to describe individuals' action strategies to facilitate occupational mobility. The presentation of results reflects the structure of the code scheme.

3. MAIN RESULTS

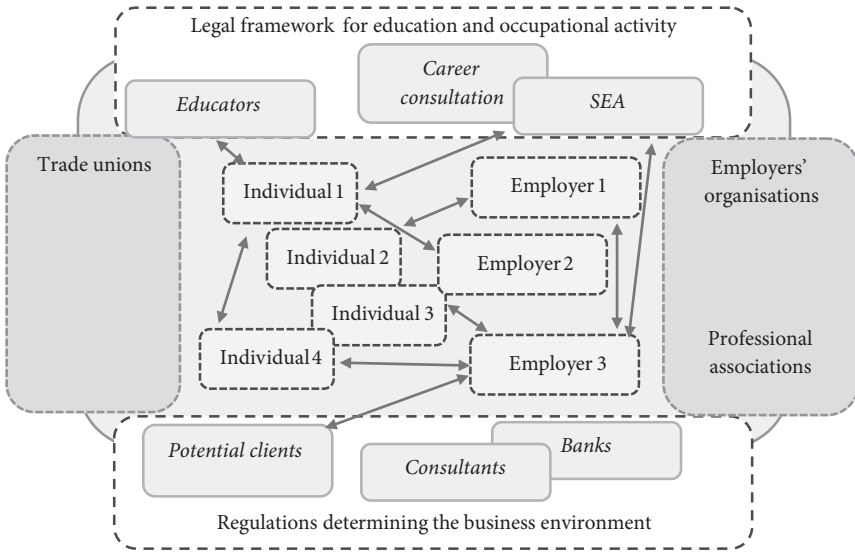
The overview of the main results includes the results of empirical research, which describes, first, the structure of the field of the Latvian labour market, second, the interaction among agents belonging to this field, revealing both the action strategies of organisational-level agents aimed at influencing the course of occupational mobility and individual capital management strategies, third, analysis of the outcome of occupational mobility from the perspective of gains and losses. Integrated in the conclusions of the thesis are the results of analysis of the Latvian legal framework structuring opportunities for occupational mobility, together with a characterisation of the internal and external factors contributing to significant occupational transitions.

3.1. Occupational mobility in the labour market field: the position of the agents involved

As analysis of the education and labour market structures in different countries shows their different activity (see DiPrete et al., 1997), achieving the research objective necessarily involved describing the agents belonging to the Latvian labour market field and to set the structure of their mutual positions (see Figure 3.1). Bourdieu's suggestion as to how this task could be tackled in practice (see Bourdieu & Wacquant, 1992) was implemented by the author in two stages. First, all types of labour market agents that structure occupational mobility were identified by analysing the academic literature (see DiPrete et al., 1997). Second, conclusions on the impact of different types of agents in Latvia were verified through the empirical data collected within the thesis research.

At the centre of the labour market field, the author located two groups of agents that play a more important role in shaping this field. The first are individuals as workers, who pursue their intention to work through the second group of agents, namely organisations as employers (firms). Individuals, although represented separately, are also agents shaping the structure of organisation and are therefore not mutually exclusive units of analysis. However, the empirical material shows that in the context of occupational activity and mobility it is necessary to consider individuals as a distinct group of agents who have certain motives that lead to certain actions.

The proposed structure of labour market agents' positions shows that some of the individuals depicted feel motivated to be occupationally mobile and they interact simultaneously or sequentially with the employer in the initial/ original occupation they want to leave, with the employer of the target occupation, and with other individuals who may be colleagues or members of the target occupation. Individual agents try to influence the actions of other agents according to their own interests. In one case, individual agents at the colleague level try



Note: The arrows in the figure are indicative of the most important relationships that exist between or among agents, but due to the density of the network of relationships, the figure does not include all possible variations in these relationships. Their characteristics are described below.

Figure 3.1. Structure of the field of the labour market and the positions of its agents

to delay the intention towards occupational mobility (discourage, improve mutual relations) in order to prevent the outflow of valuable cultural capital from the company. In another case, individuals working for a company that supports occupational mobility can act as agents for disseminating information and encouraging intentions towards mobility.

The agents at the periphery in Figure 3.1 may be influential, but play a subordinate role in the structure of a given field. Trade unions are distanced from individuals as labour market agents in the field, as they do not usually play a significant role on the issue of occupational mobility. For the same reasons, the various professional and employers' organisations have a similar (low) degree of importance on the employers' side. Educational institutions and labour market policy implementers, on the one hand, and business success agents, on the other, are relatively more involved in the labour market field, interacting with both individuals and employers.

In the context of occupational mobility, formal and non-formal educational and training institutions are equally important agents, while the State Employment Agency (SEA) is the main implementer of labour market policy, providing career counselling, job search and vocational training support. Certain collaborative links are present between educational institutions and employers,

and between the SEA, employers, educational institutions, and individuals when individuals become unemployed. Part of these links is aimed at training and attracting the labour force to employers in general, with occupational mobility being a sub-purpose of that aim.

The position of educational institutions and labour market policy makers in the field is structured by the legal framework. Some regulations are fully internalised in the field – for example, regulation of regulated occupations, which obliges an individual to undergo formal education in order to be entitled to work in a certain sector, is not discussed or questioned at all. Similarly, opportunities to apply to the SEA for unemployment benefits and retraining are perceived as stable and secure structures.

Within the group of agents that determine entrepreneurial success and that can influence the process and outcome of occupational mobility, the author has combined various other labour market agents located more deeply or shallowly in the periphery. Their location is determined by the influence of these agents on those agents positioned at the centre. The most important of these are sectoral clients and financial intermediation institutions (such as banks and public guarantee funds), while the least important are business consultants. These agents can influence the success of occupational mobility if, together with the occupation, the individual changes their form of employment from employee to entrepreneur.

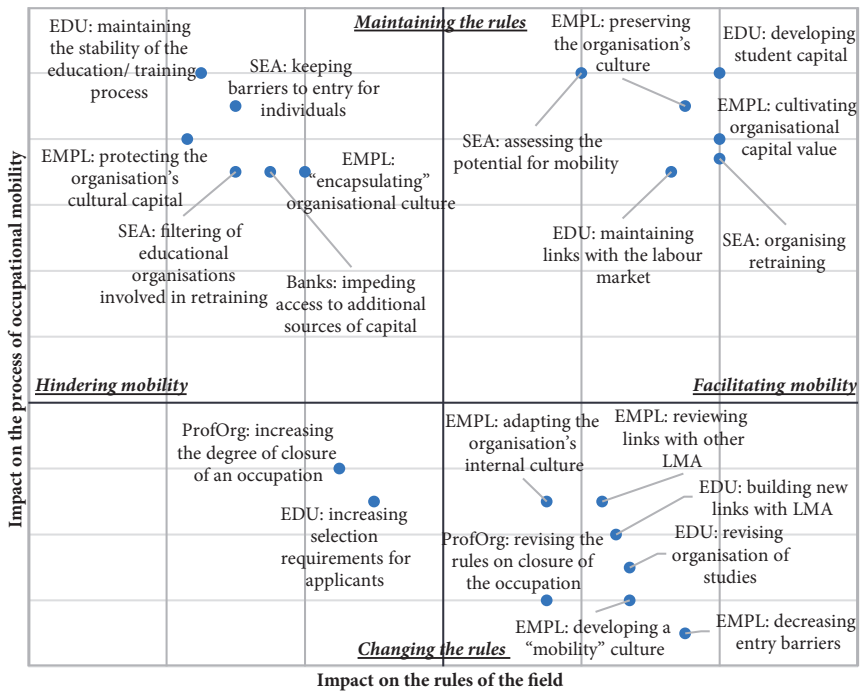
3.2. Action strategies facilitating and hindering the occupational mobility of organisation-level labour market agents

Labour market agents encounter occupational mobility in different ways. Most often, individual agents are those who, under various circumstances, initiate a sequence of actions to move between occupations. Accordingly, employers face occupational mobility in terms of both the willingness of their own employees and the willingness of individual agents from outside the organisation to enter a new/ target occupation.

Employers develop their response strategies taking into account a range of characteristics of their own cultural capital and those of the sector. Accordingly, employers may find it necessary to facilitate mobility to some extent if it has the potential to improve their position in the field, but to discourage it in other cases. Similarly, other labour market agents, be they educational institutions or public labour market policy makers, develop their own repertoire of responses. Some educational institutions react passively, adapting by varying degrees to the specific needs of occupationally mobile individuals, while others see the potential for developing their economic capital in promoting occupational mobility and therefore take an active role in facilitating and guiding the process. The experience of labour market agents over time in encountering occupational mobility shapes certain types of action strategies, some of which are already

embedded in the logic of labour market activity and therefore recognised as maintaining the rules of the field, while others are new, little known and rarely used and therefore recognised as changing the rules of the field.

Within the framework of analysis of the interaction between and among labour market agents (see Figure 3.2), the author identified the specific action strategies of each type of organisational agent according to two analytical criteria: the motive for action (to hinder or to facilitate, horizontal axis in the figure) and the expected effect on the logic of the field (to maintain or to change the existing rules, vertical axis). In total, 21 action strategies were identified. The number of action strategies facilitating occupational mobility is higher: 13 (including six maintaining and seven changing field rules). In contrast, the number of



Note: The terms used in the figure are EMPL – employers, EDU – educational institutions, SEA – public labour market policy providers, ProfOrg – professional organisations, Banks – financial and advisory service providers, LMA – labour market agents. The relative positioning of the action strategies is determined by the size of the agent using them and observed frequency of using them by those agents. Titles of action strategies are shortened. Strategies with a weaker impact on labour market processes are located closer to the centre of the axis, while the most influential strategies are located at the periphery.

Figure 3.2. Matrix of inter-relationships between strategies facilitating and hindering occupational mobility

mobility-hindering strategies totals eight (six field rules maintaining and two changing). Thus, it can be concluded that processes at the level of the field are more conducive to occupational mobility than hindering it.

Looking at the breakdown of the strategies according to their impact on the rules of the field (to maintain or change them), 12 action strategies sought to maintain them and nine to change them. As seven of the actions aimed at changing the rules of the field were intended to facilitate occupational mobility, it can be concluded that facilitation of mobility has intensified in recent years, as a relatively large number of strategies seek to change the norms governing field processes.

In assessing the strategies identified, the logic of their relative positions must be considered. A direct confrontation exists between those strategies that are on the axis of mobility-facilitating and mobility-hindering actions. In general, labour market agents use facilitating strategies against other agents' hindering strategies. However, as any agent may have different interests at different points in time, it may use both facilitating and hindering strategies sequentially. An implicit opposition can be observed between strategies aimed at maintaining and changing the rules of the field. In this case, labour market agents may often use a combination of both strategies.

Employers generally have a more diverse repertoire of action strategies (eight strategies), the most common of which are both facilitating occupational mobility and changing the rules of the field (four strategies). Educational/ training institutions use a total of six strategies, including four that facilitate mobility and two that discourage it. The action strategies identified in this group are often universal, that is, aimed at supporting learning by any individual, whether they are first-time learners or re-educated with a view to changing their occupation. However, the author has also considered and analysed these action strategies as they contribute indirectly to occupational mobility.

The titles given by the author to the action strategies of labour market agents convey their main motive, and implicitly the agent's anticipation of the impact of occupational mobility on the value of their capital and position in the labour market as a field. Employers promote occupational mobility within the existing norms of the field through strategies for cultivating organisational capital value and preserving organisational culture to control the process, to allow the intention of mobility to be realised within the enterprise and to get new entrants to the occupation to accept the existing rules of the field. In this way, they seek to maintain or improve their position. Similarly, educational/training institutions aim to maintain the rules of the field through their strategies for supporting the development of student capital and maintaining links with the labour market. Usually, the overriding objective of such action is to prevent student attrition in order to maintain the position of the educational institution.

Labour market agents have a greater interest in promoting occupational mobility if they are also pushing for changes in the rules of the field. For

employers, this need usually stems from labour shortages in the sector, so they look for appropriate solutions to maintain their position, including facilitation of occupational mobility. This is done through strategies to create and promote a culture of occupational mobility, reduce barriers to entry, adapt (internal) organisational culture and review various links with other labour market agents. Educational institutions, faced with both the need of employers and the interest of occupationally mobile individuals, also see an opportunity to improve their position by offering a service (tailor-made training) to accumulate the necessary knowledge. They do this through strategies for reviewing the organisational rules of studies and establishing new links with other labour market agents.

Within the group of hindering strategies, the most significant are the actions of employers seeking to protect and maintain their position, including by preserving the existing rules of the labour market as a field. This includes strategies such as protecting the cultural capital of the organisation and “encapsulating” organisational culture by creating barriers to the outflow of existing employees and inflow of new entrants from other occupations.

When choosing which strategy to use in interaction with particular individuals, whether to promote or hinder occupational mobility, organisational-level agents assess the individual’s inherent cultural capital. As new entrants may not have occupational-specific institutionalised cultural capital, particular attention is devoted to their embodied cultural capital. Thus, individuals’ ability to demonstrate the value of their previously accumulated capital becomes crucial.

3.3. Individuals’ capital management strategies during occupational mobility

Individual capital management strategies include actions to help individuals adapt to change, anticipate potential problems, plan resources to deal with change and take specific steps to transform their existing capital and acquire new occupation-specific capital. This multiplicity of tasks determines the nature of the strategies and the purpose of their application.

In total, the author identified 15 action strategies, of which five relate to the general evaluation, planning and management of the occupational mobility process (general strategies) and ten are capital-specific strategies (see Table 3.1). These action strategies consist of 36 action lines, each of which is made up of several action practices. As a result, an individual’s capital management action strategies can be represented as a branching structure, where the application of one action practice is interrelated with other action practices and dependent on the outcome of their application.

The role of general strategies is to guide the change process. Capital-specific strategies, on the other hand, aim to ensure that the resources stemming from existing capital are used effectively to develop the capital needed for the target occupation. Effective and appropriate application of general strategies is one of

Table 3.1. Structure of individual capital management strategies and (sub)strategies

Strategy Group	General Strategies	Capital-specific strategies		
Strategies		Cultural capital	Social capital	Economic capital
<i>(Sub) strategies</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Investigation of the content and suitability of target occupation • Identifying and planning suitable time for transition • Breaking down transition into smaller steps and tasks • Planning transition resources • Providing back-up or fall-back options 	<ul style="list-style-type: none"> • Transfer of institutionalised cultural capital • Transfer and adaptation of embodied cultural capital • Acquisition of the minimum amount of cultural capital required for the target occupation • Overcoming lack of practical skills • Further accumulation of cultural capital • Simultaneous maintenance of the cultural capital of the initial occupation 	<ul style="list-style-type: none"> • Applying existing social capital • Strategic development of new social capital 	<ul style="list-style-type: none"> • Use of public funding • Use of private funding

the ways in which an individual can enhance the success of their occupational transition intention. Each of these strategies consists of three or four action lines and their subordinate practices and solutions, for a total of 17 action lines.

Capital-specific strategies consist of six cultural capital, two social capital and two economic capital management strategies (see Table 3.1). As with the general strategies, each of the capital-specific strategies consists of two to three lines. In total, 19 capital-specific action lines were identified, of which 13 relate to management of cultural capital, four to management of social capital and a further four to management of economic capital.

Analysis of capital management strategies shows that the individual's need to transfer and adapt existing capital and acquire new cultural capital comes to the fore. Simultaneously, as individuals have previous employment experience, that is, they belong to the labour market as the field, the motives behind cultural capital management strategies are based on individuals' desire to regain and surpass as quickly as possible the positions they have previously held. Among cultural capital management strategies, those focused on acquiring new cultural capital are particularly important, as the amount of cultural

capital determines the individual's chances of entering and staying in the target occupation. It can be seen that manifestations of both institutionalised and embodied cultural capital are gaining importance. In certain situations, the cultural capital of an individual's initial occupation can provide a "competitive advantage" (Koikkalainen, 2013) when working in a target occupation. In such cases, knowledge acquired from the initial occupation is useful in performing the tasks of the new/ target occupation and helps the individual to strengthen their position (see also Tzeng, 2010).

The empirical material demonstrates how the types of capital which an individual possesses interact to accelerate the pace and outcome of occupational mobility. This is where social and economic capital management strategies come into play. Social capital provides access to the information needed to cultivate the value of cultural capital and thus professional development. Economic capital management, on the other hand, aims at ensuring one's well-being during studies and covering the costs of learning. The author's finding that individuals with higher cultural capital also have higher social and economic capital – resulting in higher chances of their making sustained occupational transitions and building new professional networks – is consistent with findings from research in related fields (see Ashley & Empson, 2017; Lareau & Weininger 2003; Tzeng, 2010).

3.4. Analysis of the outcome of occupational mobility in the perspective of gains and losses

By analysing changes in individual capital during occupational mobility in a holistic perspective of potential gains and losses (see Koikkalainen, 2013), the author concludes that this analytical tool is suitable for characterising the long-term outcomes of mobility. The author agrees with the thesis that occupational mobility as a loss of capital is more likely to be revealed when changes in its value are analysed in the short term (see Longhi & Taylor, 2013). Based on the empirical material, the author extends Koikkalainen's (2013) typology of three types of mobility outcome, dividing them into five groups (see Table 3.2).

The beneficiary group is characterised by an increase in cultural and/or economic capital, without a significant loss or with gains of social capital. The latter aspect is relevant, as gains in cultural and economic capital brought about by occupational mobility may be associated with significant losses in social capital (Friedman, 2014). Next to the group of beneficiaries, a distinction can be drawn between the group of potential beneficiaries, whose capital gains are expected in the future, but not at the time of the empirical material gathering.

The group that experiences loss as a result of occupational mobility is characterised by an identifiable long-term reduction in cultural and economic capital, such as working in a lower-skilled occupation, while the individual demonstrates dissatisfaction with their current position. The latter is an important aspect to

Table 3.2. Characteristics of the outcome of occupational mobility

Experience group	Changes in capital types			Other dimension of evaluation
	Cultural capital	Social capital	Economic capital	
<i>Beneficiaries</i>	Increase	Without significant losses	Increase	Personal benefits
<i>Potential beneficiaries</i>	(Expected) increase	Small losses	(Expected) increase	Potential personal benefits
<i>Less pronounced ambivalent experience*</i>	Loss or no change*	Without significant losses	Increase or no change*	Potential personal benefits
<i>Highly ambivalent experience</i>	Loss	Without significant losses or qualitatively altered	Long-term loss	Clear personal benefits, increase in job satisfaction
<i>Losers</i>	Long-term loss	Loss (without substitution with other networks)	Long-term loss	Low satisfaction with the content or position of the job

Note: * In the case of this group, the loss affects only one type of capital (cultural or economic)

distinguish this group from a highly ambivalent experience, in which interviewees see personal emotional gains from the loss of a sufficiently important part of someone's capital.

Unlike Koikkalainen's typology, in which ambivalent experiences were few, such cases were frequent in the thesis study. Analysing the empirical material, the author concluded that the degree of ambivalence varies, that is, it is more or less pronounced. As a result, the author distinguished between two groups of contradictory experiences. Highly ambivalent experiences involve clear losses of several types of capital, while gains are found in individual-level attitudes or job satisfaction. Less pronounced ambivalent experiences involve the loss of one form of capital while maintaining other forms of capital at least at their previous level or gaining greater returns from them. Loss may affect both cultural and economic capital, and if an individual has changed occupation several times, each time the loss may affect a different form of capital.

CONCLUSIONS AND DISCUSSION

The thesis analyses the interactions of labour market agents – such as individuals, employers, educational institutions, and labour market policy implementers – and the action strategies used to facilitate and support occupational mobility in certain ways, or, conversely, to hinder it. This study is based on an interpretative paradigm, with the empirical results analysed using Bourdieu's analytical tools – field and capital theories. To describe the context of the thesis, the author used the theory of risk society by Beck. The combination of both theoretical perspectives has allowed the author to simultaneously examine the macro-, meso- and micro-level processes of the Latvian labour market in their mutual interaction. This is a conceptual novelty of the thesis, as so far research on different aspects of occupational mobility has tended to look at it from a single – macro or micro – perspective.

Bourdieu's field theory (Bourdieu, [1984]1996; Bourdieu & Wacquant, 1992; Burdjē, 2004) allows us to view occupational mobility as a specific action by an individual agent that proceeds in the labour market as a field which arises in interaction with other agents. By expressing the desire to change occupation, the individual elicits a response from other agents belonging to the field – support or attempts to hinder realisation of that intention. Both the individual agent and other labour market agents are driven by the motive to improve their position in the field by activating their cultural, social and economic capital (Erel & Ryan, 2019). Thus, according to Bourdieu's field logic, occupational mobility stems from an individual's desire to improve their position in the labour market. In turn, the actions of other agents in response to the individual's aspirations depend on their anticipation of how the occupationally mobile individual's actions might affect the value of their own capital and their own position in the market.

While Bourdieu's field theory suggests that occupational mobility should be seen as a set of actions (a process) that allow an individual to maintain their position or bring additional benefits, a study of the academic literature shows that mobility is usually seen from a loss perspective. This is based on the belief that cultural and social capital is lost to a certain extent when an individual makes an occupational transition. However, several studies have shown that the loss of capital aspect is overestimated. It has to be considered as a conditional indicator, depending on the time interval of the assessment and the characteristics of the individual. The value of an individual's initial cultural, social and economic capital, as well as various structural factors such as the formal rules of the field (the legal framework), the informal rules of the field (the ability of labour market agents to activate or resist the formal rules), the time dimension and processes in hierarchically higher power fields (the global and national economies) are revealed as important influencing factors.

Analysing these factors and based on the logic of the field postulated by Bourdieu, the author agrees with Koikkalainen's suggestion to analyse mobility, including occupational mobility, in terms of gains and losses. This means that when experiencing loss of capital by leaving one's initial occupation, a perspective of gains emerges, which is associated with access to new, possibly more complex knowledge and skills, new networks and alternative financial resources (Koikkalainen, 2013). This model has been tested by the author through analysis of the empirical material collected in the study.

The following overview of the main findings of the research presents a justification of the assumptions maintained. The author structures her conclusions in two parts. The first provides an integrated overview of the research findings in support of the three theses, which address the structural factors of the Latvian labour market and the rules of the field that are relevant to the actions of agents in response to occupational mobility (macro and meso levels of analysis). The second sequentially substantiates theses relating to the conceptualisation of individual experience (micro level of analysis).

Structural factors of the Latvian labour market and the rules of the field.

Based on the typology of countries developed by DiPrete and colleagues (see DiPrete et al., 1997), which describes the impact of education, labour market and social security structures on the amount of occupational mobility (and indirectly on the potential for success), the author has analysed the relevant Latvian legal framework. By assessing the opportunities for re-entry into the education system, the extent to which an individual's acquired professional qualifications are able to structure their future career options, and the active labour market policy instruments for retraining the labour force, it can be concluded that Latvia belongs to the group of countries characterised by an environment conducive to occupational mobility. Simultaneously, an environment shaped by labour market structures highlights the role of the individual in the transition process, especially if the individual's target occupation is highly skilled. This environment requires the individual's own ability to organise and manage their own occupational mobility process, making the necessary adjustments to their own capital, through relationships with other labour market agents (justified assumption 1). This condition is confirmed by confronting the possibilities offered at the level of policy planning, the legal framework and public support instruments with their practical application (or implementation), which reveals contradictions and limitations.

The most important contradiction is discovered in the context of access to higher education. While the opportunity to enter formal education (university) exists after a gap of 20 years since graduating secondary education, the possibility to study at state budget cost depends on the chosen field of study. In the case of social sciences, the individual will most often have to cover the costs of studies at their own expense. Constraints are reflected in the conditions of active labour market policies and adult learning programmes for employed adults.

Under active labour market policy measures, retraining is possible if an individual wishes to move into a medium-skilled occupation that is in demand on the labour market at the time, provided if there is low demand for the individual's initial occupation. Accordingly, if the individual's new vocational interests do not meet these criteria, they must organise acquiring the cultural capital of the target occupation on their own. By contrast, educational programmes for adults employed with public funding were available only once in the long term. These circumstances lead to the conclusion that there is limited direct support for occupational mobility from public labour market policy actors.

In addition, analysis of policy planning documents shows that there is no clear position of policy planners on whether occupational mobility brings positive benefits to society and the economy, and what actions labour market policy agents should take as a result of this position. However, with efforts to strengthen the capacity of the regulatory framework to influence an individual's career prospects having been on the policy agenda over the last 10 years, it can be assumed that the costs of the occupational mobility process, which have so far been relatively low in terms of time and financial investment, may increase in the future. However, based on the results of the thesis research, the author suggests that the capacity of such a regulatory framework will only increase in circumstances where a significant proportion of other labour market agents will allow it (here, employers may be the most interested). The processes currently taking place in the labour market as a field show that, as the impact of structural factors on occupational mobility becomes stronger, other labour market agents (employers and educational institutions) could develop new strategies to maintain the existing rules of the field.

Efforts by policy makers to make career opportunities more clearly dependent on an individual's formal education have been hampered by the imbalance between labour demand and supply observed in Latvia, which in some sectors has been reinforced by changes in the prestige of occupations. In a comparative study of occupational prestige in a planned economy and today, Koroļeva and colleagues found that the importance of individual factors in occupational choice has increased significantly (Koroļeva et al., 2014). According to Beck, this is a characteristic feature of contemporary postmodern society (Beck, 2000). Koroļeva's research also shows that the importance of occupational demand in an individual's occupational choice has decreased (Koroļeva et al., 2014). For this reason, employers, as agents whose position in the field of the labour market is most seriously threatened by lack of individuals' interest in their field of activity, feel the need to influence the actions of individual agents. Accordingly, the study identifies strategies for these agents to compensate for the imbalance in initial occupational choices, which also takes the form of encouraging individuals on the labour market to reconsider their occupational interests or, by identifying individuals with the intention of changing occupation, to support them in this endeavour. Simultaneously, following the logic of the labour market

as a field proposed by Bourdieu, other organisational-level agents, including other employers whose interest is to preserve the value and position of their capital, are developing strategies of action to counteract actions that encourage and support the process of occupational mobility. Here the interactions and interrelationships between different labour market agents are revealed.

Unlike other market economies, where trade unions, employers' and professional organisations can be powerful labour market agents (see DiPrete et al., 1997), the structure of the Latvian labour market as a field includes two central groups of agents (individuals and employers), with other agents on the periphery. The empirical results show that occupational mobility in Latvia has also been facilitated or hindered by various formal and non-formal educational institutions, labour market policy implementers, potential clients of occupationally mobile individuals, business organisations, professional organisations, as well as private providers of advice and financial loans. These agents are involved to varying degrees and intensities in structuring the occupational mobility process, with employers and educational institutions playing a key role.

Analysis of the strategies of Latvian labour market agents shows that processes at the field level also facilitate rather than hinder occupational mobility. Simultaneously, the choice of action strategy to be applied by Latvian labour market organisation-level agents in dealing with a particular occupationally mobile individual depends on the situation – the position of both agents, their assessment of the value of the individual's existing capital and the individual's potential for change (justified assumption 2).

In the labour market field, agents with a significant position tend to use field-maintaining strategies, to which the use of field-changing strategies is subordinated. Thus, large employers, faced with the desire of their employees with valuable cultural capital to change occupation, support intra-company mobility in order to preserve and grow the value of their capital. On the other hand, when faced with the desire of individuals from outside the organisation to enter a new/ target occupation, employers tend to assess the potential of the individual's cultural capital, that is, whether it will enhance or undermine the value of the employer's capital. In situations of uncertainty, where an individual's potential occupational performance cannot be determined by conventional assessment tools (for example, a practical test of occupation-specific theoretical knowledge or skills), the embodied cultural capital of the individual plays an important role. Its manifestations are used as a measure of an individual's learning ability, intellectual capacity, and professionalism.

In cases where the employer has previously followed the principle of maintaining the field rules, it may decide to review (change) the rules if the capital value of the candidate is attractive and there is scope for transfer to a new sector. As a result, the employer recognises that formal education can be replaced by practical work experience in a similar field or occupation. Accordingly, it is revealed here that field-changing actions can result from direct interaction

between the stakeholder organisation and the professionally mobile individual (justified assumption 3). At the same time, the individual's ability to demonstrate the value of their cultural capital increases their chances of making a successful occupational change.

Organisational-level agents with a relatively weak position on the labour market tend to promote occupational mobility at the same time as encouraging changes in the rules of the field, seeing this as an opportunity to improve their position. This group includes non-formal education institutions that directly offer a vocational retraining service. Their actions are particularly characterised by a clear component of valuation of the individual's previously accumulated capital. Accordingly, individuals with high cultural capital are given priority in the provision of support.

Faced with such changes in labour market conditions, other agents, feeling their position threatened, may adopt various disincentive strategies. The most common of these are employers' attempts to retain their employees and prevent new entrants from entering the company by maintaining or reinforcing the existing rules of the field.

In general, analysis of the interaction among Latvian labour market agents shows that, in addition to the gatekeeping role of employers described in the academic literature (see Weeden & Grusky, 2005), namely the ability to create conditions for individuals without relevant formal education to enter the occupation, non-formal education institutions also tend to acquire such a position. In the Latvian labour market, arguably there are certain organisational-level agents (employers and educators) who are proactive promoters of occupational mobility.

Conceptualising individual capital management strategies and occupational mobility experiences. Empirical research shows that individuals develop both general and capital-specific action strategies to manage the occupational mobility process and to bridge the knowledge gap (differences in cultural capital needed to do the job) when moving from one occupation to another. Accordingly, the repertoire of strategies for managing individuals' capital is comprehensive, covering all the types of capital defined by Bourdieu, as well as a distinct group of strategies aimed at managing the general process of occupational mobility (justified assumption 4).

Capital-specific strategies combine two distinct sets of actions. In one case, the individual shortens the time needed to accumulate capital for a new (target) occupation by creating and activating a unique combination of existing cultural, social or economic capital or solves problems that have arisen while accumulating that capital. In the second case, the individual's actions are directly aimed at increasing the value of their capital, for example by acquiring new knowledge, codes of behaviour, values, establishing new social ties or securing financial resources. Most capital management strategies are subordinated to the individual's need to transfer and adapt existing and acquire new cultural

capital. Moreover, the use of both previously accumulated institutionalised and embodied cultural capital to acquire missing cultural capital and to adapt to the norms and values of the target occupation becomes important. While this exercise also supports the transfer of capital inherent in the initial occupation, which allows the individual to gain a “competitive advantage” (Koikkalainen, 2013), the main goal of their actions is to acquire a level of new cultural capital that allows them to enter and establish themselves in the new occupation.

By analysing the micro-level processes of occupational mobility, the author verified Koikkalainen’s theoretical model of mobility gains and losses. The author concludes that this analytical tool is appropriate for the characterisation of long-term outcomes of occupational mobility. Based on a study of individuals’ experiences, the author reviewed Koikkalainen’s proposal to divide mobility outcomes into three groups depending on capital losses or gains. The empirical study of the thesis allows a distinction to be drawn between five types of mobility outcome. Accordingly, the author proposes to divide the group of beneficiaries defined by Koikkalainen into a group of potential beneficiaries whose capital gains are expected but not yet fully proven during the study. This distinction once again highlights the importance of the time dimension in evaluating the mobility experience. The author also proposes to divide the group of ambivalent experiences, less frequently observed in the study of Koikkalainen, into more and less ambivalent experiences. This is determined by the degree to which one type of capital loses while another gains. In the case of highly ambivalent experiences, the author has observed a clear loss of several types of capital (most often cultural and economic), with the occupationally mobile individual seeing gains at a personal level – in emotional satisfaction with the content or circumstances of the job (justified assumption 5). Contrasting this result with the theoretical perspective used in the thesis, the author concludes that personal-level gains are outside the perspective of Bourdieu’s theory of capital and Koikkalainen’s gains-losses model.

Summarising her experience in applying Bourdieu’s theory of capital and field, the author concludes that this approach encourages the inclusion of a capital gains perspective in the study of occupational mobility and reveals the interdependent relationships between agents’ actions. Meanwhile, this theoretical framework does not allow for a description of aspects of mobility benefits that are not related to the position of the individual in the social structure.

Analysing the processes appearing in the Latvian labour market, the author concludes that they give rise to two lines of research. Firstly, given that occupational mobility is at least partly driven by the mismatch between supply and demand for labour in Latvia, which results from young people’s early occupational choices that differ from the labour market situation, it is advisable to pay more attention to the effectiveness of career counselling provided at the initial educational level. Secondly, in view of efforts made by labour market agents at organisational level to assess an individual’s existing cultural capital to decide

whether to support or discourage their intention of occupational mobility, experimental studies are recommended to determine which combinations of previously accumulated capital and retraining experience (formal or non-formal) contribute to an individual's entry into the labour market of the target occupation.

KOPSAVILKUMĀ IZMANTOTIE INFORMĀCIJAS AVOTI/ INFORMATION SOURCES USED IN THE SUMMARY

- Ahn, J., Dik, B. J., & Hornback, R. (2017). The experience of career change driven by a sense of calling: An Interpretative Phenomenological Analysis approach. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 48–62. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.07.003>
- Ashley, L., & Empson, L. (2017). Understanding social exclusion in elite professional service firms: field level dynamics and the ‘professional project.’ *Work, Employment and Society*, 31(2), 211–229. <https://doi.org/10.1177/0950017015621480>
- Bakker, S. R., Hendriks, P. H. J., & Korzilius, H. P. L. M. (2022). Let it go or let it grow? – Personal network development and the mobilization of intra-organizational social capital. *Social Networks*, 68, 179–194. <https://doi.org/10.1016/j.socnet.2021.06.002>.
- Beck, U. (1992). *Risk Society: Towards a New Modernity*. London: Sage Publications.
- Beck, U. (2000). *The Brave New World of Work*. Cambridge: Polity Press.
- Bela-Krūmiņa, B. (2004). *Dzīvesstāsti kā sociāli vēstījumi*. Promocijas darbs. Rīga: Latvijas Universitāte.
- Belgrave, L. L., & Seide, K. (2019). Coding for Grounded Theory. In: A. Bryant, K. Charmaz (eds) *The SAGE Handbook of Current Developments in Grounded Theory* (pp. 167–185). London: SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781526485656>
- Bertaux, D., & Kohli, M. (2008). The life story approach: a continental view. In B. Harrison (ed) *Life Story Research*, I (pp. 42-65). London: Sage Publications.
- Blau, G. (2007). Does a corresponding set of variables for explaining voluntary organizational turnover transfer to explaining voluntary occupational turnover? *Journal of Vocational Behavior*, 70(1): 135-148. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.07.007>
- Bourdieu, P. ([1984]1996). *Distinction: A Social Critique of the Judgment of Taste*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In: J. G. Richardson (ed.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* (pp. 241-259). New York: Greenwood Press.
- Bourdieu, P. (1989). Social Space and Symbolic Power. *Sociological Theory*, 7(1), 14–25. <https://doi.org/10.2307/202060>
- Bourdieu, P. & Wacquant, L. (1992). *An Invitation to Reflexive Sociology*. Cambridge: Polity Press.
- Brunello, G., & Wruuck, P. (2019). *Skill shortages and skill mismatch in Europe: A literature review*. IZA Discussion Paper 12346. Bonn: Institute of Labour Economics.
- Bukodi, E. & Róbert, P. (2007). *Occupational Mobility in Europe*. Dublin: Eurofound.
- Burdjē, P. (2004). *Praktiskā jēga*. Rīga: Omnia Mea.
- Carless, S. A., & Arnup, J. L. (2011). A longitudinal study of the determinants and outcomes of career change. *Journal of Vocational Behavior*, 78(1), 80–91. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.09.002>

- Cooper, L., Caddick, N., Godier, L., Cooper, A., & Fossey, M. (2018). Transition From the Military Into Civilian Life: An Exploration of Cultural Competence. *Armed Forces & Society*, 44(1), 156–177. <https://doi.org/10.1177/0095327X16675965>
- DiPrete, T., De Graaf, P., Luijkx, R., Tahlin, M., & Blossfeld, H. (1997). Collectivist versus Individualist Mobility Regimes? Structural Change and Job Mobility in Four Countries. *American Journal of Sociology*, 103(2), 318–58. <https://doi.org/10.1086/231210>.
- DiPrete, T. A., & Nonnemaker, K. L. (1997). Structural Change, Labor Market Turbulence, and Labor Market Outcomes. *American Sociological Review*, 62(3), 386–404. <https://doi.org/10.2307/2657312>
- Dlouhy, K., & Biemann, T. (2018). Path dependence in occupational careers: Understanding occupational mobility development throughout individuals' careers. *Journal of Vocational Behavior*, 104, 86–97. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.10.009>.
- Erel, U., & Ryan, L. (2019). Migrant Capitals: Proposing a Multi-Level Spatio-Temporal Analytical Framework. *Sociology*, 53(2), 246–263. <https://doi.org/10.1177/0038038518785298>
- Flick, U. (2019). From Intuition to Reflexive Construction: Research Design and Triangulation in Grounded Theory Research. In: A. Bryant, K. Charmaz (eds) *The SAGE Handbook of Current Developments in Grounded Theory* (pp. 125–144). London: SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781526485656>
- Friedman, S. (2014). The price of the ticket: Rethinking the experience of social mobility. *Sociology*, 48(2), 352–368. <https://doi.org/10.1177/0038038513490355>.
- Glaser, B., & Strauss, A. (1967). *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. New York: Aldine de Gruyter.
- Jarvis, B. F., & Song, X. (2017). Rising Intragenerational Occupational Mobility in the United States, 1969 to 2011. *American Sociological Review*, 82(3), 568–599. <https://doi.org/10.1177/0003122417706391>.
- Kalleberg, A. L., & Mouw, T. (2018). Occupations, Organizations, and Intragenerational Career Mobility. *Annual Review of Sociology*, 44(1), 283–303. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-073117-041249>
- Kambourov, G., & Manovskii, I. (2009). Occupational Mobility and Wage Inequality. *The Review of Economic Studies*, 76(2), 731–759. <https://doi.org/10.1111/j.1467-937X.2009.00535.x>
- Kasalis, E., Brēķis, E., Jēkabsons, S., Purmalis, K., Brants, M., & Eglīte, G. (2013). *Darbspēka profesionālā mobilitāte*. Pētījums. Rīga: Projektu un kvalitātes vadība. Pieejams: https://www.em.gov.lv/sites/em/files/3_petijums_prof_mobilitate1_0.pdf
- Kelle, U. (2019). The Status of Theories and Models in Grounded Theory. In: A. Bryant, K. Charmaz (eds) *The SAGE Handbook of Current Developments in Grounded Theory* (pp.68–88). London: SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781526485656>
- Koikkalainen, S. (2013). *Making it abroad: experiences of highly skilled Finns in the European Union labour markets*. Rovaniemi: University of Lapland Printing Centre. Retrieved 14 June 2021 from: <https://lauda.ulapland.fi/handle/10024/61784>
- Koroļeva, I., Mieriņa, I., Rungule R. (2014). *Profesiju prestižs un izvēle jauniešu vidū: divu paaudžu salīdzinājums*. Rīga: LU Akadēmiskais apgāds

- Lareau, A., & Weininger, E. B. (2003). Cultural capital in educational research: A critical assessment. *Theory and Society*, 32, 567–606. <https://doi.org/10.1023/B:RYSO.0000004951.04408.b0>
- Lee, T. (1998). *Using Qualitative Methods in Organizational Research*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Longhi, S., & Taylor, M. (2013). Occupational Change and Mobility Among Employed and Unemployed Job Seekers. *Scottish Journal of Political Economy*, 60, 71–100. <https://doi.org/10.1111/sjpe.12003>
- LR Ekonomikas ministrija. (2020). *Informatīvais ziņojums par darba tirgus vidēja un ilgtermiņa prognozēm*. Rīga: Ekonomikas ministrija. Pieejams: <https://www.em.gov.lv/lv/media/598/download> (skatīts 27.08.2021.)
- LR Ministru kabinets. (2017, 13. jūnijs). *Ministru kabineta noteikumi Nr. 322 “Noteikumi par Latvijas izglītības klasifikāciju”*. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/291524-noteikumi-par-latvijas-izglitibas-klasifikaciju> (skatīts 27.03.2023.).
- MacKenzie, R., & Marks, A. (2019). Older Workers and Occupational Identity in the Telecommunications Industry: Navigating Employment Transitions through the Life Course. *Work, Employment and Society*, 33(1), 39–55. <https://doi.org/10.1177/0950017018760212>
- Macmillan, R. (2005). The Structure of the Life Course: Classic Issues and Current Controversies. *Advances in Life Course Research*, 9, 3–24. [https://doi.org/10.1016/S1040-2608\(04\)09001-X](https://doi.org/10.1016/S1040-2608(04)09001-X)
- McGuire G. M., & Bielby W. T. (2016). The Variable Effects of Tie Strength and Social Resources: How Type of Support Matters. *Work and Occupations*, 43(1), 38–74. <https://doi.org/10.1177/0730888415596560>
- Morse, J. M. (2012). The implications of interview type and structure in mixed-method design. In J. F. Gubrium, J. A. Holstein, A. B. Marvasti & K. D. McKinney (eds), *The SAGE handbook of interview research: The complexity of the craft* (pp. 193–204). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Motulsky, S. L. (2010). Relational Processes in Career Transition: Extending Theory, Research, and Practice. *The Counseling Psychologist*, 38(8), 1078–1114. <https://doi.org/10.1177/0011000010376415>
- Muhina, J. (2018). *Pieaugušo izglītības politikas novērtējums Latvijā*. Maģistra darbs. Rīga: Latvijas Universitāte. Pieejams: <http://dspace.lu.lv/dspace/handle/7/39866>
- Murphy, E. (2014). Workers’ Movement Out of Declining Occupations in Great Britain, Germany and Switzerland. *European Sociological Review*, 30(6), 685–701. <https://doi.org/10.1093/esr/jcu066>.
- Plummer, K. (2001). *Documents of Life 2*. London: Sage Publications.
- Pohlig, M. (2021). Occupational mobility in Europe during the crisis: Did the social elevator break? *Research in Social Stratification and Mobility*, 72, Article 100549. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2020.100549>
- Poševa, B. (2010). *Motivācija profesijas maiņai brieduma gados*. Maģistra darbs. Rīga: Latvijas Universitātes Pedagoģijas, psiholoģijas un mākslas fakultāte
- Ragin, Ch. C. (1994). *Constructing Social Research*. Thousand Oaks: Pine Forge Press.

- Ruiz Castro, M., van der Heijden, B., & Henderson, E. L. (2020). Catalysts in career transitions: Academic researchers transitioning into sustainable careers in data science. *Journal of Vocational Behavior*, 122, Article 103479. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103479>.
- Sacchi, S., Kriesi, I., & Buchmann, M. (2016). Occupational mobility chains and the role of job opportunities for upward, lateral and downward mobility in Switzerland. *Research in Social Stratification and Mobility*, 44, 10–21. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2015.12.001>.
- Strauss, A. L., & Corbin, J. (1990). *Basics of Qualitative Research: Grounded Theory Procedures and Techniques*. Newbury Park, CA: Sage.
- Šumilo, Ē., Sloka, I., Karnups, V. P., Šķiltere, D., Škapars, R., Adamsons, V., Kavale, L., Dovladbekova, I., Oļevskis, G., Šavriņa, B., Vaskis, G., Danusēvičs, M., Brēķis, E., Baumanē, I., & Lauze, A. (2007). *Darbspēka profesionālā mobilitāte*. Rīga: Latvijas Universitāte.
- Šūpule, I. (2020). *Latvijas augsti izglītotie emigranti: izglītības un darba pieredze Latvijā un ārvalstīs*. Rīga: LU Akadēmiskais apgāds
- Šveicars, R. (05.12.2019.). "LMT" prezidents Binde: Viss attīstās tik strauji, ka dzīves laikā trīs četras reizes būs jāmaina specialitāte. *LV.LV*. Pieejams: <https://www.la.lv/vairak-par-inzenieri-vajadzies-radosu-cilveku> (skatīts 06.02.2023.)
- Tzeng, R. (2010). Cultural Capital and Cross-Border Career Ladders: Western Professional Migrants in Taiwan. *International Sociology*, 25(1), 123–143. <https://doi.org/10.1177/0268580909346709>
- Weeden, K. A., & Grusky, D. B. (2005). The Case for a New Class Map. *American Journal of Sociology* 111(1): 141–212. <https://doi.org/10.1086/428815>
- Wengraf, T. (2001). *Qualitative research interviewing: Biographic narrative and semi-structured methods*. London: Sage Publications.
- Wu, S., Tandoc, E. C., & Salmon, C. T. (2019). A Field Analysis of Journalism in the Automation Age: Understanding Journalistic Transformations and Struggles Through Structure and Agency. *Digital Journalism*, 7(4), 428–446. <https://doi.org/10.1080/21670811.2019.1620112>.