



**LATVIJAS
UNIVERSITĀTE**

SOCIĀLO ZINĀTŅU FAKULTĀTE

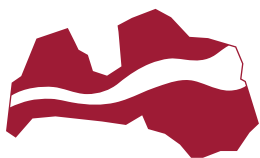
OKSANA ŽABKO

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

PROMOCIJAS DARBS

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)

ANOTĀCIJA

Promocijas darbā analizēta individuālā un organizāciju līmeņa darba tirgus aģentu mijiedarbība un rīcību stratēģijas, kuru uzdevums ir rosināt vai reagēt 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

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

SATURS

ANOTĀCIJA	3
ABSTRACT	4
SAĪSINĀJUMU SARAKSTS.....	8
ATTĒLU SARAKSTS.....	9
TABULU SARAKSTS	9
IEVADS	10
1. PĒTĪJUMA GALVENIE JĒDZIENI UN TO INTERPRETĀCIJA	25
1.1. Profesijas jēdziens un profesiju loma sabiedrībā	25
1.2. Profesionālā mobilitātes definēšanas teorētiskās un metodoloģiskās problēmas.....	31
2. PROFESIONĀLĀ MOBILITĀTE BEKA RISKĀ SABIEDRĪBAS PERSPEKTĪVĀ	41
2.1. Darba nozīme mūsdienu sabiedrībā un darba attiecību rakstura izmaiņas sekmējošie faktori... 42	
2.2. Nedrošības politiskās ekonomijas principi kā profesionālo mobilitāti veicinošie apstākļi.....	44
2.3. Profesionālā mobilitāte nākotnes darba tirgus attīstības scenāriju ietvarā	46
3. PROFESIONĀLĀS MOBILITĀTES ANALĪZES IETVARĀ: BURDJĒ KAPITĀLA VEIDU UN SOCIĀLĀ LAUKA TEORIJA.....	51
3.1. P. Burdjē kapitāla veidu teorijas raksturojums.....	52
3.2. Profesionālā mobilitāte P. Burdjē kapitāla veidu teorijas skatījumā.....	58
3.3. P. Burdjē sociālā lauka teorija un tās piemērošana profesionālās mobilitātes analīzei.....	67
3.4. Kopsavilkums un diskusija.....	78
4. PROFESIONĀLĀS MOBILITĀTES KONTEKSTS LATVIJĀ: DARBA TIRGUS STRUKTŪRA UN PROFESIONĀLĀS DARBĪBAS REGULĒJUMA RAKSTUROJUMS	80
4.1. Profesionālo mobilitāti veicinošie faktori Latvijas darba tirgū	80
4.2. Latvijas izglītības sistēmas un profesionālās darbības iespēju tiesiskā regulējuma ietvars	87
4.3. Izglītības un darba tirgus politikas instrumenti profesionālās mobilitātes atbalstam.....	99
4.4. Secinājumi.....	105
5. PROMOCIJAS DARBA METODOLOĢIJA	108
5.1. Pētījuma dalībnieku atlases kritēriji	109
5.1.1. Profesionāli mobilie indivīdi	109
5.1.2. Citi darba tirgus aģenti	115
5.2. Pētījuma metodes un instrumentu izstrādes raksturojums	116
5.2.1. Darba dzīves biogrāfiskās intervijas ar profesionāli mobiliem indivīdiem.....	117
5.2.2. Daļēji strukturētās padziļinātās intervijas ar citiem darba tirgus aģentiem.....	119
5.3. Lauka darba organizācijas un norises raksturojums.....	120
5.3.1. Darba dzīves biogrāfisko interviju organizācija un iegūtā empīriskā materiāla raksturojums.....	120

5.3.2. Daļēji strukturēto padziļināto interviju ar citiem darba tirgus aģentiem norise	123
5.4. Pētījuma ētiskie apsvērumi un pielietotās datu aizsardzības procedūras	125
5.5. Rezultātu analīzes metodoloģija.....	127
6. PROFESIONĀLĀ MOBILITĀTE DARBA TIRGUS SOCIĀLAJĀ LAUKĀ: ROBEŽAS UN AĢENTU MIJIEDARBĪBAS RAKSTUROJUMS	133
6.1. Profesionālajā mobilitātē iesaistītie aģenti un to mijiedarbības konteksts	134
6.2. Aģentu rīcību motīvu un repertuāru analīzes ietvars.....	143
6.3. Profesionālo mobilitāti veicinošās darba tirgus aģentu rīcību stratēģijas.....	145
6.3.1. Sociālā lauka noteikumus saglabājošās rīcību (apakš)stratēģijas.....	147
6.3.2. Sociālā lauka noteikumus mainošās rīcību (apakš)stratēģijas.....	156
6.4. Profesionālo mobilitāti kavējošās darba tirgus aģentu rīcību stratēģijas.....	170
6.4.1. Sociālā lauka noteikumus saglabājošās rīcību (apakš)stratēģijas.....	171
6.4.2. Sociālā lauka noteikumus mainošās rīcību (apakš)stratēģijas.....	176
6.5. Darba tirgus aģentu mijiedarbības padziļināta izpēte.....	177
6.6. Secinājumi un diskusija.....	182
7. INDIVĪDA KAPITĀLA PĀRVALDĪBAS STRATĒGIJAS PROFESIONĀLĀS MOBILITĀTES GAITĀ.....	185
7.1. Kapitāla pārvaldības stratēģiju vispārējais ietvars un rīcību klasifikācijas līmeņi.....	186
7.2. Vispārējās kapitāla pārvaldības stratēģijas.....	188
7.2.1. Jaunās profesijas satura un savas piemērotības izpēte	189
7.2.2. Pārejai piemērota laika noteikšana un plānošana	192
7.2.3. Pārejas posmu noteikšana un resursu plānošana	196
7.2.4. Rezerves vai atkāpšanās iespēju izskatīšana un nodrošināšana	200
7.3. Kultūras kapitāla pārvaldības stratēģijas.....	202
7.3.1. Institucionalizētā kultūras kapitāla pārņemšana.....	203
7.3.2. Iemiestotā kultūras kapitāla pārņemšana un pielāgošana	206
7.3.3. Minimālā mērķa profesijā nepieciešamā kultūras kapitāla apjoma iegūšana.....	209
7.3.4. Praktisko iemaņu trūkuma pārvarēšana.....	211
7.3.5. Turpmākā kultūras kapitāla uzkrāšana	214
7.3.6. Sākotnējās profesijas kultūras kapitāla vienlaicīga uzturēšana.....	215
7.4. Sociālā kapitāla pārvaldības stratēģijas.....	217
7.4.1. Esošā sociālā kapitāla izmantošana.....	218
7.4.2. Jauna sociālā kapitāla stratēģiska attīstīšana.....	221
7.5. Ekonomiskā kapitāla pārvaldība	223
7.6. Profesionālās mobilitātes ierosināto kapitāla veidu vērtības izmaiņu raksturojums	226
7.6.1. Ieguvumu un zaudējumu subjektīvs novērtējums	226
7.6.2. Profesionālās mobilitātes rezultāta tipoloģija.....	228
7.7. Secinājumi un diskusija.....	231

SECINĀJUMI UN DISKUSIJA	234
PATEICĪBAS.....	243
IZMANTOTIE INFORMĀCIJAS AVOTI.....	244
PIELIKUMI	265
1. <i>pielikums</i> . Darba dzīves biogrāfisko interviju dalībnieku raksturojums	266
2. <i>pielikums</i> . Citu darba tirgus aģentu interviju dalībnieku raksturojums.....	270
3. <i>pielikums</i> . Darba dzīves biogrāfisko interviju vadlīnijas	271
4. <i>pielikums</i> . Citu darba tirgus aģentu daļēji strukturētu padziļinātu interviju vadlīnijas	274
5. <i>pielikums</i> . Piekrišanas formu paraugi.....	284

SAĪSINĀJUMU SARAKSTS

CSP – Centrālā statistikas pārvalde

ES – Eiropas Savienība

et al. – *et alia* (“un citi” latīņu valodā)

LR – Latvijas Republika

MK – Ministru kabinets

NVA – Nodarbinātības valsts aģentūra

NVO – nevalstiskās organizācijas

OECD – Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācija (“*Organisation for Economic Co-operation and Development*” angļu valodā)

VIAA – Valsts izglītības attīstības aģentūra

vs. – *versus* (“pretstatā” angļu valodā)

ATTĒLU SARAKSTS

0.1. attēls. Promocijas darba analīzes līmeņi un izmantotā teorētiskā perspektīva..	16
3.1. attēls. Kultūras, sociālā un ekonomiskā kapitāla transformācijas komponentes profesionālās mobilitātes gadījumā.....	60
3.2. attēls. Darba tirgus lauks un tā potenciālie apakšlauki.....	70
3.3. attēls. Profesionālās mobilitātes procesā iesaistītie aģenti darba tirgus sociālajā laukā: teorētiskais modelis.....	76
5.1. attēls. Darba dzīves biogrāfisko interviju lauka darba gaita.....	122
5.2. attēls. Darba tirgus aģentu grupās iegūto datu triangulācija.....	130
5.3. attēls. Darba tirgus aģentu rīcību identificēšanas un verificēšanas shēma.....	131
6.1. attēls. Darba tirgus sociālā lauka un tā aģentu pozīciju struktūra.....	138
6.2. attēls. Darba tirgus aģentu rīcību repertuāra klasifikācija.....	144
6.3. attēls. Profesionālo mobilitāti veicinošo un kavējošo rīcību stratēģiju savstarpējo attiecību matrica.....	178
7.1. attēls. Individīda kapitālu pārvaldībai lietoto rīcību klasifikācija.....	187

TABULU SARAKSTS

1.1. tabula. Profesionālās mobilitātes mērīšanas skalu piemēri.....	38
5.1. tabula. Profesiju zināšanu jomu iedalījums atbilstoši Latvijas izglītības klasifikācijai.....	112
5.2. tabula. Individuālo un citu darba tirgus aģentu rīcību analīzes dimensiju raksturojums.....	131
6.1. tabula. Profesionālo mobilitāti veicinošo darba devēju un izglītības iestāžu rīcību stratēģiju un (apakš)stratēģiju kopsavilkums.....	146
6.2. tabula. Profesionālo mobilitāti kavējošo darba devēju un izglītības iestāžu rīcību stratēģiju un (apakš)stratēģiju kopsavilkums.....	171
7.1. tabula. Individīda kapitāla pārvaldības stratēģiju un (apakš)stratēģiju struktūra	187
7.2. tabula. Individīda vispārējo kapitāla pārvaldības (apakš)stratēģiju un rīcību virzienu struktūra.....	189
7.3. tabula. Individīda kultūras kapitāla pārvaldības (apakš)stratēģiju un rīcību virzienu struktūra.....	203
7.4. tabula. Individīda sociālā kapitāla pārvaldības (apakš)stratēģiju un rīcību virzienu struktūra.....	218
7.5. tabula. Individīda ekonomiskā kapitāla pārvaldības (apakš)stratēģiju un rīcību virzienu struktūra.....	223
7.6. tabula. Profesionālās mobilitātes rezultāta raksturojums.....	229

IEVADS

Ārvalstu pētījumi rāda, ka pēdējās desmitgadēs ir pieaudzis strādājošo īpatsvars, kuri mainījuši savu profesiju (Jarvis & Song, 2017; Kambourov & Manovskii, 2009a). 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; Atkinson, 2010; Carless & Arnup, 2011; Iellatchitch et al., 2003; 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). Ekonomiskā lejupslīde, kuru Eiropas Savienības (ES) valstis piedzīvoja 2009.–2010. gadā, palielināja profesionālās mobilitātes intensitāti Eiropā visās (augsti, vidēji un zemi kvalificēto) profesiju grupās, turklāt palielinot iespēju, ka tā notiks lejupejošā virzienā, t. i., no augstākas uz zemākas kvalifikācijas profesiju (Pohlig, 2021). Latvijas gadījumā būtisks papildu faktors bija arī atšķirīgie dažādu tautsaimniecības nozaru attīstības tempi ekonomikas augšupejas ciklā (Kasalis et al., 2013), kas noteiktās nozarēs radīja augstāku darbaspēka pieprasījumu un piedāvāja labāku atalgojumu, tādējādi veicinot citu specialitāšu darbaspēka pieplūdumu.

Otrkārt, tehnoloģiju attīstība, t.sk. automatizācija, arī maina profesiju pieprasījumu (Beck, 2000; Goos et al., 2014; Murphy, 2014), kas ietver kā kādu jomu profesiju pieprasījuma pieaugumu, tā citu profesiju izzušanu. Rezultātā notiek darba polarizācija, kad sociālie zinātnieki novēro vidējas kvalifikācijas profesiju izzušanu, pieaugot augsti un zemi kvalificētu (un apmaksātu) darbu skaitam (Pohlig, 2021). Lai saglabātu darbu, indivīdiem, kas iepriekš strādāja profesijā, kuru pieprasījums krīt, jāpār kvalificējas.

Treškārt, virkne pētījumu rāda, ka intensīvi (izdegšanu veicinoši) darba apstākļi (Blau, 2007) un neskaidras ilgtermiņa darba (karjeras) perspektīvas (Ruiz Castro et al., 2020), kā rezultātā samazinās indivīda apmierinātība ar darbu un piesaiste darba vietai (Blau, 2007), var mudināt strādājošo pieņemt lēmumu ne tikai mainīt darba vietu, bet arī pieņemt krasāku 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., piemēram, Sacchi et al., 2016 par profesionālās mobilitātes ķēdēm).

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., piemēram, Koroļeva et al., 2014 par profesijas izvēles motīviem), 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 pieaugošu tendenci mainīt profesiju, iepriekš minēto faktoru ietekme uz darba tirgu un profesionālās mobilitātes līmeni mūsdienu rietumu pasaulē atšķiras (šeit autore aplūko ES valstis un ASV, par kurām pieejams visplašākais literatūras klāsts). Blakus tam, ka dažādu valstu tautsaimniecība ir atšķirīgi jutīga pret ārējo faktoru (piemēram, ekonomikas attīstības ciklu) ietekmi, profesiju struktūras izmaiņas, jeb, citiem vārdiem izsakoties, 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; DiPrete, 2003). Pētījumi rāda, ka profesiju pieprasījums arvien vairāk polarizējas, respektīvi, izzūdot vidējas kvalifikācijas profesijām, pieaug augsti vai zemi kvalificētu profesiju pieprasījums (Kalleberg & Mouw, 2018; Murphy, 2014; Pohlig, 2021). Zināšanas un prasmes, lai pārietu darbā uz citu profesiju, atšķiras pēc sarežģītības pakāpes un to iegūšanas ilguma. To pielāgošana prasa dažāda apmēra indivīda ieguldījumus, attiecīgi rada individuālu zaudējumu risku (sk. Beck, 1992, 2000). Izglītības un darba tirgus aģenti, kuriem var būt dažādas intereses šajā profesiju pieprasījuma un piedāvājuma sabalansēšanas procesā, var gan veicināt mobilitāti, t. sk. mazināt ar to saistītos riskus, gan kavēt vai ierobežot indivīdu centienus veikt šo pāreju (DiPrete et al., 1997). Kavējošā efekta negatīvās sekas var būt tādas, ka indivīds izvēlas nevis mainīt profesiju, bet gan pāriet ekonomiski neaktīvā statusā, kļūstot par bezdarbnieku, kas zaudējis ticību atrast citu darbu (DiPrete et al., 1997; Murphy, 2014). Šāds rezultāts rada gan individuāla, gan sabiedrības līmeņa ilgtermiņa zaudējumus – dzīves kvalitātes samazināšanos, nabadzības un no tās izrietošu labklājības sistēmas slodzes pieaugumu.

Pētījumi rāda (sk., piemēram, Bukodi & Róbert, 2007; Pohlig, 2021), ka Latvijas darba tirgum raksturīgs salīdzinoši augsts profesionālās mobilitātes īpatsvars. Tomēr Latvijas gadījumā iepriekš minētie procesi lielākā mērā izpaužas ekonomiski aktīvajā Latvijas daļā, ko veido areāls ap galvaspilsētu (respektīvi aptuveni 100 km rādiusā ap Rīgu), kā arī būtu attiecināmi uz tālāk esošajām valstspilsētām.

Darba devēju publiskais viedoklis (sk., piemēram, Šveicars, 05.12.2019.) un atsevišķu nozaru darba devēju iniciatīvas (sk., piemēram, BiSMART, 13.09.2019.), demonstrē pieaugošu

tēmas aktualitāti Latvijas sabiedrībā. Kā viens no būtiskākajiem profesionālo mobilitāti veicinošajiem faktoriem ir minams ilgstošs darbaspēka piedāvājuma un pieprasījuma disbalanss. Ziņojumi par darba tirgus situāciju (sk., piemēram, Ekonomikas ministrija, 2020; Sloka et al., 2007) rāda, ka Latvijā vairāk nekā 15 gadus pastāv darbaspēka iegūtās izglītības neatbilstība tautsaimniecības nozaru pieprasījumam. Tā rezultātā daļa izglītības iestāžu absolventu jau sākotnēji uzsāk darbu ar iegūto izglītību nesaistītās profesijās (Ekonomikas ministrija, 2020; Goldmanis & Mieriņa, 2009). Nākamais nozīmīgais faktors ir tehnoloģiju attīstība, kuru Latvijas politikas veidotāji uzskata par valsts ekonomiskās attīstības dzinējspēku (Ekonomikas ministrija, 2021). Pētījumi rāda, šie procesi jau maina profesiju pieprasījumu darba tirgū, un sagaidāms, ka nākotnē tie kļūs vēl intensīvāki. Rezultātā dažādu Latvijas nozaru pārstāvji ne tikai aktualizē vajadzību atjaunot esošās prasmes atbilstoši darba tirgus prasībām, bet arī prognozē, ka 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.

Lūkojoties no šādas perspektīvas, profesionālajai mobilitātei labvēlīga vide prasa dažādu sabiedrības dzīves jomu pārkārtošanu, lai sociālie (galvenokārt darba tirgum piederīgi) aģenti sekmētu, nevis kavētu indivīdu pārkvalificēšanos un mobilitāti. Lai gan redzams, ka, reaģējot uz dinamiskiem sabiedrības procesiem kopumā, politikas veidotāji arvien lielāku vērību pievērš mūžizglītībai un karjeras konsultāciju nodrošināšanai (sk., piemēram, Izglītības un zinātnes ministrija, 2006, 2007, 2013; Muhina, 2018), pieņemot, ka šī politika ietver arī profesionālo mobilitātes veicināšanu, šobrīd sociālajās zinātnēs vēl ir maz kompleksu un visaptverošu pētījumu par šajā procesā iesaistīto aģentu savstarpējo mijiedarbību un tās ietekmi uz procesa iznākumu (Kalleberg & Mouw, 2018).

Profesionālās mobilitātes jomā līdz šim ir pētītas šādas tēmas: mobilitātes apjoms jeb īpatsvars sabiedrībā (sk. DiPrete et al., 1997; Jarvis & Song, 2017; Kambourov & Manovskii, 2009a; Kasalis et al., 2013; Pohlig, 2021; Šumilo et al., 2007), t.sk. sasaistē ar profesionāli mobilo indivīdu dzīves kvalitātes rādītājiem (sk. DiPrete, 2002, 2003); indivīdu nodomi mainīt profesiju atkarībā no personas sociāli demogrāfiskā vai psiholoģiskā raksturojuma un konkrētiem darba attiecību un vides faktoriem (sk. Carless & Arnup, 2011), atsevišķu motīvu dēļ notikusi profesionālā mobilitāte (sk. Ahn et al., 2017 par profesionālo aicinājumu; Haynie & Shepherd, 2011 par fizisku traumu un Žabko, 2021/2022 par izdegšanas rosinātu mobilitāti), noteiktu institucionālo aģentu veicināta profesionālā mobilitāte (sk. DiPrete & Nonnemaker, 1997; Murphy, 2014 kā strukturālo darba tirgus procesu analīzes piemērus; Ruiz Castro et al., 2020 par intensīvu treniņu nometņu (*bootcamp*) dalībnieku pāreju uz datu zinātni) un

profesionālās mobilitātes sekas, piemēram, turpmākās profesionālās darbības stabilitāte (sk. Dlouhy & Biemann, 2018).

Izvērtējot pieejamo pētījumu klāstu, redzams, ka sociologi vairāk pievērsuši uzmanību profesionālās mobilitātes kvantitatīvajam raksturojumam un ietekmes uz ienākumiem analīzei un salīdzinoši maz līdz šim pētījuši profesionālo mobilitāti kā *procesu*. Šīs parādības izpētē ievērojami plašāks ir vadības zinātnes ieguldījums (Burns, 2015). 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. Tādējādi secināms, ka līdzšinējā profesionālās mobilitātes pētījumu tradīcijā reti pārstāvēta pieeja, kas sasaista mikro līmeņa procesus ar sabiedrības mezo un makro līmeņa procesiem, un noteiktu aģentu rīcību stratēģiju un seku detalizēta izpēte ir palikusi ārpus analīzes ietvara.

Neskatoties uz sociālo zinātņu pakāpenisku virzību uz atziņu, ka profesionālā mobilitāte ir nākotnes darba tirgus procesu neatņemama sastāvdaļa, Latvijas publiskajā telpā pieejamā informācija rāda, ka atbalsta apmērs šādas pārejas īstenošanai ir normatīvi regulēts. Redzams, ka Latvijas politikas veidotāju mērķis ir veikt tādu ieguldījumu pārkvalificēšanā, kas dod tūlītēju, īstermiņā skaidri redzamu rezultātu (sk. BISS, 2022; OECD, 2019a). Vispārīgi tiek atzīts, ka, no ekonomiskā viedokļa raugoties, atsevišķā sabiedrības locekļa intereses īstenot pāreju no vienas profesijas uz otru, ja to nenosaka tautsaimniecības vajadzības vai bezdarba novēršanas mērķis, var tikt uzskatītas par neproduktīvu rīcību. Šis uzskats balstās ekonomikas zinātnieku atbalstītā zaudējumu perspektīvā, kas akcentē, ka indivīda kā darbaspēka produktivitāte (un attiecīgi – konkurētspēja) jaunu prasmju apgūšanas laikā krītas (sk. Kambourov & Manovskii, 2009a, 2009b; Zangelidis, 2008). Šī iemesla dēļ citu motīvu rosināta profesionālā mobilitāte nav īpaši atbalstāma. Tādējādi indivīda intereses un pat iekšēji diktētas vajadzības pēc izmaiņām darba dzīvē var stāvēt ārpus sociālo struktūru noteiktā ietvara, savukārt ekonomisko izmaiņu rezultātā pārkvalificēšanās notiek ievirzīti, turklāt reaģējot drīzāk novēloti, nekā proaktīvi. Šādos apstākļos individuāli īstenojot jebkādu motīvu virzītu profesionālo pāreju, indivīds var sastapties ar dažādu aģentu pretestību par savas rīcības neatbilstību iedibinātajai kārtībai, kā rezultātā iecerētā īstenošanai nepieciešams ieguldīt daudz resursu. Šie ir pieņēmumi, kuri prasa empīrisku pamatojumu un verificēšanu, aprakstot un analizējot profesionālās mobilitātes procesā iesaistīto aģentu (indivīdu un institūciju) attieksmes, rīcību stratēģijas un savstarpējās mijiedarbības rezultātu.

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. Diewald et al., 2002; DiPrete et al., 1997; Dlouhy & Biemann, 2018; Kambourov & Manovskii, 2009a; Medici et al., 2020; 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., piemēram, Ministru kabinets, 2017b). Jāatzīmē, ka ekonomikas un vadības zinātnēs lietotā profesionālās mobilitātes definīcija ir plašāka – tā ietver arī amata statusa izmaiņas, saglabājot profesionālo piederību (sk., piemēram, 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.

Piedāvātā profesionālās mobilitātes jēdziena konceptualizācija precizē tā izpratni un piedāvā jaunas operacionalizācijas iespējas, salīdzinot ar tām pieejām, kas lietotas līdzšinējos pētījumos (sk., piemēram, DiPrete et al., 1997; Jarvis & Song, 2017; Kasalis et al., 2013; Pohlig, 2021; Šumilo et al., 2007). Uzsvars uz profesijai piederīgo izglītības tematisko jomu atšķirībām saskan ar promocijas darba teorētisko ietvaru, kas balstās uz franču sociologa Pjēra Burdjē sociālo teoriju, saskaņā ar kuru profesijai raksturīgās specifiskās (tehniskās) prasmes jeb kultūras kapitālu (Bourdieu, 1986) indivīdam ir jāpielāgo citas profesijas jeb sociālā lauka (Bourdieu, [1984]1996; Bourdieu & Wacquant, 1992; Burdjē, 2004) prasībām un darbības loģikai.

Interpretējot prasmes P. Burdjē kapitāla teorijas perspektīvā, nošķiramas ir prasmes, kuras apliecina institucionalizētais kultūras kapitāls, no personības iezīmēm, kuras veido indivīda iemiesoto kultūras kapitālu (sk., piemēram, Lareau & Weininger, 2003). Gan lietišķie pētījumi, gan kapitāla teorijas perspektīvā izstrādāti zinātniskie pētījumi atzīst, ka iemiesotais kapitāls var palīdzēt indivīdam apgūt jaunas tehniskās prasmes, kas nepieciešamas citas profesijas izpildei, taču nav to aizstājējs. Šajā aspektā tehniskajām prasmēm ir raksturīga lielāka unikalitāte nekā pārējām prasmēm, tāpēc tās ir izvirzāmas par galveno atskaites punktu, nosakot, vai indivīds ir vai nav mainījis profesiju. Vienlaikus šāda pieeja norobežo analizējamo profesionālo pāreju spektru, respektīvi, tā prasa pētīt tikai tādas pārejas, kas notiek profesionālā darba tirgus ietvaros (sk. Tolbert, 1996).

Lai sasniegtu promocijas darba mērķi, veicami šādi uzdevumi:

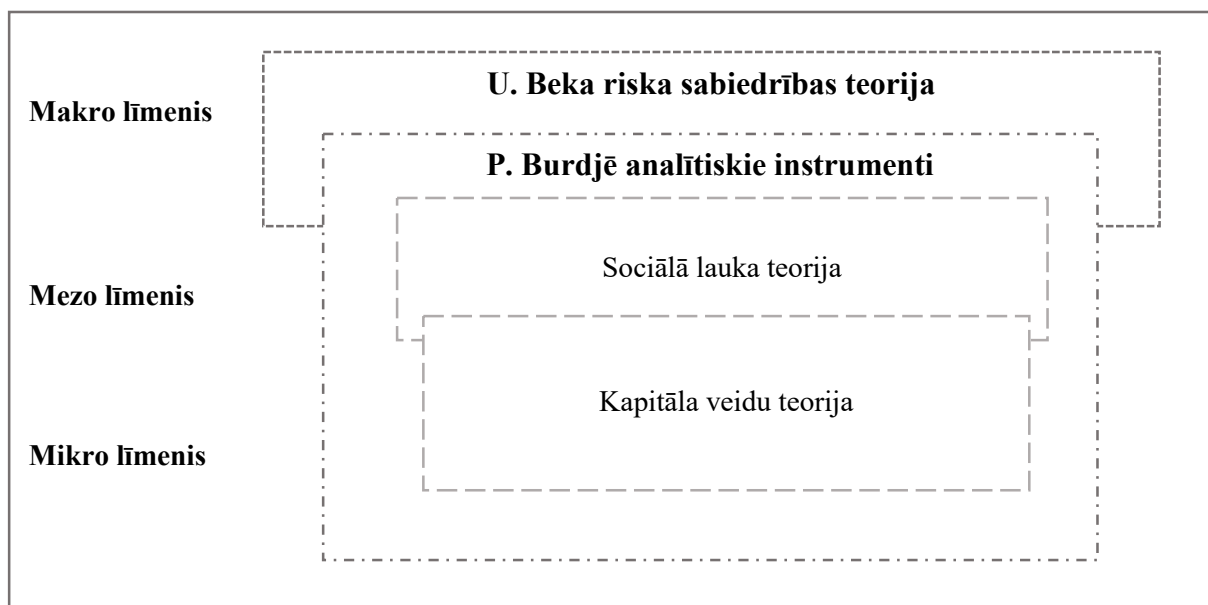
1. raksturot, kā mūsdienu socioloģija konceptualizē profesionālo mobilitāti; izpētīt radniecisku pētījumu virzienu pieredzi, izstrādāt piedāvājumu šīs parādības analīzes perspektīvas izmaiņām; balstoties promocijas darba empīriskajā materiālā, pārbaudīt piedāvātā teorētiskā modeļa spēju raksturot profesionālās 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.

Teorētiskā perspektīva

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, 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 0.1. 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 ļauj raksturot strukturālos konteksta procesus, kā arī piedāvā tālākās darba tirgus attīstības vīzijas, 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, viņa kapitāla veidu teorija ļauj raksturot indivīdu, 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.



0.1. att. Promocijas darba analīzes līmeņi un izmantotā teorētiskā perspektīva

Komentējot abu teorētiku darbu izvēli, to savstarpējo saskaņotību un spēju papildināt vienu otru, jānorāda, ka, izmantojot akadēmisko meklētāju *Web of Science*, promocijas darba autore ir atradusi 25 rakstus, kuros vienlaikus ir izmantoti U. Beka un P. Burdjē darbi. Lai gan raksti var būt veltīti vairākām tēmām, U. Beka un P. Burdjē teorētisko jēdzienu vienlaicīgai lietošanai raksturīgas šādas tendences: deviņi raksti sagatavoti jaunatnes pētījumu ietvaros, sešos rakstos analizēti sociālo šķiru saglabāšanās vai izzušanas jautājumi, viens raksts veltīts migrācijas un vēl viens – nodarbinātības tēmām. Tāpat secināms, ka tradīcija savienot U. Beka un P. Burdjē teorētiskās atziņas ir salīdzinoši jauna, jo 19 raksti publicēti laika posmā, sākot ar 2010. gadu. Tas nozīmē, ka šāda divu Eiropā nozīmīgu teorētiku atziņu sintēze joprojām saglabā savu novitāti un prasa turpināt tās analītiskā potenciāla izvērtējumu, it sevišķi, raugoties no darba tirgus un profesionālās darbības – jomas, kurai uzmanību tieši vai netieši pievērsuši abi autori, – analīzes perspektīvas.

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 “risku sabiedrības” (Beck, 1992) un “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 izzušana (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). Šie apstākļi prasa zināšanu un iemaņu regulāru vai periodisku atjaunošanu, kam pēdējā laikā uzmanību velta ne tikai sociālie zinātnieki, bet arī politikas veidotāji (sk., piemēram, Izglītības un zinātnes ministrija, 2006, 2007, 2013; Muhina, 2018). Samazinoties noteiktu profesiju pieprasījumam, strādājošajiem, kuru labklājība mūsdienās ir nozīmīgi atkarīga no algota darba (Beck, 1992), var būt nepieciešama arī jaunas profesijas apgūšana (sk., piemēram, Murphy, 2014). Aplūkojot šos apsvērumus, redzams, ka U. Beka teorija piedāvā idejas, kas palīdz skaidrot, kādi strukturālie faktori veicina profesionālo mobilitāti Latvijā.

Pārējo promocijas darba uzdevumu izpildē autore balstās uz P. Burdjē teoriju, kuras ietvarā iepriekš minētās prasmes un zināšanas ir konceptualizējamas kā indivīda kultūras kapitāls (Bourdieu, 1986). Tajā ietilpst profesionālās zināšanas un prasmes, ko apliecina izglītības iestāžu izdoti diplomu (institucionalizētais kultūras kapitāls) un indivīda sociālajai un profesionālajai grupai raksturīgie kultūras kodi (iemiesotais kultūras kapitāls), t.sk. sociālo procesu izpratnes, adaptācijas un organizatoriskās prasmes (Lareau & Weininger, 2003). Blakus tam, citi P. Burdjē definētie kapitāla veidi ir sociālais un ekonomiskais kapitāls (Bourdieu, 1986), uz kuru vērtības apzināšanās kādā sociālajā grupā pamata veidojas indivīda simboliskais kapitāls (Bourdieu, 1989; Burdjē, 2004). Indivīdi lieto šīs kapitāla formas, lai noturētu vai uzlabotu savu pozīciju kādā sociālajā laukā (Erel & Ryan, 2019), piemēram, darba tirgū vai specifiskāk – savā nozarē un profesijā. Šis princips raksturo dažādu aģentu attiecības, kuras P. Burdjē ievieto sociālajā laukā, precizējot šīs teorētiskās perspektīvas aprises vairākās apjomīgās publikācijās (sk. Bourdieu, [1984]1996; Bourdieu & Wacquant, 1992; Burdjē, 2004). Sekojot P. Burdjē kapitāla un sociālā lauka teoriju pielietošanas praksei līdzīgos kontekstos – darba tirgus attiecību (sk., piemēram, Ashley & Empson, 2017; Cook et al., 2012; Dezalay & Garth, 2016; Jammaers et al., 2021; Lupu, & Empson, 2015) un migrācijas pētījumos (sk., piemēram, Erel & Ryan, 2019; Koikkalainen, 2013; McCann & Monteath, 2020), kā arī adaptācijai karjeras pētniecībā vadības zinātnes ietvaros (sk., piemēram, Iellatchitch et al., 2003), promocijas darba autore piedāvā skatīt līdz šim socioloģijā maz pētīto un konceptualizēto profesionālo mobilitāti (Burns, 2015) kā procesu, kurš norit darba tirgus sociālajā laukā.

Tā kā rietumu ekonomisti tiecas aplūkot profesionālo mobilitāti kā notikumu, kurā indivīds zaudē vismaz daļu tam piemītošā kultūras un sociālā kapitāla (Carless & Arnup, 2011; Dlouhy & Biemann, 2018), tad, veicot pāreju, indivīdam ir jāspēj īstenot vairākas darbības. Pirmkārt, viņam ir jāsamazina aktivitāte un dalība sākotnējā profesijā, kur viņa aiziešanu var

kavēt citi darba tirgus aģenti, ar kuriem mobilajam aģentam ir ciešas un savstarpēji atkarīgas attiecības (piemēram, darba devēji, klienti, kolēģi). Otrkārt, indivīdam ir jāatrod ienākšanas iespējas un jāiziet iniciācijas process jaunajā jeb mērķa profesijā, kuru arī var veicināt vai kavēt virkne aģentu (darba devēji, izglītības iestādes, profesionālās organizācijas u.tml.). Veicot pāreju, indivīdam jāatrod veids, kā pielāgot savu esošo – iepriekš uzkrāto – kultūras un sociālo kapitālu un apgūt trūkstošo, jaunajai profesijai specifisko. Gadījumā, ja indivīds spēj sekmīgi veikt šo uzdevumu, tad, kā piedāvā somu zinātniece Sāra Koikkalainen (*Saara Koikkalainen*) un lietišķā līmenī apliecina Latvijas tautsaimniecības speciālisti (sk. Kasalis et al., 2013), to ir lietderīgi aplūkot ne tikai ierastajā zaudējumā, bet arī kapitāla ieguvumu perspektīvā (Koikkalainen, 2013). Šāds skatījums ļauj paplašināt līdz šim dominējošo profesionālās mobilitātes vērtējumu, un, balstoties Latvijas darba tirgus specifiskajā pieredzē, parādīt šī procesa komplicētību, atkarību no darba tirgus aģentu mijiedarbības, kā arī klasificēt tā rezultātu atkarībā no ieguvumu un zaudējumu savstarpējās attiecības.

Promocijas darba metodoloģiskā pieeja

Empīriskais materiāls, kas nodrošina promocijas darba mērķa sasniegšanu un uzdevumu veikšanu, iegūts, pamatojoties uz interpretatīvo (kvalitatīva pētījuma) paradigmu. Šī pieeja palīdz formulēt jaunas idejas un pieņēmumus par pastāvošo sociālo realitāti, sevišķi, ja pētniekiem ir maz zināšanu par kādu parādību (Lee, 1998; Ragin, 1994). Profesionālās mobilitātes fenomens un dažādu aģentu mijiedarbība šajā procesā, kā rāda pieejamais teorētiskais materiāls, arvien prasa izvērstu izpēti, turklāt Latvijas sabiedrības kontekstā tas ļautu izprast virkni darba tirgus un izglītības nozares procesu.

Atbilstoši promocijas darba mērķim un uzdevumiem, pētījumā ir noteiktas divas darba tirgus aģentu grupas. Pirmā grupa ir profesionāli mobili indivīdi. Promocijas darba autore pētījuma metodoloģijas izklāsta nodaļā ir definējusi konkrētus profesionālo mobilitāti pieredzējušo indivīdu identificēšanas mehānismus, balstoties uz promocijas darba teorētiskajā daļā ietvertu diskusiju. Nozīmīgākais aspekts ir nozaru robežu noteikšana, kurām raksturīgās tehniskās prasmes ir tik atšķirīgas, ka pāreja starp tām ir uzskatāma par šī promocijas darba ietvaros pētāmu profesionālo mobilitāti. Promocijas darba autore, izvērtējot dažādas klasifikācijas un to detalizētības līmeņus, kā arī empīriskos pētījumu rezultātus par profesionālās mobilitātes īpatsvaru, pielietojot atšķirīgas mērījumu skalas (sk. Jarvis & Song, 2017), notikušas pārejas definēšanai izvēlējās 13.06.2017. Ministru kabineta (MK) noteikumus Nr. 322 “Noteikumi par Latvijas izglītības klasifikāciju”, kuri formulē 26 izglītības tematiskās jomas (Ministru kabinets, 2017b). Attiecīgi autore aplūko tādas profesionālās pārejas, kuru gadījumā indivīda iepriekšējā un jaunā (intervijas laikā aktuālā) profesija atbilst dažādām

Latvijas izglītības klasifikācijas tematiskajām jomām. Šāda pieeja ir īpaši orientēta uz horizontālās profesionālās mobilitātes noteikšanu, kam atbilst vairums mūsdienās notiekošo pāreju (Pohlig, 2021).

Lai gan pēc sastāva heterogēna, otra pētījuma mērķa grupa ir citi darba tirgus aģenti, kuru veido politikas plānotāji un īstenotāji, darba devēji, izglītības iestādes u.tml., kuri kaut kādā mērā vai pakāpē var būt iesaistīti pieprasījuma radīšanā un institucionālā atbalsta nodrošināšanā profesionāli mobiliem indivīdiem. Kā vienota grupa šie aģenti aplūkoti vairāku iemeslu dēļ. Pirmkārt, tas ir aģentu rīcību vienojošais apstāklis – sekmēt, kavēt vai ieņemt nosacīti neitrālu pozīciju attiecībā pret profesionālās mobilitātes fenomenu. Otrkārt, mērķis izvairīties no iegūtās informācijas sadrumstalotības, kas ir potenciālais risks gadījumā, ja katra aģentu apakšgrupa tiktu aplūkota atsevišķi. Treškārt, aplūkotais teorētiskais materiāls parāda atšķirīgo šo aģentu nozīmi, attiecīgi tie nav aplūkojami kā līdzvērtīgi plašas un ietekmīgas aģentu grupas.

Abu pētījuma mērķa grupu pieredzes izpēte veikta ar atbilstošas kvalitatīvo pētījumu metodes palīdzību. Profesionāli mobilo indivīdu pieredzes izpētei izmantotas darba dzīves biogrāfiskās intervijas. Citu darba tirgus aģentu mijiedarbības un rīcību izpētei izmantotas daļēji strukturētās padziļinātās intervijas.

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 plašas 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 novitāte

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. Kopš 2005.–2007. gada, kad tika īstenota Labklājības ministrijas iniciēta darba tirgus pētījumu programma, kuras ietvaros viena no pētnieku darba grupām novērtēja profesionālās mobilitātes īpatsvaru (sk. Šumilo et al., 2007), Latvijas zinātnisko un lietišķo publikāciju datu bāzēs atrodami vien atsevišķi pētījumi, kuros aplūkota tematiski saistīta vai papildinoša problemātika. Tie atkārtoti mēra profesionālās mobilitātes īpatsvaru Latvijas tautsaimniecībā (Kasalis et al., 2013), atklāj atsevišķus profesionālās mobilitātes motivācijas aspektus (Poševa, 2010) un analizē pieaugušo izglītības politikas efektivitāti Latvijā (Muhina, 2018). Promocijas darba tēmai tuvākais ir Baibas Poševas (2010) maģistra darba pētījums par indivīdu motivāciju mainīt profesiju, aplūkojot darba atalgojuma, izaugsmes trūkuma un bezdarba riska faktoru nozīmi, un pedagoģijas zinātņu doktores Jeļenas Laškovas (2016) pētījums par pieaugušo darba meklētāju spēju vadīt savu darba dzīvi (karjeru). Savukārt sabiedrības vadības zinātņu pārstāve Jeļena Muhina (2018) ir veikusi visaptverošu Latvijas pieaugušo izglītības politikas analīzi, kas raksturo arī profesionālās mobilitātes norisi ietekmējošos strukturālos aspektus. 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 vadības zinātnēs – uz mikro līmeni. Arī šim promocijas darbam

raksturīgā U. Beka un P. 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 savstarpējās 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.

Nemot vērā rietumu zinātnieku tendenci skatīt profesionālo mobilitāti zaudējumu perspektīvā (sk. Carless & Arnup, 2011; Dlouhy & Biemann, 2018; Kambourov & Manovskii, 2009a, 2009b; Zangelidis, 2008), 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 izvēlēta metodoloģiskā pieeja profesionālās mobilitātes noteikšanai, balstoties uz izglītības tematisko jomu (tehnisko prasmju) atšķirību. Šī ir jauna pieeja profesionālās mobilitātes identificēšanai, kura līdz šim balstījies uz profesijas klasifikatora kodu atšķirībām (sk., piemēram, Jarvis and Song, 2017; Kasalis et al., 2013; Sacchi et al., 2016; Šumilo et al., 2007), no tām atvasinātām profesijas kvalifikācijas līmeņu atšķirībām (Pohlig, 2021), pētījuma dalībnieku pašidentifikāciju (Carless & Arnup, 2011) vai neskaidru atsauču sistēmu (Ahn et al., 2017). Promocijas darba autore, balstoties uz profesijas veikšanai nepieciešamo izglītību, tādējādi piedāvā kvalitatīvi jaunu pieeju, kuras potenciālu pārbauda ar promocijas darbā veikto empīrisko pētījumu. Lai gan darba metodoloģiskajā nodaļā autore, raksturojot lauka darbu un interviju dalībnieku rekrutēšanas rezultātus, izskata pielietoto profesionālās mobilitātes noteikšanas principu priekšrocības un trūkumus, to sistemātiska analīze atrodas ārpus šī promocijas darba robežām. Autore uzskata, ka šādas diskusijas veidošanai nepieciešams sistemātisks dažādu klasifikāciju rezultātā iegūtu profesionālās mobilitātes īpatsvaru salīdzinājums un to kompozīcijas novērtējums, kura veikšanai jāveic kvantitatīvu darbaspēka kustību raksturojošu datu analīze.

Promocijas darba struktūra

Promocijas darbu veido septiņas nodaļas. Pirmās nodaļas uzdevums ir sniegt ieskatu profesiju un profesionālās mobilitātes pētniecības problemātikā socioloģijā, definējot galvenos jēdzienus un procesus, kā arī raksturojot nozarei aktuālākās diskusijas. Nodaļas ietvaros ir aplūkotas galvenās likumsakarības lietišķā līmenī, kuras analizē un apraksta jebkura teorētiskā perspektīva. Atsauces uz šajā nodaļā aplūkotajiem jēdzieniem un procesiem ir sniegtas

turpmākajā promocijas darba izklāsta gaitā, konkretizējot izmantoto vispārējo teorētisko perspektīvu attiecināmību uz darba, profesiju un profesionālās mobilitātes pētniecību.

Otrā nodaļa palīdz ievietot profesionālo mobilitāti mūsdienu sabiedrības kontekstā, ko raksturo U. Beka riska sabiedrības jēdziens (Beck, 1992) un nedrošības politiskās ekonomijas perspektīva (Beck, 2000). Parādot riska sabiedrības komponentes un nedrošības politiskās ekonomijas iezīmes, promocijas darba autore ar dažādu empīrisku pētījumu rezultātu palīdzību pierāda, ka profesionālā mobilitāte ir uzskatāma par riska sabiedrības fenomenu, kas izriet no daudzveidīgām mūsdienu sabiedrības dzīves norisēm.

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. To starpā nodaļas ietvaros autore aplūko divas nozīmīgas P. Burdjē teoriju adaptācijas – S. Koikalainenas piedāvāto kapitāla veidu ieguvumu un zaudējumu perspektīvu darbaspēka pārrobežu mobilitātes kontekstā (Koikkalainen, 2013), kuru promocijas darba autore pielāgojusi profesionālās mobilitātes gadījumam, un A. Jelačiča un kolēģu karjeras lauku teoriju (Iellatchitch et al., 2003), balstoties uz kura piemēru promocijas darba autore piedāvā aplūkot profesionālo mobilitāti kā darba tirgus sociālā lauka procesu.

Ceturtajā nodaļā aplūkotas Latvijas darba tirgum kā sociālajam laukam raksturīgās iezīmes, sniedzot darbaspēka pieprasījuma un piedāvājuma Latvijas iekšējā tirgū raksturojumu, profesionālo darbību ietekmējošā tiesiskā regulējuma analīzi, publiskās pārvaldes nodrošinātu atbalstu profesionālajai pārkvalificēšanai, kā arī ar promocijas darba tēmu saistītu citu iepriekš veiktu pētījumu nozīmīgāko atziņu pārskatu. Nodaļā ietvertais materiāls ļauj raksturot indivīda iekšējos un ārējos strukturālos faktorus, kuri Latvijā veicina profesionālo mobilitāti. Vienlaikus tiesiskā regulējuma analīze ļauj izteikt vērtējumu par Latvijas darba tirgus struktūru piederību mobilitāti veicinošajām vai kavējošajām valstīm.

Piektā nodaļa raksturo pētījuma metodoloģiju, izvērsti iepazīstinot ar autores apsvērumiem, definējot pētījuma mērķa grupas, izvēloties darba mērķim, uzdevumiem un pielietotajai teorētiskajai perspektīvai atbilstošas pētījumu un iegūto datu analīzes metodes. Nodaļā iekļauts pārskats par datu vākšanas procesu un iegūto empīrisko materiālu, kas tika veikts vairākos posmos, reaģējot uz pētījuma dalībnieku rekrutēšanas grūtībām un apkārtējiem vides faktoriem (mainīgajiem pulcēšanās noteikumiem, kas ieviesti, lai nodrošinātu epidemioloģisko drošību).

Sestajā nodaļā ir analizēts Latvijas darba tirgus P. Burdjē sociālā lauka teorijas ietvarā, raksturojot tam piederīgo aģentu mijiedarbību, atklājot dažādu aģentu tipu rīcību stratēģijas,

kurās 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. Kapitāla pārvaldības stratēģiju analīze vērsta uz piedāvātā konceptuālā ieguvumu un zaudējumu modeļa piemērotības profesionālās mobilitātes izpētei novērtējumu. Tas ietver arī profesionāli mobilo indivīdu pieredzes tipoloģijas piedāvājumu.

Noslēguma – secinājumu – nodaļā apkopotas promocijas darba uzdevumu izpildes gaitā iegūtās atziņas un sniegts teorētiskā un empīriskā materiāla analīzē balstīts aizstāvamo tēžu pamatojums. Promocijas darbam pievienoti 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). *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 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. PĒTĪJUMA GALVENIE JĒDZIENI UN TO INTERPRETĀCIJA

Šis nodaļas mērķis ir, pirmkārt, definēt divus galvenos promocijas darba jēdzienus – profesija un profesionālā mobilitāte, autorei precizējot savu pozīciju to interpretācijā, un, otrkārt, raksturot tos kā sociālas parādības plašāku mūsdienu sabiedrības procesu ietvarā. Profesiju lomas skaidrojums veidots tā, lai parādītu indivīda (mikro) un sabiedrības (makro) līmeņa procesu savstarpējo saikni. Tas palīdz pamatot pētījuma tēmas aktualitāti, kura vērsta uz šo atšķirīgo analīzes līmeņu mijiedarbības izpēti laikā, kad indivīds maina profesiju.

Attiecībā uz profesionālās mobilitātes jēdziena definēšanu autore uzskata, ka ir būtiski noteikt, kādas šīs parādības izpausmes aplūkojamas promocijas darba pētījumā, ņemot vērā atšķirīgās tradīcijas, kādām seko dažādas sociālo zinātņu nozares. Turpinājumā autore raksturo arī galvenās līdzšinējos pētījumos aprakstītās profesionālās mobilitātes likumsakarības, kuras savukārt rosina diskusijas par dažādu valstu darba tirgus aģentu lomu šajā procesā. Šīs diskusijas promocijas darba izstrādei ir būtiskas divu iemeslu dēļ. Pirmkārt, tā ir konteksta informācija – valstu tipoloģijas, kas veidotas, analizējot darba tirgus aģentu lomu, palīdz autorei ievietot Latvijas pētījuma rezultātus plašākā starptautiskā perspektīvā. Otrkārt, diskusijas par profesionālās mobilitātes mērīšanas principiem ir būtiskas metodoloģiski, jo autore šī procesa identificēšanai piedāvā izmantot jaunu pieeju, kura balstās uz profesijas apguvei nepieciešamās izglītības tematisko jomu atšķirību noteikšanu.

1.1. Profesijas jēdziens un profesiju loma sabiedrībā

Tā kā starptautiskajā sociologu kopienā pastāv atšķirīgas pieejas profesijas definēšanā un pētniecībā, promocijas darbā autore lieto pieeju, kurā integrē Latvijas un angļu valodā publicēto pētījumu tradīcijas¹. Izvērtējot dažādu autoru sniegtās profesiju definīcijas, iespējams nošķirt vairākas dimensijas, no kurām divas – specifisku zināšanu kopums un sociālā vērtība jeb prestižs (sk. Avent-Holt et al., 2020) – ir raksturīgas jebkurai interpretācijai. Profesija ir darba dalīšanas procesā (Avent-Holt et al., 2020; Weeden & Grusky, 2005) nošķirts līdzīgu darba uzdevumu kopums, kuru veikšanai ir nepieciešams iegūt noteiktas teorētiskās zināšanas un attīstīt praktiskās iemaņas (le Grand & Tählin, 2013; Medici et al., 2020; Murphy, 2014; Šumilo et al., 2007; Tolbert, 1996; Weeden & Grusky, 2005), kas ir pietiekami sarežģītas un specifiskas, lai nebūtu viegli aptveramas un pielietojamas citiem, šai kopienai nepiederīgajiem

¹ Ar angļu valodā publicēto literatūru jāsaprot Lielbritānijas, ASV, kā arī citu valstu (piemēram, Nīderlandes, Šveices) sociologu darbus, kas tiek publicēti angļu valodā un piedalās kopīgi veidotajā diskusijā par profesiju pētniecības problemātiku (sk. sīkāk šajā nodaļā īsi raksturotās divu angļu valodā lietoto jēdzienu “*profession*” un “*occupation*” atšķirības). Valodas barjeras dēļ autorei ir maz pieejami Francijas un Vācijas zinātnieku darbi, kuri, kā izriet no Sciulli (2005), seko atšķirīgām profesiju pētniecības tradīcijām.

(Gorman & Sandefur, 2011). Daļa autoru uzsver, ka profesionāli specifisko zināšanu un prasmju apguve prasa sistemātisku un ilgstošu apmācību, respektīvi, formālu augstāko izglītību (sk., piemēram, Gorman & Sandefur, 2011). Apmācības ir nozīmīga indivīda agrīnās profesionālās socializācijas sastāvdaļa (Weeden & Grusky, 2005). Tās rezultātā profesijai piederīgajiem veidojas vienota izpratne par profesionālās darbības principiem, kopīgs skatījums uz noteiktām darbam raksturīgām problēmām un to risināšanas pieredze (Evetts, 2003; Gorman & Sandefur, 2011; Tolbert, 1996). Veiksmīgu apmācību procesa noslēgumu pieņemts apstiprināt ar dokumentu par iegūtu profesionālo kvalifikāciju (sk., piemēram, Weeden & Grusky, 2005), tādējādi iegūstot institucionalizēta kultūras kapitāla veidolu (Bourdieu, 1986, sk. sīkāk 3.1. nodaļā). Tā kā zināšanu un prasmju apguve ir būtisks priekšnosacījums, lai indivīds varētu veikt noteiktus darba uzdevumus, profesiju var uzskatīt par izglītības sistēmu un darba tirgu saistošo elementu (Reichelt & Abraham, 2017).

Lietišķajos pētījumos pieņemts profesijai nepieciešamās prasmes iedalīt divās grupās, kuras, atsevišķu autoru skatījumā, pārklājas un nav pilnīgi atdalāmas (sk. Grugulis & Vincent, 2007). Pirmā grupa ir funkcionālās (Sloka et. al., 2007) jeb tehniskās prasmes (Brunello & Wruuck, 2019; Grugulis & Vincent, 2007; Sloka et. al., 2007), kas ir konkrētās profesijas darba uzdevumu veikšanai nepieciešamo kognitīvo (izziņas) un ne-kognitīvo (jebkuras citas) spēju kombinācija (Brunello & Wruuck, 2019). Tā ļauj, balstoties uz specifiskām zināšanām, atrast piemērotu noteiktas problēmas risinājumu, radīt lietošanai gatavu produktu u.tml. Izsakot citiem vārdiem, dažādas profesijas darba dalīšanas procesā ir nošķirtas, balstoties uz tehnisko prasmju atšķirībām.

Otrā grupa ir vispārējās rīcības prasmes (*soft skills*). Šo jēdzienu attiecina uz daudzveidīgām darba izpildei nepieciešamām īpašībām, piemēram, prasmi mācīties, komunikācijas un problēmu risināšanas prasmēm, līderību, iniciatīvu, prasmi strādāt komandā u.tml. (Grugulis & Vincent, 2007). Tomēr rīcības prasmju definēšanā pastāv divas problēmas. Pirmkārt, rīcības prasmes nav nošķirta, no tehniskajām prasmēm pilnībā atdalāma grupa, respektīvi, kādas prasmes piederību tehniskajām vai rīcības prasmēm nosaka tautsaimniecības sektors, kurā strādā konkrētas profesijas pārstāvji. Piemēram, pakalpojuma nozarēs pastāv tādi darba veidi, kuru gadījumos citkārt par rīcības prasmēm uzskatītās ir šo profesiju tehniskās prasmes (Grugulis & Vincent, 2007). Otrkārt, daļa autoru tiecas uzskatīt, ka ir maldīgi uzskatīt iepriekš nosauktās īpašības par prasmēm. Šī viedokļa pārstāvju skatījumā tās ir noteiktas personības iezīmes, indivīdam piemītoša attieksme un uzvedība (Payne, 2000), vai, interpretējot atbilstoši promocijas darbā izmantotajai teorētiskajai perspektīvai, raksturo indivīda iemiesoto kultūras kapitālu (sk. Bourdieu, 1986).

Rezūmējot diskusijas par dažādu prasmju nozīmi, secināms, ka rīcības prasmes var palīdzēt indivīdam apgūt jaunas tehniskās prasmes, kas nepieciešamas profesijas izpildei, taču tās pašas par sevi nevar aizstāt tehnisko prasmju trūkumu (sk. Grugulis & Vincent, 2007). Šajā aspektā tehniskajām prasmēm ir raksturīga lielāka unikalitāte nekā rīcības prasmēm, tāpēc tieši tehniskās prasmes spēj raksturot profesiju būtību un attiecīgi – to savstarpējās atšķirības.

Dažādu darba uzdevumu veikšanai nepieciešamās zināšanas un prasmes ir iegūstamas atšķirīga ilguma laika posmā. Kopumā ieguldījumi mācību procesā ir tik apjomīgi, ka ilgstoši, pastāvot arī atbilstošiem strukturāliem ierobežojumiem, indivīdiem bija raksturīgs izvēlēties vienu profesiju, ar kuru saistīt savu turpmāko darba dzīvi (sk. Atkinson, 2010; Beck, 1992; Tolbert, 1996). Atzīstot apgūto zināšanu un prasmju sarežģītības pakāpi un nozīmi sabiedrības pastāvēšanā, nošķirama ir otra profesijas definīcijas dimensija – tās sociālā vērtība (Avent-Holt et al., 2020; Gorman & Sandefur, 2011; Weeden & Grusky, 2005) jeb indivīda rīcībā esošais simboliskais kapitāls (Bourdieu, 1989; Burdjē, 2004). Atbilstoši tai piederība kādai profesijai piešķir indivīdam noteiktu statusu, varu un prestižu (Bourdieu, [1984]1996; Chan & Goldthorpe, 2004; Gorman & Sandefur, 2011; le Grand & Tåhlin, 2013), tādējādi spējot ietekmēt indivīda sociālo dzīvi, kas norit ārpus profesionālās darbības robežām (Weeden & Grusky, 2005). Šo profesiju iezīmi sociālie zinātnieki plaši izmanto sabiedrības struktūras un nevienlīdzības izpētē, kuru balsta uz profesionālās mobilitātes raksturlielumu analīzi (sk. sīkāk nākamo nodaļu).

Lai aprakstītu citas profesijas definīcijas dimensijas un profesiju lomu sabiedrībā, promocijas darba autore uzskata par nepieciešamu īsi raksturot diskusiju, kāda pastāv angļu valodā rakstošajā literatūrā (sk. zemsvītras piezīmi iepriekš) un kura vienlaikus nosaka šīs parādības pētniecības tematiku un robežas. Šī diskusija aplūkojama arī tādēļ, jo netieši raksturo pastāvošos ierobežojumus un piepūles pakāpi, kāda indivīdam būtu jāpieliek, īstenojot nodomu mainīt profesiju.

Angļu valodā rakstošajā zinātniskajā literatūrā nodala jēdzienus “*occupation*” un “*profession*”, kurus latviešu valodā parasti tulko vienādi kā “profesija”. Mēģinot pārnest abu jēdzienu jēgas atšķirības latviešu valodā, autore salīdzina to skaidrojumu un lietojumu zinātniskajā literatūrā. Redzams, ka “*occupation*”, kas tulkojama kā personas “regulāra nodarbošanās” jeb “profesionālā darbība”, ietver jebkādu darbu (arī ar konkrētiem darba uzdevumiem un specializētu ievirzi), kas ļauj personai gūt ienākumus (sk., piemēram, Avent-Holt et al., 2020; le Grand & Tåhlin, 2013; Tolbert, 1996; Weeden & Grusky, 2005). Savukārt jēdziens “*profession*” nozīmē augsti apmaksātu darbu, kura izpildei nepieciešama ilgstoša izglītošanās un kvalifikācijas iegūšana, respektīvi, latviešu valodā tas visprecīzāk tulkojams kā “(augsti kvalificēta) profesija” (sk., piemēram, diskusijas Evetts 2003; Gorman & Sandefur,

2011). Daži ārvalstu autori skaidri norāda abu jēdzienu savstarpējo loģisko saistību, uzsverot, ka jebkurš augsti kvalificēts darbs, ko apzīmē ar jēdzienu “*profession*”, ir vienlaikus arī “*occupation*”, bet ne otrādi (sk. Abbott, 1993).

Salīdzinot abu jēdzienu lietojumu literatūrā, secināms, ka jēdziens “*occupation*” tiek lietots jebkuras profesijas gadījumā, it īpaši, ja tiek aprakstīts viss profesiju spektrs vai zemas un vidējas kvalifikācijas darbs. Savukārt jēdzienu “*profession*” lieto tad, ja autors vēlas izcelt, ka analizē augstas kvalifikācijas profesijas vai tādus nodarbošanās veidus, kurus angļu valodā klasiski apzīmē ar jēdzienu “*profession*”, respektīvi, analizējot ārstu, juristu, grāmatvežu u.tml. speciālistu darbu (sk. Gorman & Sandefur, 2011).

Savukārt Latvijas socioloģijas tradīcijā nav vērojams angļu valodā sastopamais jēdzieniskais nošķīrums, pretstatot jēdzienus nodarbošanās, profesionālā darbība vai profesija. Kopš sociologa T. Vilciņa (1968) veiktā profesiju prestiža pētījuma, kurā tika iekļautas kā strādnieku, tā kalpotāju ar augstāko izglītību profesijas, šāda pieeja saglabājās arī turpmāk. Gan akadēmiskajos, gan lietišķajos pētījumos, kas veikti pēc Latvijas neatkarības atgūšanas, visas profesijas ir analizētas kā vienots kopums (sk., piemēram, Goldmanis & Mieriņa, 2009; Kasalis et al., 2013; Koroļeva et al., 2014, Sloka et al., 2007; Šumilo et al., 2007).

Kā minēts iepriekš, profesijas definīcijā promocijas darba autore ir integrējusi Latvijā pastāvošās un angļu valodā pieejamās literatūras tradīcijas. Tas nepieciešams tādēļ, ka kustība profesiju starpā, kas ir šī pētījuma objekts, var notikt dažādas sarežģītības pakāpes profesiju starpā. Pilnīgai tēmas izpētei ir jāizvēlas definīcija, kas vislabāk atbilst pētījuma tēmai un Latvijas darba tirgus specifikai, un zinātniskajām tradīcijām, respektējot starptautisko akadēmisko diskusiju aktualitātes. Šo principu integrācija profesijas definējumā izpaužas divējādi. Pirmkārt, skaidrojot profesijas jēdzienu, autore pamatā balstās uz tā plašāko lietojumu angļu valodā pieejamajā literatūrā (respektīvi, uz jēdziena “*occupation*” lietojumu). Otrkārt, ja specifiskas iezīmes tiek attiecinātas tikai uz augsta kvalifikācijas profesijām (respektīvi, prasa jēdziena “*profession*” lietojumu), autore atbilstoši izceļ šo aspektu vai norāda, ka aprakstītā tendence nav attiecināma pilnīgi uz visām darba tirgū esošajām profesijām. Blakus tam autore, lai apzīmētu jebkuru profesiju, darba gaitā var lietot atbilstošus sinonīmus – nodarbošanās vai profesionālā darbība, lai aptvertu šīs parādības visplašāko loku, respektīvi, jebkādu aktivitāti, kurā indivīds veic kādu darbu par samaksu. Tāpat, ņemot vērā, ka dažas augsti kvalificētas profesijas var būt šaurāka darbības joma kādas plašākas profesijas ietvaros, autore atbilstošos gadījumos lieto jēdzienu “specializācija” (piemēram, neirologs ir ārsta profesijas specializācija). Savukārt gadījumos, kad autore apskata izglītības sistēmas spēju nodrošināt kādai profesijai nepieciešamo zināšanu un prasmju apguvi, tiek lietots jēdziens “izglītības tematiskā joma”.

Atgriežoties pie profesijas definīcijas dimensijām, divas citas, kuras nepieciešams aplūkot saistībā ar to lomu sabiedrībā, sociālie zinātnieki attiecina galvenokārt uz augsti kvalificētām profesijām (piemēram, ārstiem, juristiem, grāmatvežiem, respektīvi, tām, kuras angļu valodā parasti tiek apzīmētas ar jēdzienu “*professions*”). Šīs dimensijas ir profesijas slēgšanās (sk. Evetts 2003; Tolbert, 1996; Weeden & Grusky, 2005) un profesionālās kopienas veidošanās (sk. Gorman & Sandefur, 2011). Promocijas darba ietvaros autori interesē galvenokārt profesijas slēgšanās dimensija un ar to saistītie sociālie procesi.

Profesijas slēgšanās (saukta arī par “tehnisko autonomiju”, sk. Gorman & Sandefur, 2011, p. 278) ir sociāla parādība, kas izriet no profesijas izpildei nepieciešamo teorētisko zināšanu un praktisko iemaņu sarežģītības pakāpes un tai piederīgo spējas kontrolēt piekļuvi darbam, kurā izmantojams šis zināšanu kopums. Šeit satiekas sabiedrības intereses saņemt kvalitatīvu profesionāla darba rezultātu ar profesijai piederīgo kā sociālās grupas ekonomiskajām interesēm (Gorman & Sandefur, 2011; Tolbert, 1996). Šo nolūku (jeb “profesijas slēgšanas”) īstenošanai gan ārējas organizācijas (publiskās pārvaldes institūcijas), gan attiecīgās profesijas pārstāvji, apvienojoties organizācijās, cenšas ierobežot dažādu individuālo aģentu piekļuvi darbam attiecīgajā jomā, ieviešot vajadzību pierādīt iegūtu atbilstošu formālu izglītību, sertifikāciju vai uzliekot vēl kādus ierobežojumus darba uzsākšanai (Goldthorpe, 2002; Evetts 2003; Gorman & Sandefur, 2011; Tolbert, 1996). Profesiju slēgšanās palīdz tām uzturēt vienotu izpratni par profesionālās darbības kultūru un attiecīgi – reputāciju (Weeden & Grusky, 2005), tādējādi atražojot tās sociālo vērtību un veicinot profesionālās kopienas veidošanos (Gorman & Sandefur, 2011).

Dažādu profesiju slēgšanās pakāpe sabiedrībā ir atšķirīga, ko nosaka virkne faktoru – tai piederīgo organizētības pakāpe, sabiedrības vajadzība regulēt noteiktu jomu caur publiskās pārvaldes institūcijām un darba devēju interese piesaistīt sev darbaspēku, kuram piemīt ne tikai noteiktas profesionālās īpašības, bet arī citas iezīmes (piemēram, sociāli demogrāfiskie parametri, noteikti uzvedības modeļi vai vērtību sistēmas). Tā kā darba devēji ir būtiski “vārtsarga” lomas izpildītāji, kas kontrolē indivīdu iespējas strādāt kādā profesijā, tie var būt kā labvēlīgu apstākļu radītāji, tā ierobežotāji. Lai gan parasti darba devēji pieņem pretendētus ar atbilstošu profesionālo kvalifikāciju, viņi var izšķirties par tādu indivīdu algošanu, kuriem nav šādas izglītības un pieredzes. Tādējādi darba devēji ir aktīvi aģenti, kas rīkojas gan saskaņā ar kolektīvajām interesēm, kā arī balstoties uz saviem individuālajiem apsvērumiem, piemēram, pretendētājam piemītošām un konkrētam darba devējam vērtīgām īpašībām (Weeden & Grusky, 2005).

Profesiju slēgšanās dimensijas izpausmes raksturo divus promocijas darba izstrādei nozīmīgus aspektus. Pirmkārt, redzams, ka gadījumā, ja indivīds vēlas mainīt savu sākotnēji

iegūto profesiju uz citu, tas nav tikai indivīda (mikro) līmenī īstenojams nodoms. Profesiju slēgšanās dimensija vērš uzmanību uz to, ka šo procesu strukturē prasības, kuras izvirza profesionālā kopiena vai caur publiskās pārvaldes institūcijām – sabiedrība (makro līmenis). Būtiskākā prasība šeit ir profesionālās darbības veikšanai nepieciešamo zināšanu un prasmju ieguves apmērs (minimālās kvalifikācijas prasības) un veids (izglītības iegūšanas vieta). Otrkārt, profesiju slēgšanās mehānisma un iesaistīto aģentu apraksts raksturo to “spēlētāju” loku (indivīdus un organizācijas), kuri spēj ietekmēt indivīda iespējas veikt profesionālo darbību noteiktā sociālā telpā (darba tirgū) atbilstoši tās izvirzītajiem noteikumiem. Organizāciju līmeņa aģenti ir darba devēji, profesionālās vai nozari uzraugošās organizācijas, publiskās pārvaldes institūcijas un izglītības iestādes, kas nodrošina profesijas apgūšanu, kā arī ir iesaistītas šo zināšanu atzišanā (eksaminācijā, sertifikācijā u.tml.). Nozīmīga loma šeit ir darba devējiem kā “vārtsargiem”, kas regulē indivīda iespēju uzsākt darbu. Sasaistot trīs promocijas darba kontekstā nozīmīgāko profesiju raksturojuma dimensiju (specifisku zināšanu kopums, sociālā vērtība un profesiju slēgšanās) izpausmes, redzams, ka indivīda izvēlēta profesija “strukturē viņa iespējas darba tirgū” (Kalleberg & Mouw, 2018, p. 1402).

Pastāv vairākas pieejas, kā sociālie zinātnieki klasificē dažādas profesijas atkarībā no profesijai piemītošo zināšanu un prasmju sarežģītības pakāpes. Pētot indivīdu iespēju kustību pāri profesiju robežām, būtisks ir iedalījums, kas ietver profesiju slēgšanās dimensiju, respektīvi, ierobežojumu klātbūtni indivīda iespējai bez būtiskiem papildu ieguldījumiem mainīt darbu vienā profesijā uz citu. Balstoties uz profesiju sarežģītības principu, zinātnieki nošķir profesionālo darba tirgu un sekundāro darba tirgu, kā arī nozaru vai atsevišķu uzņēmumu iekšējo darba tirgu (sk. Tolbert, 1996; Weeden & Grusky, 2005). Profesionālajā darba tirgū ietilpst profesijas, kuru izpildei nepieciešamās zināšanas un prasmes ir samērā komplicētas un kuru veikšanai pretendētājam parasti nepieciešams pierādīt, ka viņš ir ieguvis atbilstošu formālu izglītību (kvalifikāciju). Savukārt sekundārajā darba tirgū ietilpst profesijas, kurām raksturīgs zems zināšanu specifiskums, respektīvi, kuras balstās uz vispārējām, sabiedrībā plaši pieejamām prasmēm. Savukārt nozaru vai atsevišķu uzņēmumu iekšējo darba tirgu veido kā profesionālajam, tā sekundārajam darba tirgum piederīgas profesijas, taču atbilstoši nosaukumam ir šauri specifiskas attiecīgajai jomai vai uzņēmumam, vai kopumā reti pieprasītas (Tolbert, 1996), kas tās pēc savas būtības padara līdzīgas profesionālā darba tirgus profesijām.

Atbilstoši šim dalījumam autore secina, ka kustība pāri profesiju robežām būs sarežģītāka profesionālā darba tirgus gadījumā, jo tas paredz augstākas ienākšanas barjeras jebkuram interesentam (kā jaunam, tā pieredzējušam darba tirgus dalībniekam). Attiecīgi promocijas darba mērķu sasniegšanai empīriskā pētījuma uzdevums ir vērst uzmanību tieši uz

kustību tādu profesiju starpā, kas pieder profesionālajam darba tirgum. Tā definēšanas praktiskie jautājumi ir aplūkoti promocijas darba metodoloģijas nodaļā.

1.2. Profesionālā mobilitātes definēšanas teorētiskās un metodoloģiskās problēmas

Izvērtējot daudzveidīgo literatūru, kura veltīta dažādām indivīda darba dzīves gaitā piedzīvotajām pārejām (piemēram, no nodarbinātības uz bezdarbu, no izglītības sistēmas uz nodarbinātību, darba devēju, nozaru un profesijas mainīšanu), redzams, ka dažādas sociālo zinātņu apakšnozares (socioloģija, ekonomika, vadības zinātne) tiecas piemērot atšķirīgu – plašāku un šaurāku – interpretāciju. Socioloģija un ekonomika, pētot izmaiņas indivīda profesionālajā piederībā, lieto jēdzienus “profesionālā mobilitāte” (*occupational mobility*) un “profesijas mainīšana” (*occupational change*), sasaistot šīs parādības ar ekonomiskās attīstības cikliem, profesiju pieprasījuma izmaiņām u.tml. (sk., piemēram, Kalleberg & Mouw, 2018; Murphy, 2014; Pohlig, 2021). Savukārt vadības zinātne apraksta indivīda karjeras attīstības tendenču izmaiņas, kuras ietver arī profesijas mainīšanu, ignorējot indivīda mijiedarbību ar citiem darba tirgus aģentiem (sk., piemēram, Chudzikowski & Mayrhofer, 2011; Iellatchitch et al., 2003). Ņemot vērā plašo literatūras klāstu, bet atšķirīgos jēdzienus un uzsvarus līdzīgu procesu analīzē, kas saistībā ar profesionālās mobilitātes tematiku pieejams iepriekš minētajās radniecīgajās zinātnēs, autore profesionālās mobilitātes jēdziena un tendenču raksturojumā balstīsies pamatā uz socioloģijas nozarē izstrādātajiem pētījumiem.

Profesionālās mobilitātes jēdziena definīciju socioloģijā nosaka vairākus gadus desmitus pastāvējusī tradīcija šīs parādības izpēti saistīt un zināmā mērā arī pakārtot sabiedrības sociālās struktūras (stratifikācijas) un sociālās mobilitātes pētniecībai (sk., piemēram, Atkinson, 2009; Avent-Holt et al., 2020; DiPrete, 2002, 2003; Jarvis & Song, 2017; le Grand & Tåhlin, 2013; Pohlig, 2021). Šajā kontekstā mobilitāte bieži analizēta starppaaudžu griezumā, salīdzinot vecāku un bērnu profesionālo piederību². Tomēr pēdējo trīsdesmit gadu laikā sociologi ir sākuši atzīt, ka procesi, kas rosina indivīdus mainīt profesijas, ir kļuvuši intensīvāki (sk., piemēram, DiPrete & Nonnemaker, 1997; Jarvis & Song, 2017; Kalleberg & Mouw, 2018; Kambourov & Manovskii, 2009a). Attiecīgi vienas paaudzes (darba dzīves) laikā notikušas profesionālās mobilitātes pētījumi kļūst par atsevišķu pētījuma priekšmetu (DiPrete, 2002; Kalleberg & Mouw, 2018). Aktīvāka šī virziena attīstība novērojama ASV, Lielbritānijā, kā arī

² Tā rezultātā profesionālās mobilitātes jēdziens socioloģijā biežāk tiek lietots tieši saistībā ar izmaiņām paaudžu starpā, koncentrējoties uz to, vai noteikta profesionālā piederība atražojas nākamajā paaudzē. Promocijas darba kontekstā šis aspekts ņemams vērā, mēģinot novērtēt profesionālās mobilitātes īpatsvaru un tās likumsakarības. Respektīvi, izmantojot datus, nepieciešams pārlicināties, vai piedāvātie rādītāji attiecas uz starppaaudžu vai indivīda dzīves laikā notikušu kustību pāri profesijas robežām.

Zviedrijā, Vācijā un Šveicē. Bieži sociologu intereses pamatā ir dažādām Eiropas valstīm raksturīgās atšķirīgās darba tirgus struktūras. To ietekmes uz profesionālo mobilitāti salīdzinājums ir galvenais starpvalstu pētījumu temats (sk., piemēram, DiPrete, 2002, 2003; DiPrete et al., 1997; Murphy, 2014; Pohlig, 2021). Starpvalstu pētījumu galvenās atziņas tiks aplūkotas arī šīs nodaļas turpinājumā, jo parāda kā darba tirgus aģenti spēj strukturēt indivīda profesionālo dzīvi un ietekmēt iespējas pāriet darbā no vienas profesijas uz otru. Šis materiāls papildinās autores iepriekš formulētos secinājumus par potenciālajiem šķēršļiem, indivīdam īstenojot nodomu mainīt profesiju.

Raksturojot mobilitātes jēdzienu, mērīšanas īpatnības un galvenās likumsakarības, kuras parāda ārvalstu pētījumi, autore izmanto tikai tos avotus, kas aplūko tieši vienas paaudzes ietvaros notikušu profesionālo mobilitāti jeb profesijas mainīšanu (*intragenerational occupational mobility, professional mobility* vai *occupational change*). Šāda jēdzienu atlase literatūras meklējumiem izriet no pastāvošās tradīcijas, ka parasti tos kā sinonīmus ir lietojuši attiecīgo rakstu autori (sk., piemēram, DiPrete et al., 1997; Dlouhy & Biemann, 2018; Longhi & Taylor, 2013; Medici et al., 2020; Murphy, 2014; Pohlig, 2021; Sacchi et al., 2016). Jāatzīmē, ka atsevišķos gadījumos (sk., piemēram, Evetts 2003) jēdziens “*occupational change*” latviešu valodā ir tulkojams atšķirīgi, respektīvi, kā “profesionālā mainīšanās”, jo autori ar to apzīmē mehānismu izmaiņas, kādā veidā indivīds tiek atzīts par piederīgu profesijai.

Izvērtējot jēdziena “profesionālā mobilitāte” lietojumu zinātniskajā literatūrā, redzams, ka pastāv atšķirības, kādas indivīda nodarbinātības raksturojuma izmaiņas tas iekļauj. Kopumā var nošķirt trīs jēdziena satura komponentes – pirmkārt, kustību pāri profesiju robežām, otrkārt, kustību amata pozīciju starpā un, treškārt, pāreju no viena darba devēja pie cita. Atkarībā no autora jēdziena definīcijā var tikt iekļauta kā viena (pirmā), tā visas komponentes.

Visbiežāk (un šaurāk) lietotajā izpratnē profesionālās mobilitātes galvenais vai pat vienīgais raksturotājs ir indivīda kustība pāri profesiju robežām (sk., piemēram, Diewald et al., 2002; DiPrete et al., 1997; DiPrete & Nonnemaker, 1997; Longhi & Taylor, 2013; Medici et al., 2020; Murphy, 2014; Pohlig, 2021; Sacchi et al., 2016). Vienlaikus šie autori skaidri nodala un tāpēc piedāvā atšķirīgu definīciju gadījumiem, ja indivīds ir mainījis tikai darba devēju. Daļa sociologu nesniedz skaidru profesionālās mobilitātes definīciju. Šo autoru pieeja interpretējama kā atbilstoša šaurākajai jēdziena izpratnei, balstoties uz tā operacionalizācijā lietoto klasifikāciju un kvantitatīvo datu analīzes loģiku (sk., piemēram, DiPrete, 2002, 2003; Jarvis & Song, 2017).

Promocija darba autores veiktā literatūras analīze rāda, ka ekonomikas un vadības zinātnes pārstāvjiem biežāk raksturīgs profesionālās mobilitātes definīcijā iekļaut visus trīs iepriekš minētos komponentus, respektīvi, ar jēdzienu saprotot jebkuras izmaiņas personas

nodarbinātības formā vai raksturā (sk., piemēram, Dlouhy & Biemann, 2018; Kasalis et al., 2013; Šumilo et al., 2007). Šajā gadījumā par profesionālo mobilitāti uzskata kā darba devēja, tā arī amata pozīcijas izmaiņas vienas profesijas ietvaros, respektīvi, tikai atbildības līmeņa, nevis būtiskas darba satura un profesijai atbilstošās izglītības tematiskās jomas izmaiņas.

Izvērtējot jēdziena “profesionālā mobilitāte” lietojuma teorētisko daudzveidību sasaistē ar promocijas darba mērķiem, autore izvēlas lietot tā šaurāko interpretāciju. Saskaņā ar to autore definē profesionālo mobilitāti kā procesu, kuras laikā indivīds veic noturīgu vai laikā ierobežotu pāreju (kustību) no darba vienā profesijā uz citu profesiju (Diewald et al., 2002; Kambourov & Manovskii, 2009a; Murphy, 2014), kā rezultātā mainās darba uzdevumu saturs un to izpildei nepieciešamās teorētiskās zināšanas un prasmes (sk. iepriekš sniegto profesijas definīcijas specifisko zināšanu kopuma dimensiju). Autore definē “procesu” kā apvienošu jēdzienu ilgstošai kustībai vai savstarpēji saistītu, secīgu kustību kopumam, kuras gaitā mainās kādas parādības stāvoklis – promocijas darba pētījuma gadījumā mainās indivīda profesionālā piederība. Savukārt kustība izpaužas kā noteikta indivīda rīcība, lai panāktu vēlamās izmaiņas (sk. Bourdieu & Wacquant, 1992 un šo procesu detalizētu raksturojumu promocijas darba 3. nodaļā).

Autores piedāvātā profesionālās mobilitātes definīcija uzsver divas – kustības un zināšanu atšķirības (jeb plaisas) – komponentes. Kustības aspekts definīcijā palīdz izcelt šī promocijas darba pētījuma objekta specifiku un procesa pakāpeniskumu. Savukārt zināšanu atšķirības aspekts norāda uz būtiskāko profesionālās mobilitātes procesā risināmo problēmu, respektīvi, atkārtotu indivīda vajadzību atgriezties izglītības sistēmā, lai apgūtu jaunajai profesijai specifiskās prasmes.

Promocijas darbā piedāvātās definīcijas kontekstā autore kā sinonīmus lieto jēdzienus “profesionālā mobilitāte” un “profesionālā pāreja”, tādējādi akcentējot kustības komponenti, kas noris kādā laika posmā. Jēdzienu “profesijas mainīšana”, kuru virkne sociologu lieto kā sinonīmu (sk. šajā nodaļā iepriekš minētos), autore izvairās lietot promocijas darba pētījumā, jo Latvijas akadēmiskajā literatūrā šāds jēdziens nav nostiprinājies. Vienlaikus indivīda nodoma raksturošanai autore pieļauj izteiciena “mainīt profesiju” lietošanu.

Runājot par zināšanu un prasmju apgūšanu, kas nepieciešamas darbā citā profesijā, iesaistoties formālajā vai neformālajā izglītībā, autore lieto jēdzienu “pārkvalificēšana”, respektīvi, no esošās atšķirīgas profesijas vai specialitātes iegūšana. Atšķirība starp jēdzieniem “profesionālā mobilitāte” (vai “profesionālā pāreja”) un “pārkvalificēšana” saistāma ar nodoma īstenošanas pakāpi. Jēdziens “profesionālā mobilitāte” ir plašāks un aptver jebkuru šī procesa posmu vai stadiju. Savukārt jēdziens “pārkvalificēšana” paredz, ka indivīds plāno iegūt vai ir

ieguvis darbam jaunajā profesijā nepieciešamo izglītību. Šāda atsevišķu jēdzienu nošķiršana nepieciešama, lai precizētu dažādu aģentu rīcību profesionālās mobilitātes gaitā.

Kā izriet no autores piedāvātās interpretācijas, profesionālās mobilitātes definīcija izslēdz tādu kustību, kas notiek amatu un specializāciju starpā vienas profesijas ietvaros, respektīvi, ja mainās tikai darba atbildības un atsevišķu darba uzdevumu saturs vai sarežģītības pakāpe (piemēram, izslēdzami gadījumi, ja indivīds no speciālista noteiktā profesijā kļūst par tās vecāko speciālistu u.tml.). Vienlaikus šī atruna parāda, ka nozīmīgs aspekts profesionālās mobilitātes identificēšanā ir to mērīšanai pielietotās skalas detalizētība jeb agregācijas pakāpe, kuru attēlo profesiju nošķiršanai izmantotais kategoriju skaits.

Profesionālās mobilitātes mērīšanas skalas izvēle ir būtisks metodoloģisks jautājums arī starptautiskajos pētījumos. Aprēķinot mobilitātes īpatsvaru dažādos laika posmos un valstīs, sociālie zinātnieki analizē notikušās kustības virzienu, respektīvi, vai pāreja notikusi tādu profesiju starpā, kas pēc sarežģītības pakāpes ir līdzvērtīgas (horizontāla mobilitāte) vai atšķirīgas (vertikāla mobilitāte). Vertikālā profesionālā mobilitāte attiecīgi iedalās augšupejošā vai lejupejošā atkarībā no tā, vai pāreja notiek uz sarežģītāku vai mazāk sarežģītu profesiju (sk. Bukodi & Róbert, 2007; Diewald et al., 2002; Pohlig, 2021). Tā kā piederība profesijai tiek saistīta ar noteiktu algas līmeni (sk. Avent-Holt et al., 2020; Kambourov & Manovskii, 2009a), kustība sarežģītākas profesijas virzienā potenciāli uzlabo indivīda sociālo pozīciju un atalgojumu, un otrādi.

Balstoties uz profesionālās mobilitātes īpatsvara mērījumiem, valstis tiek klasificētas pēc mobilitātes intensitātes (sk. DiPrete, 2002; DiPrete et al., 1997), kā arī noteiktas dažādas mobilitātes īpatsvara un darba tirgus darbības savstarpējās likumsakarības, piemēram, tā saistība ar darba produktivitāti (sk., piemēram, Jarvis & Song, 2017), indivīda vecumu (sk. Esping-Andersen et al., 1994; Kalleberg & Mouw, 2018; Kambourov & Manovskii, 2009a), raksturīgāko kustības virzienu (sk. Murphy, 2014; Sacchi et al., 2016).

Lai gan kopumā profesionālās mobilitātes līmenis mūsdienu sabiedrībā ir pieaudzis (Jarvis & Song, 2017; Kalleberg & Mouw, 2018; Kambourov & Manovskii, 2009a), mobilitāte lielākā mērā raksturīga gados jaunākiem strādājošajiem, samazinoties brieduma vecumā (sk., piemēram, Kambourov & Manovskii, 2009a). Daļa zinātnieku tiecas skaidrot šo likumsakarību ar ienākšanai darba tirgū raksturīgo meklējumu posmu. Saskaņā ar šo hipotēzi jauniešiem ir vieglāk mainīt profesiju, ja atzīst to neatbilstošu savam raksturam, interesēm un prasmēm, kamēr viņi nav nostabilizējušies un sākuši uzkrāt izvēlētajai profesijai specifisko kapitālu (Kalleberg & Mouw, 2018). Tāpat atteikšanās no sākotnējās profesijas nav galīga – pētījumi rāda, ka daļa indivīdu, kuri bija mainījuši profesiju, pēc vairākiem darba gadiem ir atgriezušies iepriekšējā darbības jomā (sk. Kambourov & Manovskii, 2009a).

Pastāv arī skaidri aprakstīta sakarība starp profesionālo mobilitāti un prasmju pārneses iespējām – kā teorētisko zināšanu un formālās izglītības atbilstību, tā praktisko iemaņu pielāgošanu. Jo lielāka ir profesiju savstarpējā līdzība (attiecīgi indivīda sākotnējās prasmes ir pielāgojamas un pārnesamas), jo šaurāka un vienkāršāk pārvarama ir zināšanu plaisa, kā rezultātā profesionālās mobilitātes īpatsvars to starpā ir augstāks (Murphy, 2014). Tomēr plaisas platumu starp profesijām nosaka ne tikai reālās zināšanu un prasmju atšķirības, bet arī katras valsts izglītības sistēma (Murphy, 2014; Sacchi et al., 2016). Tā definē prasības pēc noteikta formālās izglītības līmeņa un noteikumus, kādas profesijas uzskatāmas par radniecīgām un izglītība – par pielīdzināmu. Blakus prasmju pārneses iespējām, kustības intensitāti profesiju starpā nosaka arī valstu darba tirgus aģenti un pastāvošā sociālās drošības sistēma.

Visplašāko likumsakarību analīzi par profesionālās mobilitātes intensitātes atkarību no izglītības, darba tirgus un sociālās drošības (makro līmeņa) struktūrām ir sniedzis amerikāņu sociologs Tomass DiPrete (*Thomas A. DiPrete*) ar kolēģiem (sk. DiPrete, 2002; DiPrete et al., 1997). Balstoties uz teorētisko literatūru, autori atlasīja nozīmīgākos rādītājus, kas raksturo izglītības un darba tirgus institūciju darbību, un saklasificēja analizē iekļautās četras valstis (ASV, Nīderlande, Vācija un Zviedrija) pēc to darba tirgus mobilitātes (un profesionālās pārejas kā viena no mobilitātes veidiem) īpatsvara. Analizēto izglītības un darba tirgus strukturējošo elementu starpā, kas skaidro darba tirgus procesus un ietekmē profesionālās mobilitātes īpatsvaru, bija darba tiesiskajā regulējuma sniegtās nodarbinātības garantijas (piemēram, darba līgumu veidi, darbinieku atlaišanas ierobežojumi), arodbiedrību aktivitāte un līdzdalība diskusijās par darbinieku tiesībām un atalgojuma līmeni, darba devēju iesaistīšanās pakāpe profesionālās izglītības procesā un šo institūciju sadarbības ietekme uz profesiju slēgšanos, sociālā drošības sistēmas atbalsts bezdarba gadījumā, bezdarbnieku atbalsta intensitāte un aktīvo darba tirgus politikas pasākumu piedāvājums (piemēram, bezdarbnieku apmācība un pārkvalificēšana) (sk. DiPrete et al., 1997).

T. Dipretes un kolēģu iegūtos rezultātus var interpretēt arī kā darba tirgus aģentu noslieces atbalstīt vai ierobežot indivīdu profesionālo mobilitāti raksturojumu. Visaugstākā mobilitātes intensitāte bija novērota ASV, kurā pastāvošo kārtību autori nosauca par individuālistisku (jeb indivīda lomu akcentējošu darba tirgus struktūru). Tai raksturīga gan bieža darba devēju mainīšana, kā arī salīdzinoši augsta profesionālā mobilitāte (DiPrete et al., 1997). Pēdējo atbalsta arī valstī pastāvošā izglītības sistēma ar vispārīgu izglītības programmu piedāvājumu, kā rezultātā strādājošajiem ir pieejamāks plašāks profesiju spektrs (sk. Bol et al., 2019). Lai gan augstais profesionālais mobilitātes īpatsvars var liecināt par darba tirgus elastību un spēju pielāgoties mainīgajai ekonomiskajai situācijai, vienlaikus tas ietver draudus, kas izriet

no grūtībām indivīdam ilgtermiņā plānot savu darba dzīves gājumu un izvēlēties profesionālo piederību. Prognozējamības trūkums var atturēt nodarbinātos no savas kvalifikācijas pilnveides un mazināt darba produktivitāti (Jarvis & Song, 2017).

Saskaņā ar T. DiPretes analīzi viszemākais mobilitātes īpatsvars bija Vācijā, kuru autori atzina par kolektīvistisku (jeb indivīda iespējas ierobežojošu struktūru). Zemais mobilitātes īpatsvars kā darba devēju, tā profesiju starpā šeit izriet no augstas nodarbināto tiesību aizsardzības un nepieciešamības pierādīt profesijai atbilstošu izglītību, kas rada šķēršļus šo parametru izmaiņām (DiPrete et al., 1997). Profesionālās izglītības sistēmas un darba tirgus sasaiste Vācijā ir cieša. Izglītības tematisko ievirzi indivīdi izvēlas samērā agri un profesionālās prasmes apgūst caur darba vidē balstītu mācību sistēmu. Šī izvēle ierobežo turpmāko potenciālo profesionālās darbības spektru, jo mācību rezultātā indivīds iegūst specializāciju, kas ir vienlaikus gan samērā šaura (sk. Bol et al., 2019), gan specifiski pielāgota uzņēmuma iekšējam darba tirgum (sk. Tolbert, 1996).

Zviedriju un Nīderlandi T. DiPrete ar kolēģiem novieto starp abiem iepriekš nosauktajiem poliem, atzīstot, ka to izglītības sistēmai un darba tirgum raksturīgas kā vienas, tā otras galējības iezīmes, kas atstāj atšķirīgu ietekmi uz mobilitāti. Piemēram, Zviedrijā pastāv augsta nodarbināto aizsardzība, tomēr tā sniedz ievērojamu atbalstu bezdarbnieku pārkvalificēšanai, kas iedrošina nodarbinātos uz izmaiņām. Tā rezultātā Zviedrijas darbaspēka profesionālās mobilitātes īpatsvars tuvojas ASV līmenim (DiPrete, 2002; DiPrete et al., 1997).

Līdzīgi kā profesiju slēgšanās mehānismu raksturojums, arī T. DiPretes un kolēģu piedāvātā valstu tipoloģija parāda dažādu izglītības un darba tirgus aģentu mijiedarbības atšķirīgās sekas, to veicinošo un kavējošo lomu profesionālās mobilitātes kā procesa gaitā. Lietišķā līmenī šo aģentu mijiedarbības rezultātā noformulētās normas raksturo katras valsts tiesiskais regulējums, bet attīstības redzējumu – politikas plānošanas dokumenti, kuri promocijas darba autores pētījumā ir aplūkoti 4. nodaļā. Piedāvātā tipoloģija rāda, ka uzmanība pievēršama izglītības sistēmas regulējumam un sasaistei ar darba tirgu, kā arī jebkura veida atbalstam profesionālajai pārkvalificēšanai.

Kvantitatīvie pētījumi, kas analizē profesionālās mobilitātes īpatsvaru un ietekmi uz nodarbināto situāciju darba tirgū, bieži iekļauj diskusijas par atbilstošāko mērījumu skalas izvēli un to ietekmi uz mērījuma rezultātu (sk. Jarvis & Song, 2017; Kalleberg & Mouw, 2018). Tās ir būtiskas arī promocijas darba tēmas kontekstā, jo augstāks skalas agregācijas līmenis (jeb mazāks kategoriju skaits nodarbinātā profesijas identificēšanai) parāda kustību tikai ļoti atšķirīgu profesiju starpā (Jarvis & Song, 2017) neatkarīgi no tā, vai tiek mērīta profesijai nepieciešamo zināšanu kopējā sarežģītības pakāpe vai nošķirta zināšanu joma. Tā rezultātā pārejas, kas notikušas lielākā mērā līdzīgu profesiju starpā, var palikt apslēptas. Vienlaikus ir

svarīgi saprast, cik nozīmīgs ir šis pieņēmums, kas palīdzētu autorei pieņemt lēmumu, kā operacionalizēt promocijas darbā lietoto profesionālās mobilitātes definīciju.

Šim nolūkam autore sniedz līdzšinējo profesionālās mobilitātes mērījumu skalu lietošanas tradīciju pārskatu, balstoties uz to literatūru, kuru ir izmantojusi šīs nodaļas sagatavošanā. Tāpēc pastāv iespēja, ka sniegtais pārskats nav visaptverošs, respektīvi, lasītājiem var būt zināmas arī citas pieejas, kuras nav nonākušas autores redzeslokā. 1.1. tabulā sniegti vairāki atšķirīgi skalu piemēri, kuri mērķtiecīgi atlasīti detalizētākai ilustrācijai, balstoties uz tajās lietoto pieeju kategoriju definēšanā. Piemēri sakārtoti pēc autoru uzvārdiem alfabēta secībā, tādējādi neattēlo šo skalu izmantošanas biežumu.

Kopumā visdetalizētāko profesiju uzskaitījumu piedāvā Starptautiskais profesiju klasifikators (*ISCO – International Standard Classification of Occupations*) un katras valsts no tā adaptētais profesiju klasifikators, lai lietotu dažādu administratīvo datu, kā arī tautas skaitīšanā un citos plaša mēroga statistiskajos apsekojumos iegūtās informācijas uzskaites nolūkiem (ILO, 2016). Starptautiskā darba organizācija, kas ir klasifikācijas autore, norāda, ka piedāvātā uzskaites sistēma, balstoties uz nepieciešamo tehnisko prasmju līdzību un sarežģītības pakāpi, ļauj sagrupēt visus mūsdienu pasaulē pieejamos darba veidus četros līmeņos – 10 profesiju pamatgrupās (deviņas civilās un viena bruņoto spēku profesiju pamatgrupa), 43 apakšgrupās, 130 mazajās grupās un 436 atsevišķajās grupās (ILO, 2016).

Atbilstoši līmenim profesijas kodu veido no viena līdz četriem cipariem, kuru skaits attiecīgi apzīmē tā detalizācijas pakāpi. Izvērtējot klasifikācijas struktūru, redzams, ka profesiju sarežģītības (un veicamo darbu atbildības) pakāpe, lai gan ne pilnā apmērā, ir nolasāma no profesiju pamatgrupas numura – jo tas ir mazāks, jo komplicētāka profesija. Attiecīgi pirmā pamatgrupa aptver dažādu līmeņu valsts pārvaldes un uzņēmumu vadītājus, otrā – dažādu nozaru vecākos specialistus u.tml. (sk. ILO, 2016). Vienlaikus piedāvātā profesiju hierarhija ir diskutējama, jo kalpotāji, pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki, lauksaimniecības strādnieki un kvalificēti strādnieki var būt pēc prasmju līmeņa samērā līdzīgas, taču šīs profesiju pamatgrupas ir sarindotas kodu pieaugošā secībā (no ceturtās līdz septītajai pamatgrupai). Tādējādi rodas priekšstats, ka tirdzniecības darbinieku prasmes ir sarežģītākas nekā lauksaimniecības vai kvalificētu strādnieku prasmes. Profesiju darba satura atšķirības klasifikatorā atklājas zemākās agregācijas pakāpēs – profesiju apakšgrupu, mazo grupu un atsevišķo grupu griezumā. Tās veidotas, ievērojot Starptautiskās standarta izglītības klasifikācijā (*ISCED – International Standard Classification of Education*) definēto formālās izglītības struktūru (ILO, 2016).

Nemot vērā profesiju klasifikatora sarežģīto struktūru, profesionālās mobilitātes pētījumos, kā rāda autores veiktais mērījumu skalu apkopojums, tas pilnā apjomā (līdz

atsevišķo grupu līmenim) nav izmantots. Taču, kā rāda 1.1. tabula, sociālie zinātnieki izmanto dažādas skalas, kuras lielākā vai mazākā mērā seko oriģinālā profesiju klasifikatora loģikai (sk. Diewald et al., 2002; DiPrete et al., 1997; Kambourov & Manovskii, 2009a; Pohlig, 2021; Sacchi et al., 2016). Redzams, ka daļa autoru analīzei izmanto vismaz divas atšķirīgas detalizētības pakāpes. To starpā samērā bieži tiek izmantota oriģinālā profesiju klasifikatora deviņu pamatgrupu skala, respektīvi, atmetot bruņoto spēku profesijas (sk., piemēram, Kambourov & Manovskii, 2009a; Pohlig, 2021; Šumilo et. al, 2007). Atsevišķi autori (sk., piemēram, Pohlig, 2021) savieno profesionālās mobilitātes mērījumu ar politikas plānošanas dokumentos lietotajiem jēdzieniem un nošķir augsta, vidēja vai zema kvalifikācijas līmeņa profesijas.

1.1. tabula.

Profesionālās mobilitātes mērīšanas skalu piemēri

<i>Autors</i>	<i>Iedalījuma pamats</i>	<i>Mērīšanas līmenis un kategoriju skaits</i>	<i>Apvienoto kategoriju piemēri</i>
Bethmann, 2013	Standartizēts profesiju klasifikators	21 profesiju segmenti atbilstoši prasmju pārneses iespējām Vācijas darba tirgū	Ieguves un ķīmiskā rūpniecība Stikla, keramikas un papīra rūpniecība Metālapstrāde Elektriķi un saistītas profesijas Būvniecība Noliktavas un transports Pārdošanas un banku sektors Veselības aprūpes profesijas Ārsti Skolotāji u.tml.
Erikson & Goldthorpe, 1992 lielo sociālo šķiru skala (kā citēts Connelly et al., 2016)	Profesiju prasmju līmeņu atšķirības	<u>Četras lielo šķiru skalas versijas:</u> 11 kategoriju skala (mezo līmenis) 7 kategoriju skala (mezo līmenis) 5 kategoriju skala (makro līmenis) 3 kategoriju skala (sektoru dalījums) Katra augstākas agregācijas skala apvieno vairākus iepriekšējos līmeņus	<u>11 kategoriju skala:</u> Augstākā līmeņa profesionāļi Zemākā līmeņa profesionāļi Augstākā līmeņa rutīnas garīga darba veicēji Zemākā līmeņa rutīnas garīga darba veicēji Mazie uzņēmēji ar darbiniekiem Mazie uzņēmēji bez darbiniekiem Zemnieki Zemāka līmeņa tehniķi, roku darba veicēju uzraugi Kvalificēti roku darba strādnieki Nekvalificēti strādnieki Lauksaimniecības strādnieki

<i>Autors</i>	<i>Iedalījuma pamats</i>	<i>Mērīšanas līmenis un kategoriju skaits</i>	<i>Apvienoto kategoriju piemēri</i>
Jarvis & Song, 2017	Mikro šķiru pieeja, kas izveidota uz profesiju klasifikatora pamata	<u>Četri līmeņi:</u> 75 profesiju grupas (mikro līmenis) 10 mikro līmeņi apvienojošas grupas (mezo līmenis) 5 mezo līmeņi apvienojošas grupas (makro līmenis) 2 pamata sektori (garīgs (<i>nonmanual</i>) vai roku (<i>manual</i>) darbs)	<u>Mezo līmenī:</u> Klasiskās profesijas Vadītāji Citas profesijas Uzņēmumu īpašnieki Pārdošanas speciālisti Kalpotāji Amatnieki Vienkāršo profesiju pārstāvji Pakalpojumu strādnieki Lauksaimniecības strādnieki <u>Makro līmenī:</u> Vadītāji un profesionāļi Īpašnieki Rutinās garīga darba veicēji Ne-lauksaimniecisks roku darbu veicēji Lauksaimniecības strādnieki
Kambourov & Manovskii, 2009a	Standartizēts profesiju klasifikators	<u>Divi līmeņi:</u> 400 profesijas (trīs ciparu profesiju koda mikro līmenis) 9 profesiju pamatgrupas (mezo līmenis)	-
Pohlig, 2021	Standartizēts profesiju klasifikators	<u>Divi līmeņi:</u> 9 profesiju pamatgrupas (mezo līmenis) 4 profesionālo prasmju sarežģītības grupas (makro līmenis)	<u>Makro līmenis:</u> Augstas kvalifikācijas profesijas (1.–2. profesiju pamatgrupa) Vidēji augstas kvalifikācijas profesijas (3. pamatgrupa) Vidēji zemas kvalifikācijas profesijas (4.–8. pamatgrupa) Zemas kvalifikācijas profesijas (9. pamatgrupa)

Avoti: Bethmann, 2013, p. 311, 317-318; Connelly et al., 2016, p.6; Jarvis & Song, 2017, pp. 572-573; Kambourov & Manovskii, 2009a, pp.734-739; Pohlig, 2021, p.5.

Uz profesiju klasifikatora pamata ir veidota arī ASV sociologu piedāvātā mikro šķiru skala (sk. Weeden & Grusky, 2005), kuras autori piedāvā atdalīt no 75 (sk. Jarvis & Song, 2017) līdz 84 profesijām (sk. Murphy, 2014). Lai raksturotu šīs mērījuma skalas ideju 1.1. tabulā ir aplūkota nevis oriģinālā mikro šķiru skalas versija, bet tās atvasinājums, ko piedāvā amerikāņu sociologi Benžamins Džārviss (*Benjamin F. Jarvis*) un Sji Songs (*Xi Song*), jo tā vienlaikus ir savienota ar augstākas agregācijas pakāpes skalām. Šie autori ir vieni no retajiem, kas salīdzina

aprēķināto profesionālās mobilitātes īpatsvaru atkarībā no skalas detalizētības pakāpes, secinot, ka iegūtie rezultāti ir līdzīgi un norāda uz vienādām tendencēm (Jarvis & Song, 2017).

Savukārt Eiropas sociologi, izmantojot profesionālās mobilitātes īpatsvaru kā sabiedrības sociālās struktūras izmaiņu rādītāju, bieži lieto britu sociologa Džona Goldtorpa (*John Goldthorpe*) un viņa kolēģu izstrādāto lielo sociālo šķiru skalu (sk. Erikson & Goldthorpe, 1992 (kā citēts Connelly et al., 2016)). Skalai ir vairākas detalizētības pakāpes, taču praksē biežāk lietota ir septiņu (sk., piemēram, Bukodi & Róbert, 2007) vai piecu kategoriju versija (sk. le Grand & Tåhlin, 2013). Lielo sociālo šķiru skala veidota, apkopojot lielās grupās profesijas, kurām ir līdzīga pozīcija attiecībā uz to “tirgus vērtību” (ekonomisko drošību, stabilitāti un izaugsmes iespējām) un “nodarbinātības situāciju” (kontroles iespējas, vadības līmeņa funkcijas, ko parāda darba devēja vai algota darbinieka statuss un amata pozīcija) (Connelly et al., 2016, pp. 4-5; Goldthorpe, 2002, p. 213), tādējādi atainojot šo grupu simboliskās vērtības atšķirības (sk. Bourdieu, 1989; Burdjē, 2004).

Analizējot iepriekš minētos profesionālās mobilitātes mērīšanas skalu piemērus, kas balstās uz profesiju klasifikatoru, redzams, ka dažādu nodarbošanās veidu nošķiršanā, pārejot uz augstākas agregācijas skalām, notiek zināšanu jomas vai darba satura atšķirību kā raksturojošā elementa atmešana. Rezultātā visas mezo un makro mērīšanas līmeņa profesiju skalas saglabā tikai prasmju un amata sarežģītības pakāpes komponenti (sk. arī Atkinson, 2009 secinājumus attiecībā uz Erikson & Goldthorpe, 1992 lielo šķiru skalas uzbūvi). Tā rezultātā šādā analīzes līmenī vairs nav iespējams noteikt, kurā no nodarbinātības raksturojuma komponentiem ir notikušas izmaiņas. Gadījumā, ja profesionālās mobilitātes mērīšanā tiek izmantota tāda definīcija, kādu to formulēja autore (akcents uz zināšanu plaisu starp profesijām), pārejas identificēšana balstāma uz klasifikatora profesiju apakšgrupu, mazo vai atsevišķo grupu līmeni (kas no skalas uzbūves viedokļa atbilst mikro līmeņa mērījumam).

Veiktā izpēte rāda, ka retāk sastopamas ir profesionālās mobilitātes mērīšanas skalas, kuras akcentē zināšanu un prasmju līdzību vai atšķirību. Kā piemērs minams vācu sociologa Arnes Betmana (*Arne Bethmann*) piedāvājums grupēt profesijas pēc prasmju pārnesamības pakāpes (sk. Bethmann, 2013; 1.1. tabula). Autora piedāvātais iedalījums ir pielāgots Vācijas tautsaimniecības struktūrai un izglītības sistēmai (Bethmann, 2013), tāpēc nav tiešā veidā pārnesams uz citām valstīm. Vienlaikus šis risinājums atgādina, ka mērījuma skala ir jāveido jēgpilna, raugoties no pētījuma priekšmeta viedokļa, un profesiju klasifikators nav vienīgais iespējamais profesionālās mobilitātes mērījuma skalas pamats. Tā kā promocijas darba pētījumā autore uzsver profesiju zināšanu un prasmju atšķirības dimensiju, atbilstošiem ir jābūt arī pielietotajiem profesionālās mobilitātes noteikšanas kritērijiem. Diskusiju par dažādu skalu piemērotību šim mērķim autore ir turpinājusi 5. nodaļā, raksturojot pētījuma metodoloģiju.

2. PROFESIONĀLĀ MOBILITĀTE BEKA RISKA SABIEDRĪBAS PERSPEKTĪVĀ

Promocijas darba tēmas konteksta raksturošanai autore izvēlējusies vācu sociologa Ulrika Beka (*Ulrich Beck*) zinātniskos darbus, kurus autors veltījis darba attiecību rakstura izmaiņu analīzei mūsdienu sabiedrībā, novēroto sakarību konceptuālai raksturošanai piedāvājot riska sabiedrības jēdzienu (Beck, 1992). Tas vienlaikus piedāvā vēsturisko perspektīvu, raksturojot to, kādu lomu indivīda dzīvē iegūst algots darbs, un iezīmē iespējamās scenārijus tā nozīmes izmaiņām nākotnē. Izvērsot šo jēdzienu, mūsdienu sabiedrības dzīves vispārējās likumsakarības raksturotas U. Beka darbā “Riska sabiedrība: ceļā uz jaunu modernitāti” (Beck, 1992), savukārt darba tirgū noritošiem procesiem U. Beks pastiprināti veltījis uzmanību grāmatā “Jaunā drosmīgā darba pasaule” (Beck, 2000). Sekojot autora vēstījumam, redzams, ka gan sabiedrībā kopumā, gan darba tirgū notiekošie procesi rada labvēlīgu vidi profesionālajai mobilitātei. Lai pamatotu šo apgalvojumu, promocijas darba autore piedāvā plašāku ieskatu U. Beka idejās.

Kopumā šo teorētisko nodaļu veido trīs apakšnodaļas. Tās aplūko U. Beka raksturotās darba attiecību rakstura izmaiņas un sniedz ieskatu autora prognozēs par darba attiecību attīstību nākotnē. Te jāpiemin, ka U. Beka intelektuālo devumu Latvijas darba tirgus procesu analīzē savu promociju darbu ietvaros ir izmantojuši sociologi Līga Rasnača (2011) un Mareks Niklass (2013), demonstrējot divus atšķirīgus kontekstus, kādos piemērojamas autora atziņas. L. Rasnača izmanto U. Beka teoriju, lai analizētu reģionālā – mazo pilsētu un lauku teritoriju – darba tirgus procesus, attiecīgi fokusējoties uz to U. Beka teorijas daļu, kas aplūko darba tirgū kopumā (sk. Rasnača, 2011). Savukārt M. Niklass apskata zemu izglītoto jauniešu iekļaušanos darba tirgū, tāpēc U. Beka redzējuma izklāstā lielu daļu uzmanības velta individualizācijas procesa raksturojumam (sk. Niklass, 2013). Savukārt šī promocijas darba kontekstā nozīmīgi ir abi temati. Tāpēc turpmākais apakšnodaļā ietvertais teorijas izklāsts secīgi aplūko procesus, kurus savos promocijas darbos analizējuši L. Rasnača un M. Niklass, papildinot to ar plašāku, promocijas darba tēmas konkrētā nozīmīgāko, U. Beka darba tirgus scenāriju apskatu. Analīzes gaitā parādīts, kā profesionālās mobilitātes nodomi un īstenošanas iespējas sasaistās ar U. Beka raksturoto mūsdienu sabiedrībai piemītošo individualizāciju. Nodaļas noslēgumā sniegts īss teorētisko atziņu kopsavilkums.

2.1. Darba nozīme mūsdienu sabiedrībā un darba attiecību rakstura izmaiņas sekmējošie faktori

Saskaņā ar U. Beku (Beck, 1992) vēsturē nav analogu tam, kādu nozīmīgu lomu darbs ir ieguvis tieši industriālajā sabiedrībā jeb pirmajā modernitātē (Beck, 2000, p. 17). Savu tēzi par darba nozīmīgo lomu autors pamato, pretstatot verdzības un feodālo iekārtu, kuru kopīga iezīme bija darba nodošana zemāk stāvošajiem vai pakļautajiem, un industriālo sabiedrību. U. Beks norāda, ka tieši industriālo sabiedrību īpaši raksturo fakts, ka algots (profesionāls) darbs ir kļuvis par nozīmīgu iztikas un dzīves nodrošinājuma avotu, kā rezultātā tas tapis par šī laikmeta dzīves centrālo asi. Profesijas nozīmīgo lomu bērns caur savu vecāku paraugu ierauga jau bērnībā. Vēlāk formālās izglītības iegūšana visos tās posmos ir saistīta ar nākotnē sagaidāmo profesionālo darbību (Beck, 1992). Šo tēzi pierāda arī ievērojamais pētījumu skaits, kas veltīti indivīda sākotnējās profesionālās intereses un izvēļu, to noteicošo faktoru izpētei, kā arī diskusiju daudzums par izglītības atbilstību darba tirgus vajadzībām (sk., piemēram, Koroļeva et al., 2014; Sloka et al., 2007). Redzams, ka pieauguša indivīda dzīve, saskaņā ar U. Beku, industriālajā laikmetā ir pilnībā pakārtota darbam ne tikai tāpēc, ka tā veikšana prasa laika resursu ieguldījumu, bet arī tāpēc, ka darba vajadzībām tiek atvēlēts laiks arī ārpus tiešo profesionālo pienākumu veikšanas, piemēram, pārdomājot paveikto vai plānojot personisko izaugsmi. Arī vecumdienu definīcija ietver norādi par tās attiecībām ar algotu darbu, šajā gadījumā – darba nespēju (Beck, 1992), nevis jebkādu citu šīs personas sociālo lomu.

Iepriekš minētais rāda, ka industriālajā pasaulē profesija bija kļuvusi par savstarpējas identifikācijas instrumentu, ar kura palīdzību citi sabiedrības locekļi novērtēja indivīda personīgās vajadzības un spējas, kā arī viņa ekonomisko un sociālo stāvokli (Beck, 1992). Respektīvi, industriālajā sabiedrībā, kurā dzīve ir cieši saistīta ar indivīda profesionālo darbību, tā spēja sniegt par personu noteiktu informāciju, piemēram, ienākumu līmeni, sociālo statusu un kontaktiem, iespējamām interesēm u.tml. (sk. Avent-Holt et al., 2020; Chan & Goldthorpe, 2004; Gorman & Sandefur, 2011; le Grand & Tåhlin, 2013; Weeden & Grusky, 2005).

Virkne pētījumu apstiprina U. Beka atziņu, ka pat ārpus darba attiecībām industriālā sabiedrība ir algota darba sabiedrība, un šo principu tā īsteno caur daudzveidīgām sociālajām normām un vērtībām – ideju par dzīves plānu, orientāciju uz sasniegumiem, nevienlīdzības attaisnošanu, nosacījumiem, lai saņemtu palīdzību labklājības valsts modeļa ietvaros u.tml. (Beck, 1992). Te jāpiebilst, ka, lai gan U. Beks jau 1992. gadā angļu valodā publicētajā darbā norāda, ka indivīda dzīves stila, vērtību un identitātes prognozēšanas iespējas, vadoties pēc viņa profesijas, mūsdienu sabiedrībā samazinās (Beck, 1992), tomēr arī turpmākajos trīsdesmit gados profesionālā piederība joprojām tiek izmantots kā nozīmīgs neatkarīgais mainīgais

daudzos sociālo zinātņu pētījumos (sk., piemēram, Chan & Goldthorpe, 2004; Weeden & Grusky, 2005).

Kā redzams, profesionāla algota darba rezultāts ir labklājības radīšana, taču U. Beks norāda, ka mūsdienu sabiedrībā to pavada arī risku pavairošana. Pēdējā izriet no modernizācijas procesiem – kā cilvēka, tā tehnoloģiju produktivitātes pieauguma. Autors uzskata, ka teorijas izstrādes brīdī vēl neskaidrā nākotnē mūsdienu sabiedrības attīstība pāries no labklājības pārdales sabiedrības uz risku pārdales sabiedrību. Vienlaikus U. Beks norāda, ka dažādās pasaules daļās pakāpe, kādā notikusi šī pāreja, atšķiras, proti, lai gan daļa aprakstīto procesu ir kopīgi visai pasaulei (piemēram, ekoloģiskās problēmas), savu tēžu pamatošanai autors izmanto galvenokārt mūsdienu rietumu demokrātiskajā sabiedrībā novērojamus sociālos procesus. Riska sabiedrības jēdzienu U. Beks piedāvā, balstoties uz risku jēgas izmaiņām. Respektīvi, autors norāda, ka iepriekš riski bija lielākā mērā individualizēti (un sekas skaidri paredzamas, piemēram, nabadzība), taču šobrīd pasaulē pieaug globālu risku apmērs, kuru sekas nav zināmas un paredzamas (Beck, 1992).

Risku būtības un sadalījuma mainīšanās ir tikai viens no sabiedrības modernizācijas rezultātiem. Otrs no tiem ir individualizācija, kura arī rada atšķirīgus sociālos, kultūras un biogrāfiskos riskus. Modernizācijas procesā radītie salīdzinoši labvēlīgie dzīves apstākļi un labklājības sistēmas ir samazinājuši arī indivīdu piesaisti šķiru struktūrai un konkrētai sociālai grupai. Veidojas apstākļi, kuros indivīdam lielākā mērā jāpaļaujas uz saviem resursiem, plānojot savu darba dzīvi (Beck, 1992, 2000). Tas savukārt ir iemesls nevienlīdzības atražošanai, jo nozīmīgu indivīda starta kapitālu nodrošina viņu priekšteču uzkrātais kapitāls ne tikai finanšu izteiksmē, bet arī izglītības un apgūto kultūras kodu izteiksmē (sk. Bourdieu, 1986 un turpinājumā 3.1. nodaļas teorētisko materiālu).

U. Beks norāda, ka individualizācijas rezultāts ir darba tirgus procesu dinamika (t. sk. plašs bezdarbs, ilgstošais bezdarbs vai nepietiekama nodarbinātība), darbaspēka mobilitāte, izglītības un profesiju mainīgā daba. Individualizācijas rezultātā indivīdam ne tikai pieaug iespējas, bet arī palielinās situācijas diktēta vajadzība izvēlēties starp dažādām iespējām, taču vienlaicīgi indivīdam jāuzņemas ar šo izvēli saistītie riski (Beck, 1992, 2000).

Iepriekš minēto procesu rezultātā mūsdienu sabiedrībā ir pieaugusi indivīda biogrāfisko notikumu un iespējamo attīstības virzienu daudzveidība, tomēr vienlaikus to pavada noteiktas pakāpes standartizācija. Vispirms tā izpaužas kā indivīda atkarība no darba tirgus jeb algota darba, un vienlaicīgi indivīdi top atkarīgi no attiecīgo sociālo struktūru – izglītības, darba tirgus, labklājības valsts regulējuma un atbalsta, konsultāciju pakalpojumu, patēriņa u.tml. – īstenotās kontroles (Beck, 1992). Tādējādi indivīda biogrāfiju veidojošie sociālā statusa, sociālās grupas kultūras vai ģimenes iekšējie ritmi mūsdienās pārklājas vai pilnībā tiek aizstāti ar

“institucionālajiem biogrāfiskajiem modeļiem” (Beck, 1992, p. 131). Tiem raksturīgs sociālo struktūru veidots ritms, kuri nosaka, kādā vecumā jāuzsāk un jāpabeidz izglītība, kurā vecumā jāuzsāk darba gaitas vai kādā vecumā ir ļauts pārtraukt darbu, lai saņemtu sociālās drošības sistēmas garantētu pensiju (Beck, 1992). Šāda sabiedrības darba dzīves struktūra bija izveidojusies laika posmā līdz 20. gada 90. gadiem, kad U. Beks formulēja tās iezīmes. Tomēr, kā atzīst arī autors, šī izveidojusies standartizācijas sistēma, turpinoties modernizācijas procesiem, ir pakļauta jaunām izmaiņām (Beck, 1992).

Turpinoties izmaiņu procesiem, sabiedrība, kā secina U. Beks 20. un 21. gadsimtu mijā, sākusi virzīties uz otro modernitāti jeb postmoderno sabiedrību (Beck, 2000, p. 17–18). Parādot turpmākās izmaiņas, U. Beks uzsver, ka tieši pirmo modernitāti raksturoja nacionālā un labklājības valsts, kolektīvs dzīvesveids, bezrūpīga dabas resursu izmantošana un pilnīga nodarbinātība (Beck, 2000, p. 18). Pirmajai modernitātei bija raksturīga iepriekš minētā standartizācija: darba līgums, noteikta (fiksēta) darba izpildes vieta un darba laiks, kā arī darbs vienā organizācijā visa indivīda mūža garumā (Beck, 1992, p. 142). Savukārt otro modernitāti raksturo globalizācija, ekoloģiskās krīzes, algota darba samazināšanās, nodarbinātības elastības pieaugums (jeb standartizācijas samazināšanās) un individualizācija (Beck, 2000). Nodarbinātības elastības pieaugums izpaužas daudzveidīgās formās. Šim procesam pieskaitāma daļēja darba laika nodarbinātība, noteiktu pakalpojumu vai funkciju nodošana ārpus pakalpojumā, sezonas darbi, nedeklarētā nodarbinātība, kā arī citas no standartizētā veida atšķirīgas nodarbinātības formas (Beck, 1992).

Kā atzīmē L. Rasnača (2011), U. Beka teorētiskā perspektīva nav piemērojama politiski determinētu ekonomisko procesu un to transformāciju analīzei, kuri norisinājās Latvijā un citās Centrālās un Austrumeiropas valstīs 20. gadsimta 80. un 90. gados. Attiecīgi Latvijas procesu analīzē U. Beka idejas izmantojamas tad, kad tajā notiekošie sociālie procesi ir kļuvuši līdzīgāki ar citās rietumu sabiedrībās novērotajiem. Vienlaikus jāatzīmē, ka Latvijai specifiskā politisko un ekonomisko attiecību pagātne var atstāt iespaidu uz tās virzību uz postmoderno sabiedrību. Attiecīgi autore pieņem, ka noteikti rietumu valstu darba tirgū novērotie procesi, it sevišķi, nākamajā nodaļā aplūkoti nedrošības politiskās ekonomijas principi vai nākotnes sabiedrības attīstības scenāriji, Latvijā var izpausties mazākā mērā vai atšķirīgi, pielāgojoties tās pagātnes darba tirgus attiecību pieredzei.

2.2. Nedrošības politiskās ekonomijas principi kā profesionālo mobilitāti veicinošie apstākļi

Apkopojot iepriekš minētos procesus, kas noveduši pie pirmās un otrās modernitātes sabiedrības, U. Beks piedāvā “nedrošības politiskās ekonomijas” jēdzienu (Beck, 2000, p. 2),

kuru raksturo piecas iezīmes. Pirmā iezīme attiecas uz politisko un ekonomisko aģentu atšķirīgo izvietojumu telpā, kas ietekmē to starpā pastāvošās varas attiecības. Politiskie aģenti (valdības, arodbiedrības) ir piesaistīti konkrētai teritorijai, kamēr ekonomiskie aģenti (kapitāls, finanses, tirdzniecība) vairs nav piesaistīti teritorijai (Beck, 2000). Tā rezultātā samazinās vietējo, teritorijai piesaistīto sociālo struktūru spēja regulēt tās teritorijā norisošās ekonomiskās attiecības, t.sk. darba attiecības, caur tiesisko regulējumu vai koplīgumiem noteikt prasības darbaspēka sociālās drošības garantēšanai. Ieviešot pārāk striktus noteikumus, politiskie aģenti riskē ar to, ka kapitāls pārvietosies uz citu teritoriju, kuras institūciju izvirzītās prasības radīs mazāk ierobežojumu un augstākas peļņas iespējas. Vienlaikus pētījumi rāda, ka šī pazīme izpaužas arī tādējādi, ka ekonomiskie satricinājumi, kuri radušies vienā valstī, var ietekmēt citu valstu darba tirgus procesus (sk. DiPrete, 2002; Pohlig, 2021).

No iepriekš minētajiem apstākļiem izriet nākamā iezīme, proti, U. Beks norāda, ka konkrēto atsevišķo valstu rīcības brīvība ir nosacīta, jo tām ir jārisina šāda dilemma – samierināties ar augstāku bezdarba līmeni (kā tas vērojams lielā daļā Eiropas valstu), vai samierināties ar augstāku sabiedrības nabadzības līmeni apmaiņā pret zemāku bezdarbu (kā tas raksturīgi ASV) (Beck, 2000), kas vienlaikus nes augstāku sociālo nevienlīdzību. Turpinājumā U. Beks norāda, ka bezdarba pieaugumu vairs nav iespējams izskaidrot tikai ar ekonomiskās attīstības cikliem, otrs tā nozīmīgs cēlonis ir tehnoloģiju lomas pieaugums, kā rezultātā notiek cilvēka darba aizstāšana ar tehnoloģiju veiktu darbu. U. Beka ieskatā sabiedrībai ir jāreķinās, ka jebkurš algots darbs nākotnē ir pakļauts riskam tikt aizvietotam ar tehnoloģiju darbu. Tā ir trešā nedrošības politiskās ekonomijas pazīme, kuru autors formulē kā pieņēmuma par “darbu mūža garumā” izžušanu (Beck, 2000, p. 2). Šī premisa paredzēja ciešu strādājošā sasaisti ar darba devēju, tāpēc sociālajiem zinātniekiem bija svarīgi pētīt šo aģentu savstarpējo mijiedarbību un tās rezultātu – ietekmi uz organizācijas darbību un darbinieka labsajūtu. Tā rezultātā ir veikta virkne pētījumu par strādājošo profesionālo identitāti, apmierinātību ar darbu, organizāciju kultūru, strādājošo piesaisti savai darba organizācijai u. tml. (Abbott, 1993).

Runājot par bezdarba un nabadzības rādītāju līdzsvarošanu, U. Beks uzskata, ka iepriekš izmantotie ekonomiskās politikas instrumenti darba tirgus regulēšanā un bezdarba mazināšanā nedrošības politiskās ekonomijas sistēmā vairs nedod gaidāmos rezultātus (Beck, 2000). Vienlaikus ar U. Beka piedāvāto redzējumu, T. DiPretes un viņa kolēģu darbs (DiPrete et al., 1997) rāda, ka dažādu valstu centieni atbalstīt indivīdus bezdarba gadījumā atšķirās jau tolaik, kad U. Beks kritizēja to īstenoto labklājības politiku. Nozīmīgi centieni pilnveidot dažādus bezdarba gadījumā piedāvātos atbalsta instrumentus ir notikuši arī pēdējās divās desmitgadēs, kas pagājušas kopš U. Beka kritikas publicēšanas. Šādu atbalsta instrumentu mērķis ir palīdzēt indivīdiem atrast viņiem piemērotu darbu, tostarp, piedāvāt karjeras konsultācijas un šaurākas

vai plašākas profesionālās pārkvalificēšanās iespējas (sk., piemēram, starpvalstu salīdzinājumu un Latvijas publiskās politikas atbalsta mehānismu attīstības analīzi: OECD 2019a).

Ceturtnā iezīme, kas vienlaikus ir iepriekš minēto procesu rezultāts, kas rada domino efektu, ir apdraudējums līdzšinējai labklājības nodrošinājuma sistēmai, kura balstījās uz to, ka vienlaikus pastāv vairāki savstarpēji papildinoši un aizstājoši ienākumus nodrošinoši instrumenti – pilnīga nodarbinātība, garantētas pensijas, augsti nodokļu ieņēmumi u.tml. Tādējādi sabiedrībai jāreķinās ar iespējamu sociālās labklājības kritumu (Beck, 2000), kā rezultātā arī vecumdienās rūpes par savu nodrošinājumu indivīdiem lielākā mērā būs jāuzņemas pašiem.

Pēdējā, piektā, iezīme ir “darba tirgus elastības” pasludināšana par darba attiecību organizēšanas galveno principu un iepriekš minēto problēmu risinājumu (Beck, 2000, p. 3). Pēc būtības, tas nozīmē mazāk standartizētus darba nosacījumus – īsākus vai laikā fiksētus darba līgumu termiņus beztermiņa līgumu vietā, vienkāršākas darba attiecību pārtraukšanas un darbinieku atlaišanas procedūras. Vienlaikus, kā norāda U. Beks, darba tirgus elastība ir zīme strādājošajiem, ka viņu prasmes un zināšanas pakļautas ātrākai novecošanai (Beck, 2000). Šo procesu ir veicinājusi tehnoloģiju attīstība, padarot straujāku arī jebkuru citu zināšanu attīstību. Tā rezultātā indivīds ne tikai vairs nevar paļauties uz vienu reizi dzīvē iegūtām zināšanām un profesionālo kvalifikāciju, bet arī pieaug neskaidrība par profesiju pieprasījumu nākotnē (Beck, 2000). Raugoties uz U. Beka idejām no mūsdienu perspektīvas, autora minētās attīstības tendences par aktuālām atzīst virkne ekspertu, un profesionālo zināšanu periodiskas atjaunošanas vajadzība ir atzīta dažādos starptautiskos, kā arī Latvijas izglītības un darba tirgus politiku raksturojošos dokumentos (sk. pārskatu 4. nodaļā). Autore uzskata, ka profesionālo zināšanu novecošanās rezultātā rada apstākļus, kad indivīds var justies spiests atkārtoti iekļauties izglītības sistēmā, tādējādi laužot iepriekš pastāvējušo kārtību, kad izglītības iegūšana bija standartizēts un laikā noslēgts indivīda dzīves posms (sk. Beck, 1992). Attiecīgi, lai gan tiešā veidā U. Beks nav atzinis, ka otrajai modernitātei ir raksturīga atkārtota atgriešanās izglītības sistēmā, promocijas darba autore pieņem, ka tā varētu būt postmodernajai sabiedrībai piederīga iezīme.

2.3. Profesionālā mobilitāte nākotnes darba tirgus attīstības scenāriju ietvarā

Piedāvājot turpināt aizsākto procesu raksturojumu ar diskusiju par darba nozīmi un nodarbinātības formām nākotnē, U. Beks formulē kopumā vienpadsmit iespējamus attīstības scenārijus. Astoņi no tiem attiecas uz sabiedrību, kurā saglabājas pilnīga nodarbinātība, kuru raksturotu zems bezdarba līmenis, sociālā drošība un standarta darba attiecības. Šie scenāriji

ietver cerību un sabrukuma pretstatījumu, ņemot vērā otrās modernitātes vadmotīvus – uz zinātņi balstītas informācijas tehnoloģijas, globalizāciju, individualizāciju un ekoloģisko krīzi. Katram vadmotīvam ir formulēts viens cerību un viens sabrukuma scenārijs. Lai gan, formulējot scenārijus, vadmotīvi ir atdalīti, turpmākā analīze parāda to savstarpējo atkarību un saistību, it īpaši, pārējo vadmotīvu pakārtotību pirmajam – uz zinātņi balstītām tehnoloģijām. Scenāriju iedalījumā pēc vadmotīva un rezultāta (pirmais nosauktais ir cerību, savukārt otrs – sabrukuma scenārijs), tie ir šādi (Beck, 2000, p. 37):

- Uz zinātņi balstītas informācijas tehnoloģiju scenāriji: pāreja no darba uz zināšanu sabiedrību vs. bezdarba kapitālisms;
- Globalizācijas scenāriji: pasaules tirgus jeb neoliberālu darbu mirāža (*neoliberal jobs miracle*) vs. fiksēta darba vieta jeb globalizācijas risks;
- Ekoloģiskās krīzes scenāriji: ilgtspējīgs darbs jeb ekoloģiski ekonomiska mirāža (*ecological economic miracle*) vs. globālais aparteīds (segregācija);
- Individualizācijas scenāriji: pašnodarbinātība jeb brīvība caur nedrošību vs. darba individualizācija jeb sabiedrības sairums.

Vienlaikus U. Beks uzskata, ka gadījumā, ja pilnīga nodarbinātība tiks aizvietota ar sabiedrību, kurā būs atzīta indivīda iesaistīšanās daudzās aktivitātēs (*multi-activity society*), iepriekš iezīmētie sabrukuma scenāriji rada iespēju pārskatīt darba definīciju un veikt nepieciešamās reformas. Tādā gadījumā, kā norāda U. Beks, parādās vieta vēl trīs papildu scenārijiem, kuros darba dalīšanas un sabiedrības locekļu labklājības nodrošināšanas jautājumu risināšana notiks kvalitatīvi atšķirīgi. Šie scenāriji ir (Beck, 2000, p. 37):

- Atvaidīšanās no darba sabiedrības, tās vietā veidojoties sabiedrībai, kurā indivīds iesaistījies daudzās aktivitātēs;
- Brīvā laika sabiedrība;
- Postnacionālā un politiskā pilsoniskā sabiedrība jeb Eiropas sociālais modelis.

Izvērtējot U. Beka piedāvātos scenārijus, promocijas darba tēmas kontekstā vairākus no tiem ir lietderīgi aplūkot sīkāk. Tie ir: pāreja no darba uz zināšanu sabiedrību (pirmais scenārijs), pašnodarbinātība jeb brīvība caur nedrošību (septītais scenārijs) un daudzu aktivitāšu sabiedrība (devītais scenārijs). Šāda atlase veikta tāpēc, ka U. Beka aprakstītie procesi, kas izriet no darba tirgus globalizācijas un ekoloģiskās krīzes (trešais, ceturtais, piektais un sestais), ir mazāk būtiski šī promocijas darba kontekstā, kurš vērst uz Latvijas iekšējā darba tirgus procesu izpēti. Lai gan autore atzīst, ka kapitāla brīva starptautiska kustība maina profesionālā darba pieprasījumu noteiktās pasaules daļās (valstīs), tostarp, Latvijā, globalizācijas procesi lielā mērā veicina pārrobežu darbaspēka kustību (migrāciju), kuras izpēte savukārt atrodas ārpus šī promocijas darba ietvara. Papildus tam brīvā laika un politiskās pilsoniskās sabiedrības

perspektīvas, kuras piedāvā U. Beks, šī brīža Latvijas sabiedrības attīstības posmā vēl uzskatāmas par salīdzinoši maz aktuālām, kā rezultātā nav sīkāk aplūkotas šīs nodaļas turpinājumā.

Komentējot pirmo scenāriju, pāreju no darba uz zināšanu sabiedrību, U. Beks atsaucas uz vēsturiskajiem procesiem, kas raksturīgi pirmajai modernitātei, kur tehnoloģiju ieviešana un fiziska darba aizstāšana ar mehāniskām iekārtām ir samazinājusi noteiktu darba veidu skaitu (izteikti – lauksaimniecībā), taču kompensējoši radījuši jaunus darba veidus un profesijas rūpniecībā vai pakalpojumu nozarē. Otrajā modernitātē šādu darba saturu un ģeogrāfisko novietojumu mainošu lomu iegūst informācijas un komunikācijas tehnoloģijas. U. Beks atzīmē, ka daļa zinātnieku uzskata, ka šis process veicinās pilnīgas nodarbinātības sabiedrības norietu. Vienlaikus autors norāda, ka pozitīva attīstības scenārija gadījumā minētie procesi tikai maina darba izpausmes, saglabājot katram indivīdam iespēju atrast darbu, kas dod viņam iztiku. Tā ir konceptualizējama kā pāreja uz zināšanu un informācijas sabiedrību, kur zināšanas kļūs par galveno ekonomisko resursu un sociālās labklājības avotu, tāpēc speciālisti, kas spēs pārvērst zināšanas peļņu nesošos produktos un jauninājumos, būs sabiedrības privileģētā grupa (Beck, 2000).

Promocijas darba kontekstā būtisks ir U. Beka redzējums, ka pārejas no darba uz zināšanu sabiedrību attīstības scenārija gadījumā nākotnē sagaidāma tradicionālo tautsaimniecības nozaru saplūšana un līdz šim ierastie iedalījumi vairs nebūs piemērojami (Beck, 2000). Jāatzīmē, ka šī U. Beka ideja var izpausties arī atšķirīgi – kā darba devēju vēlēšanās, lai darbaspēkam piemīt pēc iespējas plašāks prasmju spektrs (Rasnača, 2011). Atšķirībā no U. Beka redzējuma, šādas darba devēja vajadzības rodas nevis zināšanu sabiedrības attīstības tendenču dēļ, bet kopumā mainīgā jebkuras kvalifikācijas darbaspēka un prasmju pieprasījuma dēļ (sk. Rasnača, 2011; Sloka et al., 2007).

Aplūkojot šo scenāriju, U. Beks brīdina, ka zināšanu sabiedrībā atšķirīga piekļuve zināšanām kļūs par galveno nevienlīdzības un sociālo konfliktu cēloni, kā arī, dažu autoru skatījumā, tehnoloģijas radīs iespēju paaugstināt produktivitāti bez cilvēka darba ieguldījuma, t. i., situāciju, kas atbilst otrajam attīstības scenārijam (Beck, 2000). Šobrīd virkne pētījumu rāda, ka tehnoloģiju attīstība jau šobrīd ir sekmējusi darbu polarizāciju – lielāka darbavietu piedāvājuma koncentrēšanos augsti vai zemi kvalificētu profesiju polos, savukārt polarizēšanās rosina darbaspēka profesionālo mobilitāti (sk. Murphy, 2014; Pohlig, 2021).

Komentējot septīto scenāriju, pašnodarbinātību jeb brīvību caur nedrošību, U. Beks atgādina, ka otrās modernitātes spilgta iezīme ir sabiedrības locekļu kopīgā vēlme dzīvot “savu dzīvi” un būt par “savas dzīves autoriem”. Tādējādi orientācija uz individuālu pašrealizāciju atklāj dziļas vēsturiskas un kultūras pārmaiņas, kuras piedzīvojusi rietumu sabiedrība izglītības

pieejamības paplašināšanās un sociālo un politisko pamattiesību nostiprināšanās rezultātā. Individualizācija ir nesusi virkni politiskās un sociālās dzīves izmaiņu, t.sk. darba tirgū, ko U. Beks nosauc par “darba individualizāciju” (Beck, 2000, p. 53). Tā rezultātā samazinās līdz šim ierastā, indivīda dzīvei un uzņēmuma darbībai normālā, darba organizācijas sistēma, bet vietā rodas jauna rīcības un lēmumu pieņemšanas telpa, kura vienlaikus rada gan iespējas, gan riskus. Iespējas izriet no indivīda iegūtās brīvības veidot un koordinēt savu darbu un dzīvi, savukārt jauni riski izriet no tā, ka atbildība par labklājību tiek pārnesta no valsts un ekonomikas uz pašu indivīdu (Beck, 2000).

Septītā, cerīgā scenārija gadījumā, U. Beks runā par to, ka darba individualizācija maina strādājošo statusu. Ja iepriekš, pirmās modernitātes laikā, indivīds varēja tikt attiecināts uz kādu no savstarpēji izslēdzošām kategorijām, proti, viņš piederēja darba devēju vai darbinieku grupai, tad otrajā modernitātē robežas starp abām kategorijām izplūst, un indivīds var ieņemt abas pozīcijas, būt gan darba devējs, gan darbinieks. U. Beks šo strādājošo kategoriju sauc par “pašu-nodarbinātiem”, izceļot strādājošo piederību abām lomām un no šīs pozīcijas izrietošo sociālo jūtīgumu un izolētību. Šie nodarbinātie vienlaikus rūpīgi veido savu darba dzīvi, taču viņiem ir jāpakļaujas konkurences un globālās korporatīvās varas diktātam; viņi piedzīvo, ka darbības veidu un ienākumu avotu paplašināšanās samazina riskus, taču vienlaikus saprot, ka arī nav saprātīgi piedāvāt savus pakalpojumus jebkurā situācijā, jo tā var nevilšus atklāt konkurentiem sava darba metodes, apdraudēt savu tirgus nišu vai samazināt esošo klientu un sadarbības partneru uzticēšanos. Lai gan pozitīvā scenārija gadījumā indivīdam paveras plašas izvēles iespējas (Beck, 2000), apvienojot vairākas nodarbinātības formas vai profesionālās darbības virzienus, U. Beks brīdina, ka, šādām hibrīda un citādi mazāk skaidrām nodarbinātības formām izplatoties arvien plašāk, pastāv astotā scenārija iestāšanās risks. Tā gadījumā blakus zemākai darba drošībai pieaug darba nespējīgās iedzīvotāju daļas labklājības samazināšanās riski (Beck, 2000). To pieaugums var rādīt apstākļus, kad publiskās politikas īstenotājiem ir jāpārskata piemērotais labklājības valsts modelis, kurš nosaka arī ekonomiski aktīvo iedzīvotāju atbalstu bezdarba situācijā.

Lai gan U. Beks tieši neapskata tādus ar indivīdu pašrealizācijas vajadzībām saistītus aspektus, to nozīme mūsdienu darba tirgū pieaug, turklāt rosinot pārskatīt savas profesionālās intereses un piesaisti standartizētiem nodarbinātības režīmiem (sk. Ahn et al., 2017; Blau, 2007; Carless & Arnup, 2011; Dlouhy & Biemann, 2018). Šādā situācijā darba individualizācija palīdz indivīdam izšķirties par sekošanu savām interesēm pretstatā sekošanai autoritāšu vai kopienas viedoklim. Attiecīgi individualizācija uzskatāma par profesionālo mobilitāti veicinošo faktoru. Tā prasa rīcību, kuru indivīds izšķiras veikt, neskatoties uz to, ka sociālās struktūras var kavēt. Tas iespējams tāpēc, ka pretstatā standartizētai situācijai, kura raksturīga sākotnējās

izglītības iegūšanas procesam, izglītības un darba tirgus noteikumos nav plānota atkārtota izglītošanās. Šāds sociālo struktūru stāvoklis rada vajadzību risināt situāciju (meklēt iespēju īstenot profesionālās pārejas nodomu) indivīda līmenī, kas savukārt rada neskaidrību par risinājumu efektivitāti – iespējām būt nodarbinātam atšķirīgā profesijā vai formā un tādējādi – saglabāt savu labklājību nākotnē.

Daudzu aktivitāšu sabiedrība (devītais scenārijs), kuru apraksta U. Beks, paredz atzīt ne tikai indivīdu iesaistīšanos algotā darbā, bet kā līdzvērtīgas uzskatīt arī citas aktivitātes formas – darbu, kas veltīts ģimenei un bērnu aprūpei, brīvprātīgo darbu, politisko darbību u.tml. Autors uzsver, ka, koncentrējoties uz algotā darba nozīmi, novārtā ir palicis fakts, ka sabiedrības locekļu ikdienu veido daudzveidīgas aktivitātes, kuras būtu lietderīgi atzīt par līdzvērtīgām, pārskatot mūsdienu skatījumu uz to, ko saprotam ar jēdzienu “darbs” (Beck, 2000). Jāatzīst, ka šis process pakāpeniski ir novērojams ES, kad caur darba un privātās dzīves līdzsvara iniciatīvām, piešķirot vecākiem apmaksātus bērna kopšanas vai aprūpētāju atvaļinājumus, noteiktas aktivitātes caur šo tiek pielīdzinātas darbam (sk. Žabko, 2020).

Tomēr U. Beks vērš uzmanību uz to, ka tiesību aktu vai politikas maiņa nav vienīgais, kas prasa pārskatīšanu. Šeit būtiski ir mainīt arī sabiedrības domāšanu. Ar šo tēzi autors vēršas pret ieradumu vērtēt personas identitāti vai sociālo statusu tikai caur personas profesiju un darba dzīvi (karjeru) un atzīst, ka būtu nepieciešams, lai sociālais novērtējums un drošība patiešām būtu atrauti no algota darba (Beck, 2000). Jāatzīmē, ka šeit U. Beka redzējums par daudzu aktivitāšu sabiedrības scenārija turpmāko attīstību sniedzas ārpus promocijas darba tēmas robežām, kurš netieši aplūko indivīda pašrealizāciju caur viņa profesionālo darbību. Taču autore uzskata, ka ir būtiski akcentēt to aspektu, ka šāda sabiedrība lielākā mērā atzīst indivīda tiesības sekot savām interesēm iesaistīties daudzveidīgās laika pavadīšanas formās, tostarp brīvprātīgajā darbā vai studijās savas intereses dēļ, bez tiešas saistības ar darba produktivitātes paaugstināšanu. Šāds brīvāks skatījums uz indivīda pašizpaušmes vajadzību rada labvēlīgāku vidi arī sociāli pieņemamu risinājumu daudzveidības paplašināšanai. Šī pētījuma gadījumā tā būtu profesionālā mobilitāte. Tā kā ekonomisti mobilitāti tiecas saistīt ar produktivitātes kritumu (sk. Kambourov & Manovskii, 2009a, 2009b; Zangelidis, 2008), nozīmīgs šīs tēzes pretargumentis ir indivīda dzīves daudzu aktivitāšu sabiedrībā vērtības atzīšana, kurā produktivitātei vairs nav jābūt vienīgajam darba rezultātam un vadmotīvam.

Šajā nodaļā, piedāvājot Beka ideju un profesionālās mobilitātes pētījumu atziņu sintēzi, autore ir sniegusi vispārēju darba tirgus makro līmeņa procesu raksturojumu. Tie ir promocijas darba pētījuma konteksta faktori, kuru izpaušmes un nozīme Latvijas darba tirgū ir atsevišķi pārbaudīta šī darba 4. nodaļā un, balstoties uz empīrisko materiālu, arī 6.1. nodaļā.

3. PROFESIONĀLĀS MOBILITĀTES ANALĪZES IETVARŠ: BURDJĒ KAPITĀLA VEIDU UN SOCIĀLĀ LAUKA TEORIJAS

Atzīti analītiskie instrumenti nodarbinātības, t.sk. darbaspēka mobilitātes, pētījumos ir franču sociologa Pjēra Burdjē (*Pierre Bourdieu*) kapitāla veidu teorija (Bourdieu, 1986) un sociālā lauka teorija (Bourdieu, [1984]1996; Bourdieu & Wacquant, 1992; Burdjē, 2004). Trešais saistītais jēdziens P. Burdjē analītiskajā modelī ir *habitus* – indivīda vai grupas iekšējā dispozīciju sistēma, kas veidojas praktiskajās attiecībās, t. i., socializācijas procesā, ļaujoties uz indivīdam pieejamo kapitālu (Burdjē, 2004). Sociālajās zinātnēs šos trīs savstarpēji saistītos jēdzienus lieto gan kopā, gan atsevišķi, izceļot tikai kādu no triādes komponentēm. Izvēloties divus no jēdzieniem – kapitālu teoriju un ideju par sociālo lauku –, autore seko pēdējai minētajai tradīcijai. Lēmuma pamatā ir darbā izvirzītie uzdevumi, kuri vērsti uz profesionālās mobilitātes sociālā konteksta izpēti un iesaistīto aģentu rīcību, veicinot vai kavējot indivīdu iespējas realizēt savu nodomu. Tomēr teorētiskā materiāla izklāstā, ja nepieciešams, autore sniedz atsauces uz *habitus* jēdzienu, iezīmējot to potenciālo analīzes perspektīvu, kas izriet ārpus promocijas darba robežām.

Lūkojoties uz izvēlētajiem analītiskajiem instrumentiem, būtiski atzīt, ka līdz šim jauna kultūras un sociālā kapitāla iegūšanas vai esošā pielāgošanas, pārnesšanas un zaudēšanas procesi ir plaši pētīti pārrobežu darba migrācijas kontekstā (sk., piemēram, Al Ariss & Syed, 2011; Erel & Ryan, 2019; Koikkalainen, 2013; McCann & Monteath, 2020; Nowicka, 2013; Šūpule, 2020; Tzeng, 2010). Līdzīgi, sociālā lauka teorija ir ierasts instruments daudzveidīgu sociālo procesu analīzē, t.sk. tā ir plaši izmantota darba tirgus (sk., piemēram, Ashley & Empson, 2017; Cook et al., 2012; Dezalay & Garth, 2016; Jammaers et al., 2021; Lupu, & Empson, 2015) un izglītības jomas (sk., piemēram, Bathmaker, 2015; Grenfell & James, 2004; Ladwig, 1994; Vuorisalo & Alanen, 2015) pētījumos. Šī pieeja ļāvusi izvairīties no indivīda perspektīvas nozīmes pārvērtēšanas, ievietojot darba dzīves procesu analīzi plašākā sociālajā kontekstā, kurā akcentēta aģentūras un struktūras savstarpējā atkarība (Chudzikowski & Mayrhofer, 2011).

P. Burdjē teoriju struktūra un to pielietojuma pieredze migrācijas pētījumos rosina pārbaudīt to piemērotību citā līdzīgā, taču vienlaikus atšķirīgā un specifiskā kontekstā – profesionālās mobilitātes gadījumā. Lai gan pārrobežu darbaspēka migrācija un profesionālā mobilitāte ir kontekstuāli līdzīgas situācijas, raugoties, piemēram, caur kapitāla zaudēšanas riska vai pielāgošanas vajadzības prizmu (sk. Carless & Arnup, 2011; Dlouhy & Biemann, 2018), P. Burdjē intelektuālais mantojums specifiski profesionālās mobilitātes norises analīzē līdz šim, balstoties uz autores veikto literatūras izpēti, ir maz lietots. Šī apgalvojuma empīriskais

pamatojums ir sistemātiskas literatūras meklēšanas rezultāts. Pielietojot akadēmiskajā meklētājā *Web of Science* meklētājevārdus “Burdjē” un “profesija” (lietojot abu angļu valodā lietoto lietvārdu saknes “*occupation*” un “*profession*”) kopā ar lietvārdiem “mainīšana” vai “mobilitāte”, kā arī meklētājevārdus “Burdjē” un “karjeras pāreja” (*career transition*) rakstu tēmās un raksturvārdos un izvērtējot iegūtos rezultātus, autore ir atradusi četrus rakstus, kuros P. Burdjē teorija ir saistīta ar profesionālo mobilitāti (divos iekļauta arī pārrobežu migrācijas komponente). Šie meklēšanas rezultāti iegūti, pielietojot specifiskas meklētājevārdu kombinācijas, līdz ar to pastāv iespēja, ka autore nav atradusi tādas pētījumus, kuros P. Burdjē un profesionālā mobilitāte ir skatīta kādā specifiskā kontekstā, kā rezultātā rakstu autori ir norādījuši citus raksturvārdus.

Šādam meklējumam rezultātam par iemeslu kalpo līdzšinējā vadošā indivīda darba dzīves pētniecības prakse – socioloģijā profesionālā mobilitāte kā process līdz šim ir pētīts samērā reti (Burns, 2015). Tāpēc profesionālās mobilitātes socioloģiska analīze, ko piedāvā autore, vienlaikus ir iespēja stiprināt P. Burdjē teoriju lietojumu jaunā kontekstā, rosinot diskusiju par strukturālo procesu lomā indivīda iespējās īstenot kādas savas darba dzīves gaitas izmaiņas (sk. Abbott, 1993; Chudzikowski & Mayrhofer, 2011).

Raksturojot profesionālās mobilitātes teorētisko ietvaru, autore strukturē P. Burdjē teoriju izklāstu četrās apakšnodaļās. Pirmajā apakšnodaļā ir sniegts P. Burdjē kapitāla veidu teorijas raksturojums, izvēršot tajā lietoto jēdzienu skaidrojumu, balstoties izglītības un nodarbinātības pētījumos, kuros izmantots ar P. Burdjē idejām saskanīgs vai tās papildinošs teorētiskais ietvars. Otrajā apakšnodaļā ir aplūkota profesionālā mobilitāte, analizējot to no P. Burdjē kapitāla veidu teorijas perspektīvas. Tā ietver iespējamo kapitāla zaudējumu un ieguvumu izvērtējumu, kā arī rīcības prakšu analīzi, kuras indivīdi pielieto kapitāla pārnesei vai pielāgošanai nozaru starpā, balstoties radniecīgu procesu izpētes rezultātos. Trešajā apakšnodaļā raksturota P. Burdjē sociālā lauka teorija, kā arī, iedvesmojoties no tās pielietojuma piemēriem, autore piedāvā aplūkot profesionālo mobilitāti kā darba tirgus sociālajā laukā noritošu procesu. Ceturtajā apakšnodaļā autore sniedz šajā nodaļā aplūkoto ideju kopsavilkumu un redzējumu par to tālākās izmantošanas iespējām šī promocijas darba empīriskā materiāla analīzē.

3.1. P. Burdjē kapitāla veidu teorijas raksturojums

Analizējot sabiedrības sociālās struktūras atražošanu, P. Burdjē definē kapitālu kā uzkrātu iepriekš ieguldīta darba un pūļu rezultātu, kas izpaužas materializētā un nematerializētā jeb simbolos iemiesotā (*embodied*) formā (Bourdieu, 1986). 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). Atgriežoties pie 1.1. nodaļā sniegtās profesijas definīcijas, var teikt, ka specifisku zināšanu un praktisko iemaņu iegūšana, lai iesaistītos darba attiecībās, sekojot P. Burdjē kapitāla teorijas idejai, ir specifiska kultūras un sociālā kapitāla uzkrāšana, lai nākotnē piekļūtu ekonomiskajam kapitālam. Simboliskais kapitāls attēlo dažādu profesiju atšķirīgās vērtības apzināšanos, akumulējot sabiedrības izpratni par profesijai specifisko zināšanu komplicētību, nozīmīgumu tās funkcionēšanai un profesijai piekritīgo ienākumu līmeni, ko empīriski mēra caur profesiju prestižu (sk., piemēram, Chan & Goldthorpe, 2004; Lynn & Ellerbach, 2017; Koroļeva et al., 2014; Vilciņš, 1968), bet institucionalizē caur profesiju klasifikācijām (sk. 1.2. nodaļu).

Kultūras kapitāls, saskaņā ar P. Burdjē, pastāv trīs formās: iemiesotā (*embodied*), objektivizētā un institucionalizētā formā (Bourdieu, 1986). Profesionālās darbības analīzes kontekstā būtiska nozīme piešķirama iemiesotā un institucionalizētā kultūras kapitāla formām. 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., piemēram, Weeden & Grusky, 2005). Tādējādi atbilstošā dokumenta īpašnieks iegūst “vispārpieņemtu, pastāvīgu, likumīgi garantētu vērtību” (Bourdieu, 1986, p. 248). Savukārt saņemtais izglītības dokuments apliecina viņu profesionālo “kultūras kompetenci” (Bourdieu, 1986, p. 248). Tātad institucionalizēto kultūras kapitālu indivīds iegūst caur sabiedrībā atzītu (akreditētu) izglītības sistēmu. Indivīdiem, kuriem nav šādu viņu prasmes atzīstošu dokumentu, ir pastāvīgi jāpierāda sava piemērotība noteiktu pienākumu veikšanai (Garnett et al., 2008). Dažos, piemēram, reglamentēto profesiju, gadījumos viņiem ir pilnībā liegta iespēja strādāt konkrētā jomā (Weeden & Grusky, 2005) saskaņā ar “profesijas slēgšanās” jēdzienu, kas izskaidrots 1.1. nodaļā. Pēc izglītības iestādes absolvēšanas un kvalifikāciju apliecināša dokumenta iegūšanas kultūras kapitāla uzkrāšana turpinās profesionālās darbības gaitā (Koikkalainen, 2013), ko pierāda darbavietu saraksts un tālākizglītību apliecināšie dokumenti.

Iegūtās izglītības un profesionālās kvalifikācijas aplūkojums caur kultūras kapitāla jēdzienu ļauj analizē ietvert būtisku sociālās mijiedarbības un kultūras konteksta dimensiju, kurā kapitālam tiek piešķirta noteikta vērtība (Koikkalainen, 2013). Lai gan P. Burdjē, nosakot izglītību apliecinājošos dokumentus kā institucionalizētā kultūras kapitāla formu, nav diskutējis par to laika gaitā mainīgo raksturu, to pieļauj teorijā iekļautā sociālās mijiedarbības komponente. Akcentējot šo apstākli, virkne pētījumu pierāda, ka dažādu sociāli ekonomisko apstākļu ietekmē mainās institucionālā kultūras kapitāla atzīšanas formas (sk., piemēram,

Evetts, 2003). Turklāt darba devēji piešķir atšķirīgu nozīmi formālajai kvalifikācijai un mēdz pieņemt darbā kandidātus bez izglītību apliecinātiem dokumentiem, ja tiem piemīt kādas citas, darba devēja skatījumā, vērtīgas īpašības (Weeden & Grusky, 2005). Šīs atziņas ir būtiskas promocijas darba pētījuma kontekstā, jo izceļ sabiedrības un darba tirgus mainīgās vajadzības, kuras tiek atzītas sociālās mijiedarbības procesā un kuru iespaidā tiek panākta kādas sociālās grupas vai grupu (piemēram, noteiktas nozares vai vairāku nozaru darba devēju un profesionālo organizāciju, izglītotāju un politikas veidotāju) vienošanās par barjeru samazināšanu ienākšanai profesijā, ar kurām sastopas indivīds profesionālās mobilitātes gadījumā.

Otra, mazāk redzama kultūras kapitāla forma, ir tā iemiesotais stāvoklis (Bourdieu, 1986). To veido indivīda apgūtie, viņa sociālajai grupai raksturīgie kultūras kodi (uzvedības modeļi, gaume un ieradumi). Šie kultūras kodi izpaužas ikdienas saskarsmē (Garnett et al., 2008), un tie nosaka veidu, kā indivīds interpretē savu pieredzi un plāno savu turpmāko rīcību (Cook et al., 2012). Iemiesotā kultūras kapitāla uzkrāšana aizsākas agrīnā socializācijas procesā ģimenē un turpinās, mijiedarbojoties savas sociālās grupas ietvaros, t.sk. skolas gados apmeklējot atbilstošas izglītības iestādes (Bourdieu, 1986). Tādējādi iemiesotais kultūras kapitāls sniedz ārpus konkrētu profesionālo prasmju vai zināšanu ietvara.

Amerikāņu sociologi Anete Laro (*Annette Lareau*) un Eliots Veiningers (*Elliot B. Weininger*) (2003), analizējot P. Burdjē iemiesotā kultūras kapitāla jēdziena lietojumu angļu valodā rakstošajā akadēmiskajā literatūrā, secināja, ka definējuma atšķirības atkarīgas no kultūras kapitāla raksturošanā pielietotās pazīmju kopas. A. Laro un E. Veiningera skatījumā ir būtiski, ka iemiesotā kultūras kapitāla jēdziens iekļauj arī adaptīvas kultūras un sociālās prasmes, kas balstās uz dažādu institucionālo kontekstu, procesu un gaidu izpratni, atbilstošām intelektuālām un sociālām prasmēm, piemēram, kultūras vēstures zināšanām, vārdu krājumu, izpratni par noteiktās profesijās pieprasītām rakstura īpašībām vai prasmi atrast un apvienot domubiedrus (Lareau & Weininger, 2003). Turpinot šo ideju, beļģu zinātnieku komanda Sebastjano Sinsinato (*Sebastiano Cincinnato*) vadībā (2016) atzīst indivīda gatavību mācīties un iesaistīties tālākizglītībā kā iemiesotā kultūras kapitāla izpausmi. Promocijas darba autore seko šim paplašinātajam iemiesotā kultūras kapitāla definējumam.

A. Laro un E. Veiningera atziņas atbalsojas virknē pētījumu par kultūras kapitāla atpazīšanu un atzīšanu profesionālajā vidē un šo prakšu ietekmi uz indivīda izredzēm tikt pieņemtam darbā noteiktā organizācijā (sk., piemēram, Ashley & Empson, 2017; Cook et al., 2012; Jammaers et al., 2021; Rivera, 2012). Šie pētījumi parāda vairākas likumsakarības. Pirmkārt, organizācijas tiecas pieņemt darbā indivīdus, kuru kultūras kapitāls saskan ar potenciālā darba devēja kultūras kapitālu (Rivera, 2012). Otrkārt, spriedums par pretendenta profesionalitāti (respektīvi, nozares un profesijas zināšanām un tehniskajām prasmēm) tiek

pieņemts, balstoties uz viņa iemiesoto kultūras kapitālu. Darba tirgū iemiesotā kultūras kapitāla iegūšanu apliecina, piemēram, nevis pretendenta izglītības vai kvalifikācijas dokuments, bet gan izglītības iestādes nosaukums, kura izsniegusi dokumentu, t. i., uz indivīdu tiek attiecināta konkrētās izglītības iestādes simboliskā vērtība (Ashley & Empson, 2017). Līdzīgs pārnese novērojams attiecībā uz citām iemiesotā kultūras kapitāla izpausmēm. Noteiktu valodas formu lietojums, ķermeņa valoda vai paškontrolē tiek uzskatīta par indivīda profesionālo spēju un profesionālās atbilstības, kā arī noteiktu personas rakstura īpašību (uzticamības, paredzamības u.tml.) demonstrējumu (Ashley & Empson, 2017; Cook et al., 2012). Tā rezultātā indivīda izredzes iegūt darbu kādā profesijā ietekmē ne tikai viņa institucionālais, bet arī iemiesotais kultūras kapitāls, turklāt pēdējais nosaka izredzes strādāt organizācijā ar augstāku reputāciju sabiedrībā, respektīvi, indivīdi, kuriem piemīt augstāks kultūras kapitāls, iegūst arī labākas darbavietas.

Atkāpjoties no P. Burdjē darbos balstītās tradīcijas izcelt augsta kultūras kapitāla vērtību (Davies & Rizk, 2018), amerikāņu sociologs Rendāls Kolins (Randall Collins) (1998, 2004, kā citēts Davies & Rizk, 2018) uzskata, ka ikvienam, kurš ir cieši saistīts ar kādu sociālo grupu, piemīt sava veida kultūras kapitāls. Arī šo grupu ietvaros indivīdi iegūst noteiktu statusu, ko atzīst citi tās biedri, pat ja šo pozīciju dominējošās grupas neuzskata par prestižu (Davies & Rizk, 2018). Profesiju pētniecībā šī atziņa ir būtiska, jo akcentē, ka specifisks kultūras kapitāls raksturīgs jebkura līmeņa, ne tikai augstākās kvalifikācijas profesijām. Attiecīgi ar līdzīgām barjerām kā ienākšanai augstākas reputācijas uzņēmumos (sk., piemēram, Rivera, 2012) var saskarties arī indivīdi citās kvalifikācijas grupās, ja vēlas strādāt profesijā, kurai raksturīgos kultūras kodus un ikdienas saskarsmes rituālus viņi nepārzina.

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. Komplikētāku zināšanu apguve ir ilgāka – tai nepieciešams lielāks laika ieguldījums. Savukārt indivīdam pieejamais laika resursu daudzums ir atkarīgs no tā, cik ilgi indivīda ģimene var atļauties atbrīvot viņu no vajadzības iesaistīties ekonomiskajās aktivitātēs. Rezultātā indivīda kultūras kapitāla apjoms vismaz daļēji izriet no viņa ģimenes ekonomiskā kapitāla resursiem (Bourdieu, 1986). Tas izpaužas gan tieši, gan pastarpināti. Tiešā veidā šī sakarība izpaužas kā atbalsta ilgums – ģimenes ar lielākiem materiālajiem resursiem spēj ilgāk atbalstīt savus piederīgos, kamēr viņi mācās bez vajadzības iesaistīties algotā darbā (Côté & Bynner, 2008). Pastarpinātā veidā šī sakarība izpaužas kā ģimenes prasība sasniegt atbilstošu izglītības līmeni. Tādējādi ģimenes ar lielākiem materiālajiem resursiem sagaida no saviem piederīgajiem izglītošanās turpināšanu universitātē, nodrošinot studiju finansēšanu un sadzīves izdevumu segšanu (Pustulka et al., 2021). Tā rezultātā profesijas izvēli var aplūkot kā indivīda

kultūras un viņa ģimenes ekonomiskā kapitāla mijiedarbības sekas (sk., piemēram, Tramonte & Willms, 2010).

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 izveidot kontaktus un nostiprināt dalību šajā profesionālajā grupā, kas kļūst par vienu no darba dzīvē nozīmīgākajiem sociālā kapitāla avotiem. Tālāka indivīda dalība dažādās profesionālās asociācijās vai grupās stiprina viņa sociālo kapitālu.

Profesionālie sociālie kontakti ir nozīmīgi atbalsta avoti, jo sniedz piekļuvi citu kolēģu pieredzei un resursiem – ar to palīdzību tiek nodota darba izpildei nozīmīga informācija, saņemts praktisks atbalsts konkrētu darba pienākumu izpildei, caur tiem indivīds saņem atzinību un ieteikumus paaugstināšanai amatā (Bakker et al., 2022; McGuire & Bielby, 2016), kā arī attiecības profesionālajos tīklos atsaucas uz indivīda apmierinātību ar darbu (Flap & Völker, 2001). Saņemtā atbalsta veids atšķiras no tā sniedzēja pozīcijas profesionālajā tīklā vai konkrētas organizācijas struktūrā. Amerikāņu sociologi Geila Makgijēra (*Gail M. McGuire*) un Viljams Bīlbijis (*William T. Bielby*) (2016) atklājuši, ka praktisku palīdzību darba uzdevumu izpildē un emocionālo atbalstu pamatā sniedz kolēģi, kas atrodas līdzīgā hierarhijas līmenī, savukārt augstākā amatā esošie veicina paaugstināšanu amatā (McGuire & Bielby, 2016). Savukārt britu pētnieks Pīters Morans (*Peter Moran*) atklāja, ka indivīdi, kas nodibinājuši ciešas un uzticamas personiskās attiecības profesionālo kontaktu tīklos, t. i., stiprās saites amerikāņu sociologa Marka Granovetera (*Mark Granovetter*) (1973) izpratnē, ir efektīvi inovāciju ieviesēji savās organizācijās (Moran, 2005).

Ja P. Burdjē apskata sociālo kapitālu kā vienotu veselumu, tad M. Granoveters to padara detalizētāku, nošķirot stiprās (tuvāko ģimenes locekļu un draugu loks) un vājās saites (tālāki paziņas), uzsverot pēdējo nozīmīgo lomu jaunas informācijas iegūšanā (Granovetter, 1973). Tādējādi M. Granoveters atzīst, ka daudzveidīgs sociālo kontaktu tīkls ir indivīda priekšrocība (Pichler & Wallace, 2009). M. Granovetera teorijas pielietojumu Latvijas darba tirgus analizē ir demonstrējis sociologs Mareks Niklass (2013), un šī promocijas darba kontekstā M. Granovetera teorija pieminama, jo saskan ar atziņu, ka indivīda sociālais kapitāls, kas izmantojams atzīšanai, profesionālā statusa nostiprināšanai vai karjeras izaugsmes

veicināšanai, sniedzas arī ārpus konkrētā profesionālā tīkla. Respektīvi, indivīda pozīcijas profesionālajā jomā stiprināšanai izmantojami visu veidu sociālo grupu resursi, pie kuriem persona ir piederējusi savas dzīves laikā (Adler & Kwon, 2002). Tādējādi indivīda sociālā kapitāla apjoms ir atkarīgs no kopējā kontaktu skaita viņa tīklā, kurus iespējams efektīvi mobilizēt, un no kopējā kapitāla apjoma (ekonomiskā, kultūras vai simboliskā), kas piemīt katram no tiem indivīdiem, ar kuriem indivīds ir saistīts vienā sociālajā tīklā (Bourdieu, 1986).

Promocijas darba kontekstā pieminamas ir jaunāko pētījumu atziņas, ka neformālo sociālo un profesionālo tīklu saites, kas veido indivīda sociālo kapitālu, mainās viņa darba dzīves laikā. Nīderlandes pētnieku komanda Sabīnes Beikeres (*Sabine R. Bakker*) vadībā atklāj, ka, lai palielinātu savu sociālo kapitālu, indivīdi, ienākot jaunā darbavietā, aizstāj profesionālā jomā sākotnēji ietekmīgas sociālo tīklu saites ar jauniem stratēģiskiem un emocionāli nozīmīgiem kontaktiem organizācijas iekšienē (Bakker et al., 2022).

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).

Šajā nodaļā veiktā kultūras, sociālā un ekonomiskā kapitāla analīze parāda to apjoma savstarpējo atkarību. Rezumējot, mazāka apjoma ģimenes ekonomiskais kapitāls prasa ātrāku indivīda izglītošanās (kultūras kapitāla uzkrāšanas) pārtraukšanu, lai iesaistītos darba tirgū. Ekonomiskā kapitāla trūkums var arī padarīt izglītības turpināšanu par neiespējamu (sk., piemēram, Drotos & Cilesiz, 2016). Savukārt zemāks kultūras kapitāls ietekmē sociālā kapitāla izmantošanas intensitāti, piemēram, šādi indivīdi retāk spēj mobilizēt iesaistītos līdzcilvēkus kopīgai savu interešu aizstāvībai (sk. Lareau & Weininger 2003). Tāpat indivīdiem ar mazāku kultūras un ekonomisko kapitālu ir raksturīgs mazāks sociālais kapitāls – vienkāršāku profesiju pārstāvjiem raksturīgi šaurāki, vienveidīgāki sociālie tīkli, t.sk. viņi retāk iesaistās formālos sociālos tīklos, piemēram, dažādās profesionālajās organizācijās, sporta vai interešu klubos (Pichler & Wallace, 2009). Tas sašaurina indivīda iespējas iegūt jaunu, profesionālai izaugsmei noderīgu informāciju ārpus tiešās darbavietas.

Rezumējot nodaļā iekļauto materiālu, redzams, ka P. Burdjē kapitāla veidu teorija ļauj apvienot vienā konceptuāla ietvarā daudzveidīgo teorētisko diskusiju par indivīda profesionālo

dzīvi noteicošajiem faktoriem, ļaujot šajā ietvarā ieraudzīt viņa iegūto zināšanu, sociālās izcelsmes un sociālo kontaktu tīkla lomu. Kultūras kapitāla jēdziens integrē vienā veselumā indivīda izglītības, ieradumu un sociālo prasmju nozīmi, ko mikro līmeņa teorijās aplūko indivīda aģentūras jēdziena ietvaros (sk., piemēram, Emirbayer & Mische, 1998). P. Burdjē kapitāla veidu teorija ļauj ievietot mikro (indivīda) līmeņa procesus plašākā kontekstā.

3.2. Profesionālā mobilitāte P. Burdjē kapitāla veidu teorijas skatījumā

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). Turklāt, jo atšķirīgākas ir profesijas, jo potenciālie zaudējumi ir lielāki (Murphy, 2014). Šāds skatījums paredz, ka profesionālā mobilitātes gadījumā nepieciešams iegūt jaunu kultūras un sociālo kapitālu, kas aizņem nozīmīgus laika un ekonomisko resursu ieguldījumus (Medici et al., 2020). Savukārt iepriekš saņemtais ģimenes atbalsts izglītības iegūšanai (sk. Côté & Bynner, 2008; Pustulka et al., 2021) atkārtota procesa gadījumā var būt mazāks, mainoties indivīda un viņa piederīgo sociālajām lomām. Vienlaikus, uzkrājot jaunu kultūras kapitālu, indivīdam jāreķinās ar augstāku bezdarba riska varbūtību, ja jaunās jomas darba devējiem ir aizspriedumi pret profesionāli mobiliem darbiniekiem (Murphy, 2014). Minēto iemeslu dēļ zaudējumu perspektīvas dominēšana šķiet likumsakarīga.

Vērtējot līdzšinēji dominējošo teorētisko pieeju, jāatzīmē, ka zaudējumu perspektīvu pārstāv rietumu sabiedrības darbaspēka ekonomikas nozares pētījumi, kas rāda produktivitātes un ienākumu pieaugumu atkarībā no nodarbinātības ilguma profesijā (Kambourov & Manovskii, 2009b; Zangelidis, 2008). Šeit redzams, ka darba devējiem ir izdevīgi darbinieki ar ilgāku profesionālā darba pieredzi vienā jomā, kam raksturīga daudzveidīgu ikdienas darbā iegūto zināšanu un rīcības prakšu klāsta uzkrāšanās. Indivīdam mainot profesiju, produktivitātes un atbilstošais ienākumu pieaugums līdzšinējā profesijā tiek pārtraukts. Uzsākot darbu jaunā profesijā, indivīds atkārtoti nonāk starta pozīcijā līdzīgi kā indivīdi bez pieredzes, ar iesācēja statusam atbilstošu produktivitāti un ienākumiem. Šos procesus darbaspēka ekonomikas nozares pētījumos ierasts skaidrot ar profesijai specifiskā cilvēka kapitāla uzkrāšanu (sk., piemēram, Kambourov & Manovskii, 2009a). Jāatzīmē, ka promocijas darbā lietotā perspektīva var sniegt plašāku skatījumu uz indivīda darba tirgus un profesionālās situācijas izmaiņām, jo virkne zinātnieku P. Burdjē teoriju uzskata par izvērstāku cilvēka kapitāla jēdziena raksturojumu (sk., piemēram, Al Ariss & Syed, 2011; Koikkalainen, 2013).

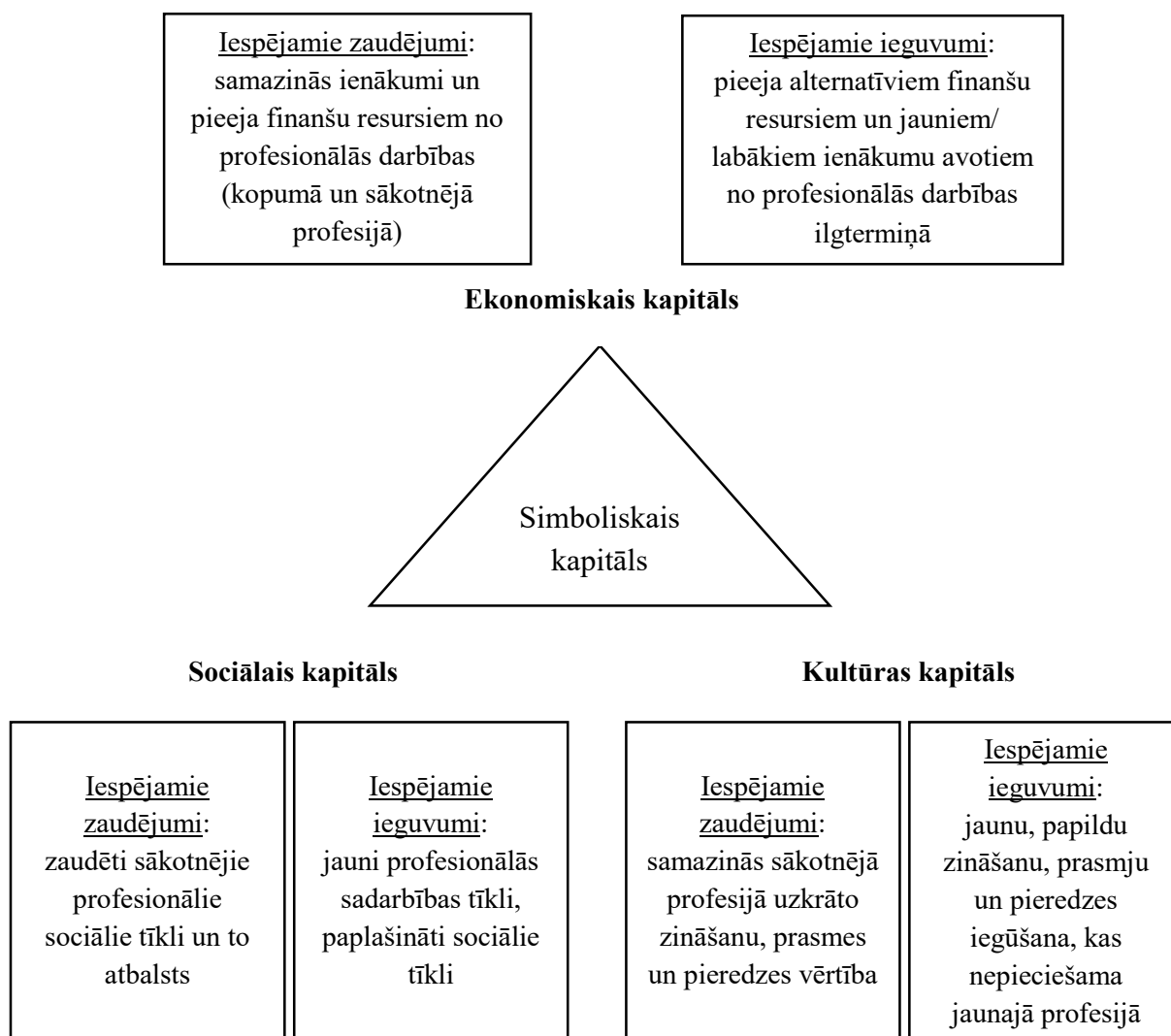
Vienlaikus vairāki pēdējos gados veiktie pētījumi piedāvā precizēt vai pat pārskatīt zaudējumu perspektīvu, pievienojot to nosacītības elementu. Tādējādi profesionālās mobilitātes rezultāts ir atkarīgais mainīgais, kuru dažādi to raksturojoši lielumi ietekmē atšķirīgi. Pirmkārt, pētījumi rāda, ka indivīda ienākumi profesionālās mobilitātes rezultātā var būtiski pieaugt (Forsythe, 2019; Kalleberg & Mouw, 2018). To nodrošina kā atalgojuma atšķirības līdzīgu profesiju starpā (sk. Avent-Holt et al., 2020), tā profesionālo prasmju daudzveidības paplašināšanās, kas ceļ darbinieka produktivitāti (Kalleberg & Mouw, 2018). Tāpēc būtisks analīzes elements, izdarot secinājumus par ieguvumiem vai zaudējumiem, ir ienākumu salīdzinājumam un to dinamikas novērtējumam lietotais laika nogrieznis, proti, ienākumu samazinājums ir novērojams īstermiņā, savukārt ilgtermiņā indivīda ienākumiem var būt raksturīga straujāka pieauguma tendence (Longhi & Taylor, 2013). Tāpat būtiski, vai profesija ir mainīta brīvprātīgi vai bezdarba rezultātā – pēdējā gadījumā indivīda ienākumi var saglabāties zemāki arī ilgtermiņā (Longhi & Taylor, 2013).

Otrkārt, profesionālā mobilitāte var nest kultūras kapitāla ieguvumu, kas var būtiski uzlabot indivīda sociālo pozīciju (sk. Friedman, 2014). Treškārt, indivīds var redzēt citus būtiskus ieguvumus, piemēram, darba satura un jēgas atbilstību savām vērtībām (Ahn et al., 2017; Žabko, 2022), darba un ģimenes līdzsvaru (Wise & Millward, 2005).

Diskusija par profesionālās mobilitātes rezultātiem ir pamats secinājumam, ka noderīga ir tāda šī procesa detalizētāka izpēte, kas ļautu tuvināt abas – vadošo zaudējumu un papildinošo ieguvumu – perspektīvas. Šim nolūkam atbilstoša ir somu zinātnieces Sāras Koikkalainenas (*Saara Koikkalainen*) pieeja, kura, iedvesmojoties no P. Burdjē kapitālu teorijas, ir izveidojusi 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 to nosaka konkrētais sociālais konteksts, tāpēc var nest gan ieguvumus, gan zaudējumus. Adaptējot šo modeli profesionālās mobilitātes situācijai (sk. 3.1. 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.

S. Koikkalainenas modelis akcentē ideju, ka indivīda simbolisko kapitālu veido abas ieguvumu-zaudējumu dihotomijas komponentes. Profesionālās mobilitātes gadījumā šāda pieeja paplašina līdz šim ierasto skatījumu, kurā dominēja kultūras un ekonomiskā kapitāla zaudēšanas problemātika (sk., piemēram, Kambourov & Manovskii, 2009a). Aplūkojot ieguvumus un zaudējumus kā līdzvērtīgu pieredzi, profesionālā pāreja var tikt apskatīta kā

indivīda talanta, pieejamā sociālā un finanšu kapitāla demonstrējums, kas paaugstina indivīda simbolisko kapitālu (Doherty & Dickmann, 2009).



3.1. att. 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)

Aplūkojot specifiski katru no kapitāla dimensijām, būtiski ir atzīmēt, ka kultūras kapitāla zaudēšanas pakāpe ir atkarīga no iepriekšējās un jaunās profesijas zināšanu un prasmju specifikas, kā arī no tā, cik lielā mērā prasmes bija specifiskas konkrētajai organizācijai (darbavietai) (sk., piemēram, Tolbert, 1996). Kā minēts 1.1. nodaļā, atkarībā no profesijas specifiskuma darba tirgu var iedalīt, pirmkārt, profesionālajā darba tirgū, ja nodarbinātības joma prasa konkrētas un specifiskas zināšanas, un, otrkārt, sekundārajā darba tirgū (Tolbert, 1996). Pirmajā gadījumā kultūras kapitāls ir pārnesams ierobežoti un noteikti mazākā mērā nekā otrajā gadījumā. Tomēr dažādu profesiju specifiskuma pakāpes atšķiras, tādējādi segmentējot profesionālo darba tirgu pēc, pirmkārt, saišu stipruma starp darba devējiem un

izglītības institūcijām un, otrkārt, izglītības satura orientācijas uz darba tirgus prasībām (Noelke et al., 2012). Arī šie apstākļi maina esošā kultūras kapitāla pārneses iespējas un izvirza noteiktas prasības tiem indivīdiem, kas vēlas iekļūt attiecīgajā profesijā. Neskatoties uz zemu specifiskumu, profesijas kultūras kapitāls ir grūtāk pārnesams arī tad, ja organizācija, kurā strādā indivīds, darbojas īpašos apstākļos vai specializējas šaurā jomā (Tolbert, 1996).

Attīstot iepriekš minētās teorētiskās idejas, 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 līdzīgus profesionalitātes izpausmes ieradumus (sk., piemēram, Ashley & Empson, 2017; McCann & Monteath, 2020), iemiesotais kultūras kapitāls saglabājas, un indivīds zaudē tikai institucionalizēto kultūras kapitālu. Ja jaunā joma atzīst iepriekšējai profesijai raksturīgo institucionalizēto kapitālu (piemēram, pielīdzina iepriekš iegūto formālo izglītību), tad indivīdam, iespējams, jāpielāgo tikai iemiesotais kultūras kapitāls (sk., piemēram, Koikkalainen, 2013). Turklāt atšķirīgo iepriekšējai profesijai raksturīgo kultūras kapitālu indivīds var izmantot kā savas priekšrocības, ja šīs prasmes, zināšanas vai pieredze var būt noderīgas, bet ir reti sastopamas jaunajā jomā (Koikkalainen, 2013; sk. arī empīriskā materiāla izklāstu: 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. Pēdējā gadījumā nozīmīgu lomu iegūst indivīda nākamā profesionālā piederība. Ja jaunā profesija ir maz saderīga ar citu neformālajam tīklam piederīgo profesijām, mobilitāte var veicināt arī neformālā tīkla sairumu un attiecīgi radīt nozīmīgāka apmēra sociālā kapitāla zaudējumu (sk. pētījumu par sociālo kontaktu tīkliem starp dažādām profesijām piederīgajiem: Chan & Goldthorpe, 2004). Otrkārt, atšķiras arī indivīdu spēja mobilizēt sociālā kapitāla resursus profesionālās pārejas 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, un otrādi. Ja partneris vai draugi pauž negatīvu attieksmi pret nodomu mainīt profesiju, piemēram, izrāda izpratnes trūkumu par motīviem vai veicamajiem pienākumiem, jaunās profesijas apguve kavējas (Motulsky, 2010). Pārejas periodā zaudējot ierastos sociālos resursus, indivīds kļūst lielā mērā atkarīgs no sava kultūras kapitāla (Benton et al., 2015). Tāpēc šeit būtiska kļūst jaunās profesijas darba devēju un kolēģu attieksme pret

jauniesācēju, proti, pozitīva mijiedarbība ar mentoriem vai kolēģiem veicina profesionālo socializāciju – palīdz attīstīties jaunajā profesijā un apgūt tai raksturīgos lomu modeļus (Motulsky, 2010).

Salīdzinot ar sākotnējā kultūras un sociālā kapitāla uzkrāšanas procesu, brīvu laika resursu pieejamība jauna kultūras vai sociālā kapitāla uzkrāšanai pieaugušo dzīves posmā kļūst vēl būtiskāka, jo sociālo lomu daudzveidība šajā dzīves posmā ir palielinājusies (sk. Macmillan, 2005). Attiecīgi, ja indivīds var pārnest iepriekšējā profesijā iegūtās prasmes un zināšanas vai paļauties uz jau iedibināto sociālo kontaktu tīklu, samazinās jaunā kapitāla iegūšanai nepieciešamais laiks. Virkne pētījumu rāda, ka tā rezultātā indivīdi, kuri spēj saglabāt savu kultūras un sociālo kapitālu, pārnesot to no vienas profesionālās darbības jomas uz otru, gūst lielākus panākumus jaunajā profesijā (Cooper et al., 2018; Haynie & Shepherd, 2011; Nawakitphaitoon, 2014).

Tāpat dažādi strukturālie apstākļi rada vairāk un mazāk labvēlīgu vidi esošā kapitāla pārņemšanai vai jauna iegūšanai (sk., piemēram, Erel & Ryan, 2019), tādējādi ienesot kapitāla veidu teorijā laika jeb vēsturisko dimensiju. Nodarbinātības jomā to veido ekonomiskie cikli un darba tirgus situācija, piemēram, kādās nozarēs ilgstoši izjūsts darbaspēka deficīts. Raksturīgs šādu strukturālo apstākļu piemērs Latvijas un citu Austrumeiropas valstu darba tirgū ir 1990.-to gadu sākuma sociāli ekonomiskie pārkārtojumi, kas izsauca tautsaimniecības nozaru pārstrukturizāciju un nozīmīgas profesiju pieprasījuma un piedāvājuma izmaiņas, it sevišķi rūpniecībā un lauksaimniecībā (sk., piemēram, Cīce, 1995; Tisenkopfs, 1998, 1999). Virkne pētījumu rāda, ka indivīdu spējas pielāgot savu iepriekšējā saimniekošanas iekārtā uzkrāto kultūras kapitālu jaunajiem apstākļiem bija atšķirīgas (sk., piemēram, Rose, 1995; Tisenkopfs, 1998), daļā sociālo grupu izraisot ilgstošu bezdarbu (Cīce, 1995), t. i., nozīmīgas kultūras kapitāla pārņemšanas vai pielāgošanas grūtības. Šajā laikā samazinājās arī institūciju iejaukšanās pakāpe indivīdu profesionālajā izvēlē, atceļot eksistējošo darbaspēka pieprasījuma plānošanu ar centralizētu sadali valsts teritorijā un pārejot uz konsultatīva rakstura pakalpojumu sniegšanu (Cīce, 1995). Sociālajam kapitālam bija nozīmīga loma ekonomisko pārmaiņu radīto grūtību pārvarēšanas mikro līmeņa stratēģijās, t.sk. darba meklēšanas procesā, kas radās, reaģējot uz iepriekšējā institucionalizētā kultūras kapitāla vērtības samazināšanos, iedibināto profesionālo tīklu sairumu un izmaiņām varas attiecībās darbavietās (sk., piemēram, Benton et al., 2015; Tisenkopfs, 1998; Yakubovich & Kozina, 2000). Minēto pārmaiņu rezultātā daļa indivīdu spēja strauji izvirzīties profesionālajā un ekonomiskajā jomā, kamēr citi piedzīvoja zaudējumus (Letki & Mierina, 2012). Šie piemēri apstiprina vēlākos migrācijas pētījumos konceptuāli formulēto tēzi, ka indivīdu iespējas izmantot savu kultūras, sociālo un ekonomisko kapitālu atšķiras atkarībā no tā, vai un cik lielā mērā indivīda pozīcija viņa dzīves ciklā sinhronizējas ar

darba tirgus vai sociāli politiskās sistēmas (makro līmeņa struktūru) prasībām un piedāvātajām iespējām (Erel & Ryan, 2019).

Pētot profesionālās mobilitātes norisi, noderīgas ir citos darba tirgus, t.sk. darbaspēka migrācijas, pētījumos gūtās atziņas par rīcību stratēģijām, kuras pielieto indivīdi, lai kompensētu dažādu apstākļu radītu kultūras un sociālā kapitāla zaudējumu, kā arī lai to pielāgotu un paplašinātu jaunajos apstākļos. Promocijas darba autore ir iedalījusi šos pētījumus divās nosacītās grupās. Pirmo grupu pārstāv tādi autori, kuri koncentrējas uz tām indivīdu stratēģijām, kuras viņi pielieto uzņemošajā valstī (t. i., noteiktā laika nogrieznī pēc “mobilitātes fakta”), lai īsākā vai ilgākā laika posmā novērstu migrācijas radītās negatīvās sekas – atjaunotu zaudēto kapitālu (sk., piemēram, Erel & Ryan, 2019; Nowicka, 2013) vai pielāgotu uzkrāto kapitālu jaunās vides apstākļiem un vajadzībām (sk., piemēram, Tzeng, 2010). Otro grupu pārstāv migrācijas pētnieku Akrama Al Earisa (*Akram Al Ariss*) un Džavada Saīda (*Jawad Syed*) darbs (2011), kurā aplūkotas indivīda stratēģijas gan pirms, gan pēc migrācijas nodoma īstenošanas, tādejādi izvērsti raksturojot arī sagatavošanās posmu un īpaši tam raksturīgās stratēģijas.

Pirmā pētījumu grupa akcentē, ka migranti bieži sākotnēji pieņem zemākas kvalifikācijas amatu vai darbu sekundārajā (zemas kvalifikācijas) darba tirgū (Erel & Ryan, 2019; Nowicka, 2013; Žabko et al., 2019), kamēr apgūst trūkstošo kultūras kapitālu, kas nepieciešams viņu izcelsmes valstī iegūtā institucionalizētā kultūras kapitāla atzīšanai, kā arī mērķtiecīgi attīsta jaunus sociālos tīklus (Erel & Ryan, 2019; Nowicka, 2013; Sarpong & Maclean, 2019). Šis process var ietvert gan tikai nepieciešamo profesionālās sertifikācijas eksāmenu nokārtošanu uzņemošajā valstī, gan atkārtotu profesijas apgūšanu uzņemošās valsts izglītības sistēmā (Nowicka, 2013). Šī pieredze apstiprina sākotnējo pieņēmumu par jauna kultūras kapitāla attīstības nepieciešamību jaunā darba vidē gan migrācijas, gan profesionālās mobilitātes ietekmē. Tāpat būtiski, ka, uzkrājot jaunu kultūras kapitālu, indivīds var pieņemt mācekļa vai jaunākā speciālista pozīciju mērķa profesijā (Šūpule, 2020) vai saglabāt stabilas darba attiecības kādā citā (iepriekšējā) jomā (Umney & Kretsos, 2015). Šādu stratēģiju izvēle padara profesionālo mobilitāti pakāpeniskāku un tāpēc mazāk riskantu.

Tāpat migrācijas pētījumi rāda, ka indivīds var būt piederīgs vairākām valstīm, veidojot komplikētas ienākumu gūšanas un ieguldījumu stratēģijas pāri valstu robežām, turklāt katrā no valstīm ieņemot atšķirīgu nodarbinātības statusu. Tādējādi vienā valstī gūtais ekonomiskais kapitāls citā valstī tiek pārvērsts par kultūras kapitālu, līdzīgi arī sociālais kapitāls var tik pārkonvertēts par ekonomisko kapitālu citā valstī (Nowicka, 2013). Pārnēsot šo pieredzi uz profesionālās mobilitātes gadījumu, uzmanība būtu pievēršama tam, cik pabeigts ir process, proti, vai un ar kādu mērķi indivīds kādā jaunās profesijas apguves posmā saglabā darbu

iepriekšējā profesijā. Papildus tam, pētījumos identificētās pārrobežu kapitāla konvertēšanas iespējas parāda, ka kapitāla ieguvumi un zaudējumi nav skatāmi tikai kā noslēgts process, īstenojoties profesionālajai pārejai. Šie rezultāti ir pamats pieņēmumam, ka, indivīdam strādājot vairākās profesijās, ieguvumi vienā profesijā kompensē jeb līdzsvaro zaudējumus otrā profesijā. Tas varētu izpausties, piemēram, kā vienas profesijas zemā ekonomiskā kapitāla līdzsvarošana ar otras profesijas augstāku ekonomisko kapitālu, pieņemot, ka līdzīga kompensācija varētu tikt novērota attiecībā uz kultūras un sociālo kapitālu abās profesijās.

Papildus kultūras kapitāla atjaunošanai migrācijas pētījumi skata arī jaunu sociālo saišu izveidošanas pozitīvo ietekmi uz iekļaušanos uzņemošās valsts darba tirgū. Secināms, ka kultūras kapitāls ir resurss migrācijas rezultātā zaudētā sociālā kapitāla veiksmīgai atjaunošanai (sk., piemēram, Tzeng, 2010). Ievērojot, ka profesionālās mobilitātes gadījumā indivīds vismaz daļēji zaudē kultūras kapitālu vai saskaras ar tā pielāgošanas vajadzību, kultūras un sociālā kapitāla savstarpējās mijiedarbības izpēte varētu papildināt līdzšinējās migrācijas pētījumos iegūtās zināšanas.

Savukārt migrācijas pētnieki A. Al Eariss un Dž. Saīds, balstoties uz P. Burdjē teoriju, vērsuši uzmanību uz īpašām dažādu kapitāla veidu mobilizēšanas stratēģijām, kas notiek pirms starptautiskās migrācijas nodoma īstenošanas (Al Ariss & Syed, 2011). Lietojot mobilizācijas jēdzienu, autori tādējādi parāda, ka skata ne tikai indivīda pūļu ieguldījumu, bet arī viņa gaidas, ka ieguvums pārsniegs sākotnējo ieguldījumu dotajā kapitālā (Savage et al., 2005, kā citēts Erel & Ryan, 2019). Būtiski, ka A. Al Eariss un Dž. Saīds identificējuši katrai kapitāla formai raksturīgo mobilizāciju, parādot, ka šis process skar visus indivīda resursus, kādi viņam attiecīgajā brīdī ir pieejami. Tādējādi, velkot paralēles ar migrācijas pētījumiem, būtiski ir izzināt, kādā veidā, apsverot profesionālo mobilitāti, indivīds sagatavojas plānotajām pārmaiņām. Balstīšanos uz migrācijas pētījumu pieredzi atbalsta arī pieņēmums, ka atšķirībā no 1990.-to gadu pārmaiņām, kad indivīdi, sastopoties ar iegūtās profesijas pieprasījuma samazināšanos un bezdarbu, spēja tikai reaģējoši veidot sava kapitāla pārvaldības stratēģijas, profesionālā mobilitāte mūsdienās lielākā mērā līdzinās plānotam migrācijas procesam.

Abi iepriekš minētie migrācijas pētnieki atzīst, ka visnozīmīgākā loma migrācijas procesā ir sociālā kapitāla mobilizēšanai, turklāt gan indivīda uzņemošajā (mērķa), gan izcelsmes valstī. Sociālā kapitāla mobilizēšanas mērķis atšķiras atkarībā no tā veida. Sociālais kapitāls indivīda uzņemošajā valstī ir nozīmīgs resurss iekļūšanai vietējā izglītības sistēmā vai darba tirgū – ar to palīdzību ir pārvarētas dažādas ienākšanas barjeras. Pētnieki parāda, kādā veidā indivīdi ir savlaicīgi attīstījuši personisko kontaktu un profesionālos tīklus uzņemošajā valstī, apzinoties savu emigrācijas nodomu. Šo sociālo tīklu veidošana turpinās pēc migrācijas nodoma īstenošanas ar mērķi uzlabot indivīda pozīciju uzņemošajā valstī. Savukārt izcelsmes

valsts sociālais kapitāls ir būtisks resurss, lai piekļūtu ekonomiskajam kapitālam, kas nepieciešams migrācijai (Al Ariss & Syed, 2011). Šie rezultāti sasaucas ar citu sociālo zinātnieku atklājumiem par stipro un vājo saišu nozīmi darba meklējumos vietējā darba tirgū arī ārpus migrācijas pieredzes (sk., piemēram, Granovetter, 1973; Niklass, 2013), akcentējot to ieguvumu, ko analītiskajā darbā dod sociālā kapitāla sīkāks iedalījums atbilstoši tā piederībai kādam no punktiem, starp kuriem notiek kustība. Migrācijas procesu pētniecībā šie punkti ir izcelsmes un uzņemošā valsts, profesionālās mobilitātes gadījumā – sākotnējā un mērķa jeb jaunā profesija.

Cits nozīmīgs resurss, kas atsvēr sociālā kapitāla trūkumu uzņemošajā valstī, ir savlaicīga kultūras kapitāla uzkrāšana, kas ietver informācijas vākšanu par uzņemošās valsts kultūru, tradīcijām un vienkāršākajām ieeļošanas iespējām (Al Ariss & Syed, 2011). Pārceļot šo pieredzi uz profesionālās mobilitātes situāciju, sagatavošanās procesam būtu jāietver informācijas vākšanu par jaunās profesijas darba saturu, darba tirgu, izglītības prasībām un ienākšanas iespējām.

Arī ekonomiskajam kapitālam ir būtiska loma starptautiskās migrācijas kontekstā. Blakus ģimenes nodrošinātajam finanšu atbalstam, lai segtu ceļošanas un uzturēšanās izmaksas laikā, kad indivīdam nav citu materiālo resursu, iespēja saņemt dažādas stipendijas paver iespēju realizēt migrācijas nodomu (Al Ariss & Syed, 2011).

Šie A. Al Earisa un Dž. Saīda pētījuma rezultāti papildina iepriekš aplūkoto migrācijas pētījumu pieredzi, atklājot sagatavošanās, kas notiek pirms migrācijas nodoma īstenošanas, procesu. Turklāt tie parāda, ka šajā sagatavošanās procesā notiek indivīdam pieejamo kapitāla formu mobilizācija, lai sekmētu nodoma īstenošanu. Blakus šiem rezultātiem, A. Al Eariss un Dž. Saīds pastarpināti atzīst S. Koikalainenas piedāvāto ieguvumu un zaudējumu perspektīvu, lielā mērā analizējot tās stratēģijas, kuru pielietošanas rezultātā migranti ir sekmīgi integrējušies uzņemošās valsts darba tirgū, kā arī guvuši sava kapitāla atzīšanu.

Pārbaudot empīriski kapitāla veidu ieguvumu un zaudējumu modeļi, 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 pirmajai grupai vairumu sava pētījuma dalībnieku, S. Koikalainena demonstrē, ka ieguvumi ir mērāmi galvenokārt kultūras kapitāla pieaugumā, ko dod jaunu tehnisko un sociālo prasmju apgūšana, interesanti un daudzveidīgāki darba piedāvājumi. Tie var vienlaikus sniegt, taču arī nesniegt skaidru ekonomiskā kapitāla pieaugumu, un S. Koikalainena norāda, ka ekonomisko ieguvumu aspekta nozīmi pētījuma dalībnieki atzīmē kā mazāk būtisku, salīdzinot ar kultūras kapitāla paaugstināšanas iespējām (Koikkalainen, 2013).

Pārnesot šo pieredzi un komentējot profesionālās mobilitātes radītās kultūras, sociālā un ekonomiskā kapitāla izmaiņas, sagaidāms, ka indivīdi atzinīgi novērtētu savu kultūras kapitāla bagātināšanas pieredzi. Tomēr vērtējums varētu būt atkarīgs no indivīdu refleksijas detalizētības pakāpes, konkrētiem profesionālās mobilitātes iemesliem, kā arī kopējā procesa ilguma un sarežģītības. S. Koikalainena ir analizējusi tikai to darba migrantu pieredzi, kuri brīvprātīgi pieņēmuši lēmumu doties stādāt uz ārvalstīm. Vienlaikus, analizējot datus, S. Koikalainena norāda, ka daļa pētījuma dalībnieku migrējuši tāpēc, ka nav varējuši atrast darbu profesijā savā dzimtenē (Koikkalainen, 2013). Šeit paveras iespēja diskusijai, vai lēmums uzskatāms par brīvprātīgu, ja tas pieņemts strukturālu, proti, darba tirgus ierobežojošo faktoru ietekmē. Promocijas darba autore, pretstatā S. Koikalainenai, to uzskata par vismaz daļēji piespiedu mehānismu, attiecīgi arī migrācijas lēmumu – tikai par nosacīti brīvprātīgu.

Otrajai, karjeras lejupslīdi piedzīvojošo, grupai pieskaitāmi tie darba migranti, kuri, pārejot darbā uz specifiskām nozarēm vai slēgtu sociālo vidi mazās lauku kopienās, ārvalstīs zaudējuši savu pozīciju, kad saskārušies ar augstu iekšējo konkurenci. Šajos gadījumos vide ir piešķīrusi lielu nozīmi iemiestotajam kultūras kapitālam, kā arī sociālais kapitāls šeit bijis daudz nozīmīgāks darba meklēšanas resurss. Sociālo saišu trūkums ar vietējiem iedzīvotājiem liedzis darba migrantiem pieeju darba tirgum viņu iepriekšējā kvalifikācijas līmenī. Lielāks risks nokļūt šādā situācijā ir tiem indivīdiem, kuri pirms došanās strādāt uz ārvalstīm nav meklējuši informāciju par savas mērķa valsts darba tirgus specifiku (Koikkalainen, 2013). Šī pieredze atgādina par sociālā kapitāla nozīmi darba meklējumos, t.sk. par šī aspekta analīzes būtiskumu promocijas darba pētījumā, kā arī pievērš uzmanību indivīda sagatavošanās stratēģijām, apsverot profesionālo mobilitāti.

Konkrētā migrācijas pētījuma ietvaros trešā S. Koikalainenas identificētā grupa bija mazskaitlīga, ierobežojot šīs pieredzes tālākās izpētes iespējas. Ieskatu ambivalentu vērtējumu iemeslos sniedz citu mobilitātes veidu pētījumi. Piemēram, britu sociologs Sems Frīdmens (*Sam Friedman*) virknē rakstu ir aplūkojis augšupejošās sociālās mobilitātes sekas, secinot, ka par ieguvumiem šajā procesā 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 iemiestotā kultūras kapitāla pielāgošanas grūtībām, kā arī privāti nozīmīgu sociālo saišu zaudējuma (Friedman, 2014). Šīs atziņas nostiprina promocijas darba autores pārliecību par kultūras un sociālā kapitāla pārneses iespēju analīzes būtiskumu profesionālās mobilitātes izpētes kontekstā, kas izriet no pētījumiem par faktoriem, kuri veicina šī procesa sekmīgu norisi (sk., piemēram, Cooper et al., 2018; Haynie & Shepherd, 2011).

Apkopojot apakšnodalā aplūkoto teorētisko literatūru un empīrisko pētījumu rezultātus, 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. Darbaspēka migrācijas pētījumu pieredze izceļ dažādu individuālo stratēģiju lomu kapitāla pārveides procesā; šī promocijas darba empīriskajā daļā autore tās sauc par kapitāla pārvaldības stratēģijām, veidojot līdzību ar U. Beka riska sabiedrību, kura orientēta uz risku savlaicīgu izpēti un proaktīvu mazināšanu, t. i., pārvaldību (sk. Beck, 1992). Tādējādi autore apskata indivīda rīcības rezultātu – dažādās stratēģijas, kas pielietotas atkarībā no individuālās situācijas jeb aktivitātes, kuras izriet no strukturālajiem šķēršļiem profesionālajai mobilitātei, un indivīdam pieejamā kultūras, sociālā un ekonomiskā kapitāla apjoma. Lai gan ārvalstu autori līdzīgu procesu analīzē lieto mobilizācijas jēdzienu, tādējādi atzīstot indivīda gaidas saņemt atdevi, kas pārsniegs viņu ieguldījumus, šajā teorētiskās literatūras izpētes stadijā, kad profesionālā mobilitāte individuālās pieredzes līmenī analizēta salīdzinoši reti, autore atturas no līdzīga sākotnējā pieņēmuma.

Kapitāla pārvaldības stratēģijas, ko indivīdi radījuši profesionālās mobilitātes gaitā, nenoliedzami ir *habitus* darbības rezultāts. *Habitus* sastapšanās ar notikumu – profesionālās mobilitātes radītu kapitāla zaudēšanas varbūtību – pamudinoši ietekmēja *habitus* radīt risinājumus – “saprātīgas” uzvedības veidus, [...] tāpēc tie ir objektīvi pielāgoti konkrētā lauka raksturīgajai loģikai, kura objektīvo nākotni tie paredz” (Burdjē, 2004, p. 77). Tādējādi kapitāla pārvaldības stratēģiju analīze sasaistās ar sociālā lauka teorijā aplūkotajiem procesiem, papildinot to ar detalizētu ieskatu indivīda rīcības praksēs.

3.3. P. Burdjē sociālā lauka teorija un tās piemērošana profesionālās mobilitātes analīzei

Cieši saistīta ar kapitāla veidu teoriju ir P. Burdjē sociālā lauka teorija (Bourdieu, [1984]1996; Bourdieu & Wacquant, 1992; Burdjē, 2004). Tā kā P. Burdjē piedāvātos analītiskos instrumentus ir attīstījis laika gaitā, vēlākos gados viņš ir atzinis lauka teorijas nozīmi zināšanu radīšanā, kas ļauj ierobežot indivīda objektivizēšanu jeb uzskatīšanu par pasīvu sociālās telpas elementu (Grenfell & James, 2004).

Sociālā lauka teorija apraksta sociālo telpu kā dažādos līmeņos esošus un pārklājošos laukus (Bourdieu, [1984]1996). Tie veido strukturētu sociālās darbības telpu (sociālo struktūru) ar savām formālajām un neformālajām normām jeb darbības noteikumiem un kopīgās jēgas izpratni. Lauku P. Burdjē definē kā “objektīvu attiecību tīklu vai konfigurāciju dažādu pozīciju starpā” (Bourdieu & Wacquant, 1992, p. 97). Tas nozīmē, ka 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).

Būtiski, ka, aprakstot sociālo lauku oriģinālvalodā, P. Burdjē lieto jēdzienus, kas tulkojami kā spēles, kaujas jeb cīņas lauks vai zināšanu lauks (Thompson, 2014, p. 66). Šī jēdziena izvēle raksturo teorijas būtību, proti, tajā norisinās konkrēta darbība, kurā zināšanām un prasmēm ir nozīme panākumu gūšanā. Caur šo sociālā lauka teorija savienojas ar kapitāla veidu teoriju: autora atziņā sociālie lauki organizējas ap noteiktām kapitāla formām vai to kombinācijām. Kapitāls ir vienlaikus gan lauka ietvaros notiekošs process, gan laukā notiekošo darbību radīts produkts, kuru turpina uzkrāt indivīdi (Thompson, 2014). Izsakoties citādi, kultūras, sociālais un ekonomiskais kapitāls ir resursi, ar kuru palīdzību indivīdi (kā arī citi aģenti: organizācijas vai institūcijas) sociālā lauka ietvaros mijiedarbojas ar mērķi gūt priekšrocības un ieņemt izdevīgu pozīciju (Erel & Ryan, 2019). Institūciju un indivīdu kā aģentu kapitāla veidi un apjoms ikdienā nosakāms ar daudzveidīgas informācijas palīdzību, piemēram, indivīda vecāku sociālais statuss, iegūtās izglītības līmenis un apmeklētās (absolvētās) izglītības iestādes, dzīvesvieta, nodarbinātība u.tml. (Thompson, 2014).

Blakus iepriekš minētajam, analizējot un salīdzinot aģentu pozīciju dažādos sociālajos laukos, būtiski ir ņemt vērā apstākli, ka katra kapitāla veida nozīme mainās atkarībā no sociālā lauka. Katrā laukā, kuram piederīgs ir aģents, viņa relatīvā vērtība un ieņemtā pozīcija atšķiras. To nosaka katra lauka specifika, kā arī kapitāla vērtība var mainīties katrā nākamajā spēlē tā paša lauka ietvaros (Bourdieu & Wacquant, 1992). Kapitāla vērtības izmaiņas tā paša lauka ietvaros izriet no notiekošajiem procesiem – aģenti izmanto savā rīcībā esošo kapitālu kā līdzekli, lai uzlabotu savu pozīciju, t. i., lauka ietvaros notiek cīņa par varu dažādu interešu starpā, kas meklē iespēju kontrolēt šajā laukā pieejamo kapitālu (un noteikumus). Tā rezultātā indivīdu (un cita veida aģentu) uzvedības jeb rīcības repertuārs ir viņa *habitus* un kapitāla mijiedarbības ar dotā lauka kontekstu rezultāts (Edgerton & Roberts, 2014).

Izmantojot analogiju starp sociālo lauku un spēli, P. Burdjē raksturo lauka veidošanās nosacījumus un darbības principus, kā arī indivīda ienākšanas mehānismu tīklā. Tas parāda virkni likumsakarību, kā notiek lauka spēles noteikumu vai darbības loģikas apgūšana socializācijas procesā un kā iesaistītie aģenti, reproducējot šīs prakses, nodrošina lauka saglabāšanos un pastāvēšanu. Latviešu valodā tulkotajā darbā “Praktiskā jēga”, kas ļauj demonstrēt P. Burdjē valodas komplicētību, tēlainību un daudzslāņainību, autors raksturo minētos procesus šādi:

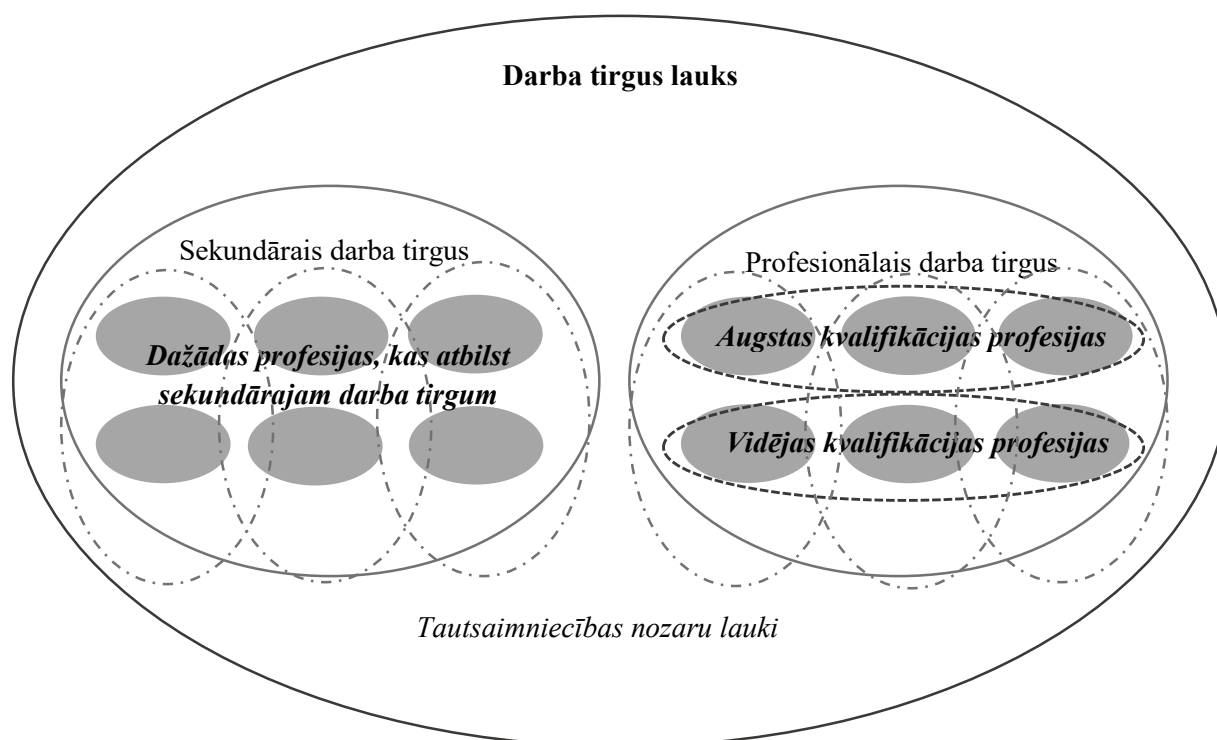
Sociālie lauki, būdami ilga un lēna autonomizācijas procesa rezultāti, ir spēles sevī: nevar apzināti ieiet tādā spēlē, bet tajā un ar to piedzimst; ieguldījuma un šķietamības attiecības ir visaptverošas un nenosacītas [...]. Ilgais dialektiskais process, kuru bieži apraksta kā “aicinājumu” (kad cilvēks “top” par to, kam ir radīts, un “izvēlas” to, kam ir “izvēlēts”) un caur kuru dažādi lauki nodrošina sevi ar aģentiem, kuriem ir *habitus*, kas nepieciešams viņu [lauku] pareizai funkcionēšanai, ir apmācība spēlei.. [...] Jo agrāk spēlētājs ienāk spēlē un jo mazāk viņš apzinās saistīto apmācību, ierobežoto gadījumu esamību, jo tas, kas dzimis ar spēli, ir piedzimis tajā, jo lielāka ir viņa ignorance pret to, kas ir bez ierunām dots caur viņa *ieguldījumu* laukā, un viņa *interese* ir, lai tas pastāv mūžīgi un visur ... (Burdjē, 2004, 91–92. lpp.)

Tomēr lauka reproducēšana nav vienīgais spēles rezultāts. Aģentu darbības rezultātā pastāvošie spēles noteikumi mainās. Tas, pirmkārt, notiek kapitāla vērtību izmaiņu rezultātā, ko, kā minēts iepriekš, cenšas panākt spēlē iesaistītie aģenti. Taču vienlaikus aģentu rīcība vērsta arī uz savu oponentu kapitāla veidu diskreditēšanu, piemēram, samazinot viņu ekonomiskā kapitāla apjomu vai padarot mazvērtīgus argumentus, kurus pretinieki parasti izmanto savas pozīcijas noturēšanai un uzlabošanai. Šim mērķim pakārtotas ir liela daļa cīņu, kas notiek varas laukā (sk. turpinājumā) (Bourdieu & Wacquant, 1992). Lai panāktu savus mērķus, aģenta darbība sociālajā laukā ir ne tikai reaģējoša, bet arī prognozējoša un proaktīva. Šo procesu, saglabājot tēlainu līdzību ar spēli, P. Burdjē raksturo šādi:

Tas, kurš iesaistījies spēlē un ir spēles pārņemts, pielāgojas nevis tam, ko viņš redz, bet tam, ko viņš paredz, tam, ko viņš iepriekš redz tieši uztvertā tagadnē, viņš raida bumbu nevis tur, kur atrodas viņa partneris, bet tur, kur tas būs pēc brīža pirms pretinieka; spēles dalībnieks apsteidz citu aizsteigšanos viņam priekšā, kas pati ir [...] kā paredzējumu paredzēšana. Viņš izlemj saskaņā ar objektīvām iespējamībām, t. i., vispār un tūlītēji novērtējot pretinieku un partneru kopumu nevis tā – kādi tie ir, bet gan viņu potenciālā tapšanā. Un tas notiek, kā mēdz teikt, *nekavējoties*, vienā acumirkli un darbības karstumā, t. i., apstākļos, kas izslēdz distanci, atkāpšanos, skatu no malas, lēmuma pieņemšanas pagarinājumu, atsvešinātību. (Burdjē, 2004, 111. lpp.)

Sekojoš P. Burdjē iedibinātajai tradīcijai, sociālie zinātnieki ir piemērojuši sociālā lauka jēdzienu dažāda – makro un mezo – līmeņa struktūru analizē. Ar jēdzienu “sociālais lauks” saprot gan sociālas institūcijas, piemēram, izglītība, politika vai ekonomika (Edgerton & Roberts, 2014; Erel & Ryan, 2019), gan arī dažādas specifiskākas sociālās dzīves jomas vai apakšjomas. Aplūkojot šī jēdziena lietojumu uzņēmējdarbības un darba tirgus pētījumos, atrodami piemēri, kur par noteiktu sociālo lauku uzskata elitārus profesionālo pakalpojumu sniedzēju uzņēmumus (Ashley & Empson, 2017), dažādas tautsaimniecības nozares (sk., piemēram, Benson, 1999; Wu et al., 2019a par žurnālistiku; Gullede et al., 2015 par izdevniecību darbu; Dezalay & Garth, 2016 par tiesību nozari; Entwistle & Rocamora, 2006 par modes industriju; Kalfā et al., 2018 par akadēmisko vidi; Lupu & Empson, 2015 par grāmatvedības pakalpojumu nozari un Wu et al., 2019b par informācijas tehnoloģiju nozari), kā arī jebkuru atsevišķu uzņēmumu, analizējot šīs organizācijas iekšienē noritošus procesus (sk., piemēram, Van Hilten, 2019).

Piedāvātie piemēri demonstrē, ka dažādus plaši definējamus sociālos laukus veido tiem pakārtotas apakšstruktūras, t. i., vairāki apakš-lauki (Grenfell & James, 2004; Thompson, 2014), piemēram, izglītības jomas pakārtotie lauki ir dažādi izglītības līmeņi (Bathmaker, 2015; Vuorisalo & Alanen, 2015), kā arī izglītības politika (Ladwig, 1994). Kaut gan katrs pakārtotais lauks seko vispārējā lauka loģikai, tam arī ir sava iekšējā loģika, noteikumi un rīcības prakses, kā rezultātā, virzoties no vispārīgā uz specifisko lauku, aģentam jāpielāgojas iespējami atšķirīgajiem darbības noteikumiem (Thompson, 2014). Šis princips atklājas iepriekš sniegtajos piemēros. Tie rāda, ka visi izglītības līmeņi kopumā darbojas pēc līdzīgiem vienotiem noteikumiem, taču katram no tiem raksturīgi arī savi specifiskie, tieši konkrētam līmenim atbilstošie noteikumi. Līdzīgi tas ir arī darba tirgū, kurā pastāv vispārīgs princips, ka visu profesiju pārstāvji veic kādu darbu, balstoties uz iegūtajām zināšanām un tehniskajām prasmēm, taču vienlaikus nozarēm var būt specifiskas normas, kas nosaka veidus, kādā veidā jābūt apgūtām šīm prasmēm, lai tās tiktu atzītas attiecīgajā profesionālajā vidē.



3.2. att. Darba tirgus lauks un tā potenciālie apakšlauki

Savienojot sociālā lauka un tā apakšlauku ideju ar 1.1. nodaļā sniegto profesiju raksturojumu, 3.2. attēlā redzama autores veidota darba tirgus lauka un tā potenciālo apakšlauku struktūra. Kopumā darba tirgus lauks ir pakļauts ekonomikas laukam, kurš attēlā nav iekļauts. Tālāk attēlā redzams, ka darba tirgus iedalās profesionālajā un sekundārajā darba tirgū (Tolbert, 1996), savukārt katrā no tiem ietilpst noteiktas profesijas, kas katra var tikt aplūkota kā atsevišķs sociālais lauks. Augstākas apvienojošas struktūras ir tautsaimniecības

nozares kā sociālie lauki vai dažādu kvalifikācijas līmeņu – augsta, vidēja, zema – profesiju lauki.

Lai gan 3.2. attēla vienā un otrā pusē, kurā novietoti profesionālā un sekundārā darba tirgus lauki, paskaidrojumi un sīkāks lauku iedalījums atšķiras, autore tā rīkojusies informācijas pārskatāmības labad. Pēc būtības, kā profesionālo, tā sekundāro darba tirgu veido atbilstošas profesijas, kuras var apvienot plašākos tautsaimniecības nozaru laukos. Diskutējams ir abu darba tirgu apakšveidu iedalījums augstas, vidējas un zemas kvalifikācijas profesijās. Lai gan migrācijas pētījumos sekundārā darba tirgus jēdziens apzīmē zemas kvalifikācijas profesijas (Piore, 1978), iekšējā darba tirgus pētniecībā tik cieša abu jēdzienu sasaiste nav vērojama, lielākā mērā uzsverot to aspektu, ka sekundārajam darba tirgum nepieciešamas vispārējas, sabiedrībā plaši izplatītas prasmes (Tolbert, 1996).

Divas visbūtiskākās aģentu grupas, kas veido un darbojas gan vispārējā darba tirgus laukā, gan autores definētajos apakš-laukos, 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 individuālie 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, Nodarbinātības valsts aģentūra kā publisko politiku īstenojoša institūcija, kas palīdz darba meklētājiem ienākt darba tirgus sociālajā laukā).

Ar autores sniegto skaidrojumu 3.2. attēlā doto lauku un apakšlauku iedalījuma iespējas nav izsmeltas – kā rāda teorētiskā literatūra, arī katrs darba devējs (organizācija), kas vispārējā darba tirgus sociālajā laukā darbojas kā aģents, citā ietvarā var tikt apskatīts kā sociālais lauks, un daudzprofilu uzņēmumu gadījumos tas var būt pakārtots vairākiem augstāka līmeņa sociālajiem laukiem, piemēram, vairākām tautsaimniecības nozarēm vai atšķirīga kvalifikācijas līmeņa profesijām. Minētās daudzveidības rezultātā konkrēto analizējamo lauku atlasīto noteiktam pētījumam vada tā mērķi un pētnieciskie jautājumi (sk. Thompson, 2014).

Tomēr sociālās telpas struktūra ir vēl komplicētāka. Lai to ilustrētu, iepriekš minētajam jāpievieno divas būtiskas iezīmes. Pirmkārt, katram sociālajam laukam ir sava “atšķirība” (Bourdieu, [1984]1996) jeb piemītoša kvalitāte, piemēram, nošķirums starp “nopietno” zinātni un “vieglo” mākslu (Thompson, 2014), kas darba tirgū varētu parādīties kā nošķirums starp augstas reputācijas un zemākas reputācijas darbavietām vispār un konkrētā nozarē vai dažādu profesiju prestižs. Šī kvalitāte arī ir specifiskā lauka spēlē iesaistītā kultūras vai ekonomiskā

kapitāla veida un apjoma izpausme. Otrkārt, visi lauki ietilpst visaptverošajā varas laukā (sociālā telpa), kas ir strukturēts pēc diviem sociālās hierarhijas principiem – ekonomiskā un kultūras kapitāla sadales (Edgerton & Roberts, 2014). Piemēram, P. Burdjē norāda, ka kultūras lauks ar visiem to veidojošiem apakš-laukiem (literatūru, mākslu u.tml.) ir pakārtots dominējošam ekonomikas laukam. Līdzīgi mājokļu lauks ir būtiski atkarīgs no valsts un ekonomiskā lauka (Thompson, 2014). Arī promocijas darba tēmas ietvarā, kā minēts iepriekš, darba tirgus ir apskatāms kā ekonomiskā lauka apakšstruktūra. Darba tirgus atkarība no ekonomiskā laukā ir acīmredzama – tās augšupejā palielinās darba tirgus organizāciju līmeņa aģentu konkurence par individuālo aģentu kapitālu, bet lejupslīdē indivīdi ar zemāku kapitāla vērtību tiek izstumti no darba tirgus uz bezdarbu.

Savukārt darba tirgus un izglītības lauki ieņem varas pozīciju ziņā samērā līdzvērtīgu līmeni, un tos saista savstarpēji atkarīgas vai apmaiņas attiecības (Thompson, 2014) – caur izglītības sistēmu notiek darba tirgum tieši nepieciešamo prasmju apgūšana. Lai gan laika gaitā darba tirgus profesionālās socializācijas funkciju, vismaz tās sākotnējo stadiju, kas saistāma ar profesijai nepieciešamā bāzes kultūras kapitāla apguvi, ir nodevis izglītības sistēmai (sk., piemēram, Noelke et al., 2012), tomēr pēdējā pastāv arī autonomi un tiecas atražot pati sevi, piemēram, reaģējot uz tiešu dažādu izglītības disciplīnu pieprasījumu (sk., piemēram, Bol et al., 2019). Tā rezultātā rodas noteiktu nozaru un profesiju darbaspēka disbalanss (pārprodukcija vai trūkums) vai izglītības sistēmā iegūto prasmju neatbilstība darba tirgus vajadzībām (sk. Brunello & Wruuck, 2019). Rezultātā abu sociālo lauku aģenti no jauna cenšas iedibināt mehānismus, kā darba devējiem savlaicīgāk iesaistīties darbaspēka apmācībā, vienlaikus nodrošinot viņiem vienkāršāku pāreju no izglītības sistēmas uz darba tirgu (sk. Bol et al., 2019).

Apkopojot iespējamās lauka variācijas, P. Burdjē sociālā lauka teorija ietver četrus daļēji autonomus līmeņus: varas lauks, plašāks analizējamais lauks (piemēram, darba tirgus), specifiskāks analizējamais apakšlauks (kāda no iepriekš attēlā parādītajām darba tirgus apakšstruktūrām) un lauka aģenti paši kā lauks (piemēram, organizācija, uzņēmums vai iestāde). Šādos gadījumos sociālie zinātnieki ir samazinājuši vienā reizē analizējamo lauku skaitu, veltot uzmanību galvenajam sociālās darbības laukam konkrētajā situācijā (Thompson, 2014).

Analizējot sociālo telpu, būtiski ir noteikt kritērijus, kas palīdz nošķirt dažādus laukus. Saskaņā ar P. Burdjē lauka robežas atrodas tajā punktā, kur izzūd konkrētā lauka ietekme (Bourdieu & Wacquant, 1992, p. 100). Daļa sociālo zinātnieku atzīst šo definīciju par neskaidru (Thompson, 2014), jo sociālā lauka robeža ir nosakāma empīriski (Bourdieu & Wacquant, 1992, p. 100), pētniekam pielietojot dažādus mērīšanas instrumentus. Attiecīgi secināms, ka šī definīcija pieļauj plašākas interpretācijas atšķirības, kuras pazīmes ļauj identificēt konkrēta sociālā lauka noteikumu ietekmes zudumu.

P. Burdjē nosaka trīs būtiskākos principus jeb soļus, kas piemērojami sociālo lauku analizē. Tie ir: pirmkārt, “konkrētā lauka pozīcijas noteikšana attiecībā pret varas lauku”; otrkārt, “laukā pastāvošo aģentu un institūciju ieņemto pozīciju savstarpējo attiecību struktūras” izpēte; un, treškārt, aģentu *habitus*, kas iegūts, internalizējot noteikta veida sociālos un ekonomiskos apstākļus, analīze (Bourdieu & Wacquant, 1992, pp. 104–105). Pēdējais solis promocijas darba pētījuma gadījumā operacionalizēts caur aģentiem (un it sevišķi profesionāli mobiliem indivīdiem) piemītošo kultūras, sociālo un ekonomisko kapitālu. Šāda izvēle balstās P. Burdjē atzinumā, ka empīriskā pētījumā sociālā lauka pastāvēšana un tā robežu noteikšana balstāma uz tajā aktīvo kapitāla veidu un to robežu analīzi (Bourdieu & Wacquant, 1992, pp. 98–99).

Līdz šim aplūkotais materiāls raksturo sociālo lauku vispārējos darbības principus, tajā notiekošos procesus un metodoloģiskos apsvērumus, kā noteikt sociālā lauka robežas, taču 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 arī lauki izslēdz “tos, kas iznīcina spēli” (Burdjē, 2004, 92. lpp.). Ienākšana laukā var iekļaut kādu procedūru, “iesvētīšanas rituālus”, kam izglītības un darba tirgus sistēmā pieskaitāmi eksāmeni un tiem līdzīgi noteikta kultūras kapitāla apjoma iegūšanu kontrolējoši 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., 2019a). Amerikāņu sociologs Rodnijs Bensons (*Rodney Benson*) (1999), analizējot plašsaziņas līdzekļu darbību, norāda, ka jaunu dalībnieku pieplūdums var radīt kā kvantitatīvas, tā kvalitatīvas sociālā lauka pārmaiņas. Jaunu dalībnieku kvantitatīvs pieaugums var radīt konkurenci darbavietām, padarot esošos aģentus pakļāvīgākus lauka noteikumiem, kas veicina sociālā lauka saglabāšanos (Wu et al., 2019a). Kvalitatīvas izmaiņas izriet no jaunpienācēju līdzī nestās sava iepriekšējā sociālā lauka iekšējās loģikas (Wu et al., 2019b), un, proti, lai gan viņiem ir jāadaptējas tiem spēles noteikumiem, kuri valda viņu mērķa sociālajā laukā – tajā, kurā viņi tiecas iekļūt, iepriekšējā pieredze piešķir viņiem zināšanas (kultūras kapitālu) par alternatīviem noteikumu un rīcības veidiem. Iegūstot šajā sociālajā laukā dominējošu stāvokli, jaunienācēji var rosināt izmaiņas, lai izceltu savu atšķirību. Līdzīgi arī jaunpienācēji, kas spēj efektīvāk veikt nepieciešamos uzdevumus, var potenciāli pārveidot jomu tā, ka pieredzējušie aģenti izjūt vajadzību iegūt vairāk kultūras kapitāla – pārkvalificēties vai paaugstināt kvalifikāciju (Wu et al., 2019a). Indivīds, kas pēc vairāku gadu darba kādā

nozārē 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. Kā noskaidrots, šādas iespējas varbūtība mazinās caur jaunajai profesijai atbilstošu profesionālo socializāciju, taču, kā piedāvā S. Koikalainena (Koikkalainen, 2013), sākotnējā profesijā uzkrātais kultūras kapitāls var tikt izmantots arī kā konkurences priekšrocība, mijiedarbojoties un uzlabojot savu pozīciju jaunā sociālajā laukā.

Lūkojoties uz P. Burdjē analītisko instrumentu lietojumu sociālajās zinātnēs un it īpaši saistībā ar darba tirgus procesu, profesiju vai indivīda darba dzīves analīzi, būtiski pieminēt, ka vadības zinātnes un karjeras pētnieki A. Jelačičs un kolēģi (Iellatchitch et al., 2003) ir pārstrādājuši sociālā lauka teoriju “karjeras lauka” jēdzienā (un atbilstoši tam, definējuši arī karjeras kapitālu kā īpašu ar nodarbinātību saistītu apvienoto kapitāla formu, ko indivīdi pielieto karjeras laukā). Tas ir redzamākais piemērs, kad konkrēts analītiskais instruments ir adaptēts kādai zinātnes apakšnozarei. Vienlaikus šī pieredze ir noderīga, pielāgojot P. Burdjē sociālā lauka teoriju citu līdzīgu specifisku procesu analīzei, kam pieskaitāma profesionālā mobilitāte.

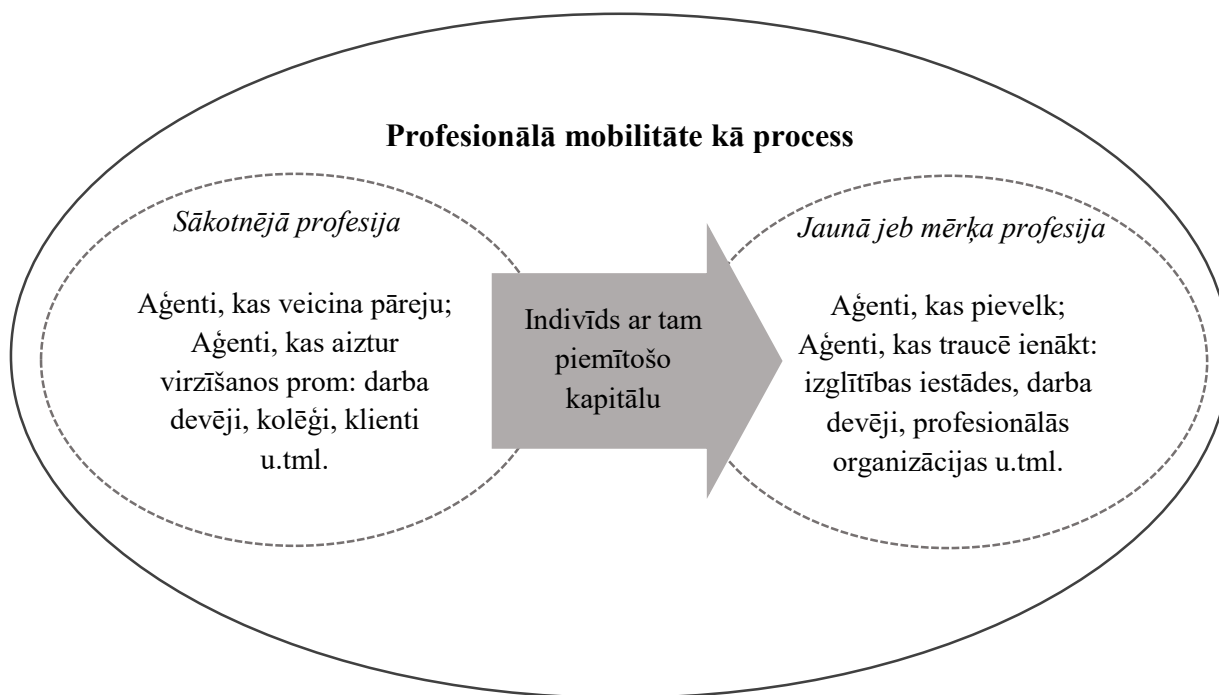
A. Jelačičs un kolēģi (Iellatchitch et al., 2003, p. 732) definē karjeras lauku kā sociālo telpu, kurā indivīdi, kas veido darbaspēku, apveltīti ar specifisku konkrētajam laukam atbilstošu kapitālu portfeli un pielietojot apgūtus, lauka noteiktus un aģentu atražotus, prakšu modeļus, cenšas noturēt vai uzlabot savu ieņemto vietu dotajā ar darbu saistītā pozīcijā tīklā. Autori norāda, ka karjera pati par sevi nav sociālais lauks, taču tā izvēršas lauka ietvaros, un, proti, karjera veidojas caur indivīda secīgi ieņemtajām pozīcijām, kas ir ar nodarbinātību saistītu pūliņu rezultāts. Šajā ietvarā nodarbinātība aplūkojama kā regulāra kultūras un sociālā kapitāla pārvēršana ekonomiskajā kapitālā vienlaikus ar jauna kultūras un sociālā kapitāla radīšanu un pārdali. Indivīda vispārējais mērķis ir sasniegt specifiskā jomā jeb laukā būtiski labāku pozīciju par to, kāda tā bija ienākot (Iellatchitch et al., 2003). Modeļa autori uzskata, ka tas piemērojams jebkurai profesijai, kuras apguvi kaut kādā mērā nosaka un atzīst tiesību akti (Iellatchitch et al., 2003), t. i., uz kuru attiecināms profesionālā darba tirgus jēdziens (Tolbert, 1996).

Līdzīgi kā P. Burdjē aplūko varas lauka un sociālo apakš-lauku struktūru (Thompson, 2014), arī A. Jelačičs un kolēģi (Iellatchitch et al., 2003) norāda, ka karjeras laukam var būt dažādi pakārtoti lauki, kurus veido noteiktas tautsaimniecības nozares vai profesijas. P. Burdjē teoriju papildinošais elements ir divu analīzes dimensiju – sasaistes un stabilitātes – ieviešana pakārtotu karjeras lauku analīzei. Sasaistes dimensija raksturo galvenā analizējamā aģenta un citu konkrētajā laukā darbojošos aģentu attiecību ciešumu un savstarpējo ietekmi. Cieša sasaiste norāda uz aģentu lēmumu savstarpējo atkarību, un otrādi. Vāja sasaiste nozīmē, ka viena aģenta lēmumi maz ietekmē cita aģenta lēmumus. Stabilitātes dimensija pievērš uzmanību galvenā

aģenta un citu saistīto aģentu attiecību rakstura izmaiņām laika gaitā. Stabils novietojums nozīmē, ka attiecības ir maz mainījušās, nestabils novietojums nozīmē biežas izvietojuma izmaiņas.

Kombinējot abas iepriekš minētās dimensijas, A. Jelačiĉs un kolēģi piedāvā karjeras laukā izvietotus četrus profesionālās darbības (karjeras) organizācijas tipus: uzņēmumus, brīvo profesionālo darbību, pašnodarbinātību un ilgstošu elastību (Iellatchitch et al., 2003, pp. 741–742). Saskaņā ar autoru sniegto raksturojumu, uzņēmumu vide ir tāds karjeras lauks, kurš ir vistuvākais literatūrā aprakstītajai tradicionālajai karjerai vienas organizācijas iekšienē (Iellatchitch et al., 2003), kas paredz izaugsmi no iesācēja līdz vadošajām pozīcijām premisas “darbs mūža garumā” ietvaros (sk. Beck, 2000 viedokli par šīs parādības samazināšanos mūsdienās). Redzams, ka uzņēmumu vide nodrošina stabilas, savstarpēji augsti atkarīgas attiecības noteiktas aģentu kopas starpā (Iellatchitch et al., 2003). Brīvā profesionālā darbība attiecas uz augsta līmeņa profesionāļu darbu, kuru pienākumu izpildē nozīmīga loma ir zināšanām un reputācijai. Lai gan kopumā viņi strādā ar vairākiem klientiem, konkrētā laika posmā profesionāļi veido attiecības ar vienu konkrētu klientu. Minēto iemeslu dēļ A. Jelačiĉs un kolēģi šīs attiecības uzskata par īsām, tāpēc nestabilām, tomēr, tā kā pakalpojuma sniegšana prasa īpašu ekspertīzi, aģentu savstarpējā atkarība ir augsta (Iellatchitch et al., 2003). Pašnodarbinātība autoru izpratnē ir tāda profesionālā darbība, kurā augstu vērtību iegūst darbības autonomija un neatkarība, tādēļ aģenti darbojas samērā stabilā vidē, kurai raksturīga vāja savstarpējā atkarība. Visbeidzot, ilgstošai elastībai raksturīga bieža darba vides – kā organizācijas, tā nozares – maiņa, kas nozīmē mainīgu izvietojumu un vāju sasaisti ar citiem aģentiem, kā arī izplūdušas šī aģenta ekspertīzes robežas (Iellatchitch et al., 2003).

Karjeras lauka jēdziens kopā ar A. Jelačiĉa un kolēģu ierosinātajām papildu analīzes dimensijām piedāvā piemēru, kā, balstoties uz P. Burdjē teoriju, konstruēt modeli, kurš būtu izmantojams profesionālās mobilitātes analīzei. Autore piedāvā konceptualizēt profesionālo mobilitāti kā specifisku individuālo aģentu rīcību, kas noris darba tirgū kā sociālajā laukā. 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). Tā kā profesionālā mobilitāte kā rīcība ir ilgstoša un to iespējams iedalīt sīkāk dažādās pakārtotās indivīda rīcībās, tad šī kustība iegūst īpašības, kas raksturīgas procesam (sk. 1.2. nodaļā autores sniegto profesionālās mobilitātes definīciju). Balstoties uz iepriekš aplūkoto teorētisko materiālu, autores pieņēmums, kādi aģenti potenciāli ir iesaistīti procesā, raksturots 3.3. attēlā.



**3.3. att. Profesionālās mobilitātes procesā iesaistītie aģenti darba tirgus sociālajā laukā:
teorētiskais modelis**

3.3. attēlā redzams, ka 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. Laukam piederīgo aģentu mijiedarbības aspekts ir būtisks iemesls, kāpēc autore ir atmetusi ideju apskatīt profesionālo mobilitāti kā atsevišķu darba tirgus apakš(lauku). Izvērtējot, kādi aģenti varētu būt iesaistīti profesionālajā mobilitātē, autore uzskata, ka to daudzums ir nepietiekams, lai veidos lauka veidošanai nepieciešamā savstarpējo attiecību dinamikas pakāpe. Vienlaikus, analizējot empīrisko materiālu, autore saglabā šo ideju kā darba pieņēmumu, kuru nepieciešams verificēt ar pētījumā iegūtajiem datiem.

Profesionālās mobilitātes kā indivīda rīcības (kustības) apskatu darba tirgus sociālajā laukā autore uzskata par lietderīgu sākt ar to brīdi, kad indivīds, izvērtējot savos potenciālos riskus un ieguvumus, uzsāk virzību no sākotnējās uz jauno (mērķa) profesiju. 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 analizē 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, profesionālās organizācijas, klienti u.tml.) netieši var veicināt pāreju, mudinot indivīdu apgūt papildu prasmes, kas sniedzas

pāri viņa profesijas robežām. Tāpat šie aģenti var kavēt indivīda virzīšanos prom no profesijas, it sevišķi gadījumos, kad indivīdam piemītošais kultūras, sociālais vai ekonomiskais kapitāls palīdz citiem šai profesijai vai nozarei piederīgajiem aģentiem noturēt vai uzlabot savu pozīciju. Piemēram, darba devēja rīcībā ir kā tiesiski, tā psiholoģiski instrumenti, lai noturētu prasmīgu darbinieku, kura veiktā darba kvalitāte paaugstina uzņēmuma konkurētspēju tirgū. Uzzinot par darbinieka nodomu mainīt profesiju, darba devējs var censties viņu aizturēt īsāku vai ilgāku laika posmu, tādējādi padarot pāreju grūtāku un pašam aģentam – resursu ietilpīgāku.

Tāpat arī mērķa profesijas pusē esošie aģenti var kā pievilkt, tā kavēt indivīda profesionālo pāreju, atkarībā no pašu interesēm, rīcībā esošā kapitāla un jaunajai profesijai raksturīgajām normām. Blakus jau pieminētajiem aģentiem – darba devējiem un profesionālajām organizācijām – nozīmīga loma mērķa profesijas pusē ir arī formālās un neformālās izglītības iestādēm, kā arī karjeras konsultantiem un bankām, kuras izlemj par studiju kredīta piešķiršanu vai tā atteikumu. Varas sadalījums darba devēju, profesionālo organizāciju un izglītības iestāžu 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. Kā minēts iepriekš, darba devēji var pieņemt darbā arī tādus indivīdus, kuri nav ieguvuši profesijai specifisku izglītību, kuru apliecina izglītības iestādes izsniegts diploms (sk., piemēram, Weeden & Grusky, 2005). Tas liecina par darba devēju dominējošo pozīciju pār izglītības iestādēm un spēju ietekmēt sociālā lauka darbības noteikumus.

Vērtējot profesionālās mobilitātes procesa rezultātus, promocijas darba autore uzskata par noderīgām A. Jelačiča un kolēģu piedāvātās sasaistes un stabilitātes dimensijas (Iellatchitch et al., 2003). Tās ļauj reflektēt par ārvalstu pētījumos novēroto tendenci, ka jau reiz īstenotas pārejas gadījumā biežāk novērojama profesionālās piederības nestabilitāte arī turpmākajos darba gados (Dlouhy & Biemann, 2018). Tāpēc autores piedāvātajā modelī būtu vērtīgi noteikt profesionālās pārejas noturību, respektīvi, noskaidrojot, vai indivīds saglabā jauno profesiju ilgākā laika posmā, turpina pāreju uz kādu nākamo profesiju vai atgriežas sākotnējā profesijā. Šeit, pēc iespējas, vērtīgi būtu analizēt arī iesaistītos aģentus, kuri ir veicinājuši šādu indivīda kustības trajektoriju. Līdzīgi ar piesaistes elementu, kurš var izpausties kā noteikta nodarbinātības (darba līgumattiecību) forma, piemēram, indivīds, uzsākot darbu jaunajā profesijā, kļūst nevis par algotu darbinieku, bet pašnodarbinātu personu vai uzņēmēju. Šeit indivīda veidoto attiecību raksturs ar citiem jaunajai profesijai piederīgajiem (autonomija, norobežošanās u.tml.) ir būtisks īstenotās pārejas kvalitatīvs raksturlielums.

Lai gan 3.3. attēlā autore piedāvā aplūkot sākotnējo un jauno (jeb mērķa) profesiju kā līdzvērtīgas pēc savas nozīmes, pēc būtības, empīriskajā analizē būtiskāki būs procesi, kas saistīti ar indivīda ienākšanu mērķa profesijā. Tāpat jāatzīmē, ka piedāvātais modelis apskata izglītības iestādes kā darba tirgus laukam piederošus aģentus, lai gan P. Burdjē teorijas pielietojums ļauj aplūkot izglītību kā atsevišķu sociālo lauku. Šāda pieeja būtu īpaši atbilstoša gadījumā, ja indivīds uz laiku pārtrauc jebkādu profesionālo darbību, lai atgrieztos izglītības sistēmā. Tomēr šo pēdējo analītisko risinājumu promocijas darba autore atmeta, vadoties pēc iepriekš aplūkoto pētnieku ieteikuma samazināt analizējamo sociālo lauku skaitu, atstājot konkrētajā gadījumā būtiskākos analīzes elementus. Piedāvāto ideju aplūkot profesionālo mobilitāti kā indivīda rīcību, attiecībā pret kuru citi iesaistītie aģenti pielāgo un izstrādā savu rīcību repertuāru, promocijas darba autore empīriski pārbauda šī darba 6. nodaļā.

3.4. Kopsavilkums un diskusija

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 lomā darba dzīvē un profesionālajā izaugsmē, tādējādi akcentējot to izmaiņu būtiskumu, ko piedzīvo indivīds, mainot profesiju. Otrkārt, P. Burdjē teorijas pielietojums palīdz pārvarēt darbības-struktūras polaritāti, kas novērojama līdzīgas tematikas pētniecībā vadības zinātnē (Chudzikowski & Mayrhofer, 2011), piedāvājot 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 atkarībā no viņu ieņemtās pozīcijas un prognozes, kā tā varētu izmainīties, konkrētam indivīdam mainot sev piemītošo kapitālu saturu un vērtību. Ceturtkārt, P. Burdjē identificētā sociālā lauka darbības loģika, saskaņā ar kuru aģenta rīcība vērsta uz savas pozīcijas saglabāšanu vai uzlabošanu, atbalsta S. Koikkalainenas ierosinājumu, kuram atsaucas promocijas darba autore, analizēt profesionālo mobilitāti ieguvumu un zaudējumu perspektīvā (sk. Koikkalainen, 2013).

P. Burdjē kapitāla veidu un sociālā lauka teoriju idejas saskaras ar vairākiem U. Beka raksturotajiem mūsdienu sabiedrības procesiem un tā attīstības scenārijiem (sk. Beck, 1992, 2000). Ideja, ka būs vērojama tautsaimniecības nozaru saplūšana un pāreja uz zināšanu sabiedrību, akcentē P. Burdjē kapitāla teorijas kā analītiskā instrumenta aktualitātes saglabāšanos. Individualizācijas ideja savukārt sasaucas ar P. Burdjē ideju, ka indivīds ir aktīvs, nevis pasīvs mūsdienu darba tirgus aģents (sk. Grenfell & James, 2004), attiecīgi viņa rīcība un mijiedarbība ar organizāciju līmeņa aģentiem ir analizējama vienotā ietvarā. Riska sabiedrībai

raksturīgās iezīmes (sk. Beck, 1992) padara dinamiskākus darba tirgū kā sociālajā laukā notiekošos procesus, kas attiecīgi spēj rosināt jaunu aģentu rīcību scenāriju izstrādi un veicināt lauka darbības loģikas un normu izmaiņas. Tā kā iesaiste algotā darbā ir nozīmīgākais labklājības nodrošināšanas līdzeklis mūsdienu sabiedrībā (Beck, 1992), tad darba tirgū notiekošo procesu analīze ir joprojām aktuāls socioloģisko pētījumu temats.

Autores piedāvājums analizēt profesionālo mobilitāti P. Burdjē teorijas perspektīvā ir vienlaikus gan aktuāls, gan savā ziņā inovatīvs, jo tieši šādā ietvarā profesionālās pārejas līdz šim pētītas maz (sk. Burns, 2015), pamatā līdzīgās tematiskajās jomās. Šī piedāvājuma īstenošanai iesākumā nepieciešams precizēt Latvijas darba tirgus kā sociālā lauka vispārējās iezīmes. Šis uzdevums izriet no apsvēruma, ka starptautiskajā literatūrā raksturotie profesionālā darba tirgus funkcionēšanas galvenie principi konkrētā vidē izpaužas lielākā vai mazākā mērā, t. i., atšķirīgi, tādējādi Latvijas darba tirgus vispārējo darbības loģiku un normas, kuras attiektos uz profesionālo mobilitāti, nepieciešams izprast pirms empīriskā pētījuma uzsākšanas. Tas prasa tiesiskā regulējuma jeb formālo normu, kuras nosaka jaunienācēju iespējas iekļauties profesionālajā darba tirgū, apskatu, aģentu grupu, kas kontrolē šo principu ievērošanu, kuri izpaužas kā profesiju atvēršanās vai slēgšanās, noteikšanu, kā arī darbaspēka pieprasījuma un piedāvājuma līdzsvara analīzi, kas ir nozīmīga fona informācija aģentu rīcībā esošu kapitālu un viņu rīcības repertuāra analīzē. Pēc būtības, šis uzdevums prasa izglītības un darba tirgus tiesiskā regulējuma analīzi, kas nosaka Latvijas izglītības un profesiju klasifikāciju, kā arī statistikas un iepriekš veiktu pētījumu analīzi. Minētā informācija, kas ļaus raksturot sociālo kontekstu, kādā Latvijā norit profesionālā mobilitāte, ir iekļauta promocijas darba nākamajā nodaļā.

4. PROFESIONĀLĀS MOBILITĀTES KONTEKSTS LATVIJĀ: DARBA TIRGUS STRUKTŪRA UN PROFESIONĀLĀS DARBĪBAS REGULĒJUMA RAKSTUROJUMS³

Promocijas darba ievadā autore vispārīgi raksturoja galvenos profesionālo mobilitāti veicinošos mūsdienu rietumu sabiedrības ekonomiskos un sociālos procesus. Atsevišķas valstis tie skar atšķirīgā intensitātē, tāpēc būtiski ir aplūkot to aktualitāti, izpausmes un ietekmes apmēru, ņemot vērā Latvijas tautsaimniecības un pieejamā darbaspēka struktūru. Vienlaikus ir svarīgi pārliecināties, vai pastāv kādi specifiski, īpaši Latvijai raksturīgi profesionālo mobilitāti veicinošie apstākļi, kas izriet no sociālajām un politiskajām pārmaiņām, kuras valsts piedzīvojusi 20. gs. nogalē un 21. gs. sākumā, un kas ietekmē indivīdu profesionālās darbības iespējas. Šīs nodaļas mērķis ir sniegt iepriekš minēto procesu raksturojumu, veicot šī promocijas darba uzdevumu pētīt indivīda ārējos un iekšējos motīvus, kas veido motivāciju mainīt profesiju un gatavību būt profesionāli mobilam, kā arī precizēt promocijas darba empīriskā pētījuma robežas.

4.1. Profesionālo mobilitāti veicinošie faktori Latvijas darba tirgū

Straujāka vai pakāpeniskāka tautsaimniecības struktūras pārveidošanās tehnoloģiju attīstības ietekmē un ekonomisko attīstības ciklu mainīgums kā pasaulē, tā Latvijā ir visnozīmīgākais profesiju pieprasījuma izmaiņu virzītājspēks un rezultātā – profesionālās mobilitātes cēlonis (sk. DiPrete & Nonnemaker, 1997; Goos et al., 2014; Kasalis et al., 2013; Murphy, 2014; Pohlig, 2021). Raugoties no iepriekšējā nodaļā izklāstītās promocijas darba teorētiskās perspektīvas viedokļa, tas nozīmē, ka darba tirgū kā sociālajā laukā notiekošie procesi mūsdienās kļūst dinamiskāki, attiecīgi straujāk mainās spēles noteikumi un kapitālu vērtība. Rezultātā individuālajiem aģentiem ir aktīvāk jāiesaistās sociālā lauka procesos savas pozīcijas noturēšanai. Profesionālā mobilitāte šādā rakursā ir laikā izstiepta individuālā aģenta rīcība savu kapitālu vērtības saglabāšanai un paaugstināšanai, kura vienlaikus var nest arī neparedzētas sekas – vērtības samazināšanos, ja indivīds nav adekvāti novērtējis savas darbības potenciālos riskus un proaktīvi samazinājis to rašanās iespēju.

Tādējādi profesionālo mobilitāti Latvijā veicinošo faktoru analīzes sākuma atskaites punkts šīs nodaļas ietvaros ir ekonomiskās politikas izmaiņas, pārejot no plānveida uz tirgus

³ Šajā nodaļā izvērsti raksturoti sekundāro datu avotu un dokumentu analīzes rezultāti, uz kuru pamata autore sagatavoja rakstu "The analysis of support mechanisms for occupational mobility in the Latvian adult education system", kurš iesniegts publicēšanai krājumā "Proceedings of the 2023 International Conference "ECONOMIC SCIENCE FOR RURAL DEVELOPMENT" (Žabko, 2023, forthcoming).

ekonomiku, un ar to saistītie tautsaimniecības pārkārtojumi, kuri visintensīvāk norisinājās 20. gs. 90. gados, pēc Latvijas neatkarības atjaunošanas. Šīs izvēles pamatā ir autores pieņēmums, ka šie, no mūsdienu viedokļa raugoties, noslēgušies pārkārtojumu procesi, turpina ietekmēt darba tirgus aģentu uzvedību, t.sk. indivīdu profesionālās izvēles, rīcības prakses un motivāciju mainīt profesiju. Joprojām nozīmīgu Latvijas darbaspēka daļu veido indivīdi, kuri ir personiski pieredzējuši 20. gs. 90. gadu pārkārtos, paši saskaroties ar savas profesijas pieprasījuma izmaiņām vai iepazīstot to caur savu neformālo sociālo tīklu (vecāku, radnieku, draugu u.tml. pieredzi). Tolaik profesionālā mobilitāte prasīja indivīdam mainīt ierastās un izveidot jaunas rīcības prakses, respektīvi, tā Latvijas sabiedrībai bija jauna parādība (Šumilo et al., 2007), jo plānveida ekonomikas apstākļos darbaspēka kustība darbavietu, profesiju un amata pozīciju starpā bija būtiski ierobežota (Tisenkopfs, 1998). Attiecīgi Latvijas sabiedrība vienlaikus ar ekonomiskajiem pārkārtojumiem saskārās ar mūsdienu rietumu sabiedrībai raksturīgiem riskiem (sk. Beck, 1992, 2000). Kamēr formālās atbalsta struktūras atradās pārkārtojumu procesā, Latvijas iedzīvotāji bija spiesti patstāvīgi atrast iespējamās draudošās bezdarba situācijas risinājumus. Šajā aspektā Latvijas un citu postpadomju telpas valstu pieredze atšķiras no rietumu sabiedrības, kurā risku pārvaldības mehānismi attīstījās pakāpeniski, vienlaikus ar to parādīšanos un apzināšanos.

Neskatoties uz apjomīgo literatūras klāstu, kas veltīts Latvijā un citviet Austrumeiropā notikušo tautsaimniecības pārkārtojumu procesa un rezultātu analīzei, darbaspēka profesionālā mobilitāte reti ir galvenais pētījumu objekts (izņēmumi ir, piemēram, Campos & Dabušinskas, 2009; Diewald et al., 2002 pētījumi). Noprotams, ka šāda parādība vērojama ekonomisko pārkārtojumu fonā, taču ievērojami augstāka ir zinātnieku interese par makro līmeņa procesiem un rādītājiem, piemēram, tautsaimniecības nozaru struktūras izmaiņām, strukturālā bezdarba dinamiku, investīcijām, uzņēmējdarbības attīstību u.tml. jautājumiem (sk., piemēram, Čīce, 1995; Tisenkopfs, 1998).

Būtiskākais 20. gs. 90. gadu profesionālās mobilitātes iemesls Latvijā bija sistēmiskie tautsaimniecības pārkārtojumi. Salīdzinot ar vēlākos gados piedzīvotajiem ekonomikas satricinājumiem, piemēram, 2009. gada recesiju, tik nozīmīgas tautsaimniecības struktūras izmaiņas Latvijā vairs nav notikušas. 20. gs. 90. gadu pārmaiņas nozīmīgi skāra ražošanas un lauksaimniecības nozares, kā arī veicināja pakalpojumu sektora attīstību, kas savukārt radīja tādu profesiju pieprasījumu, kādas plānveida ekonomikas apstākļos nepastāvēja. Tā kā daudzi Latvijā izvietotie ražošanas uzņēmumi bija par lielu valsts teritorijai un tās iedzīvotāju patēriņa ieradumiem, jo bija izveidoti, lai apkalpotu plašākas teritorijas (Padomju Savienības) vajadzības, jaunajos apstākļos tie bieži neizturēja starptautisko konkurenci un pārtrauca savu darbību (Jakubauskas, 1997). Šis process radīja augstu darba vietas mainīšanas īpatsvaru

(sk., piemēram, pārkārtojumu Austrumvācijā analīzi: Diewald et al., 2002) un strukturālo bezdarbu (Cīce, 1995), taču gadījumos, ja vakanču skaits sākotnēji iegūtajā vai līdzīgās profesijās ilgstoši bija zems, indivīdi pieņēma lēmumu apgūt jaunu profesiju (sk. Campos & Dabušinskas, 2009).

Autores rīcībā nav datu, lai raksturotu profesionālās mobilitātes īpatsvaru un šī rādītāja dinamiku Latvijā 20. gs. 90. gadu ekonomisko pārkārtojumu gaitā. Netieši par to mērogu liecina dati, kas iegūti jau vēlākā laika posmā, pēc tam, kad Latvija iestājās Eiropas Savienībā. Saskaņā ar 2005. gadā veiktu aptauju, kurā profesionālā mobilitāte mērīta septiņu profesionālās kvalifikācijas grupu griezumā, salīdzinot pozīciju, indivīdam ienākot darba tirgū, un aptaujas brīdī, aptuveni 80% Latvijas nodarbināto savas darba dzīves laikā bijuši profesionāli mobili, pusē gadījumu – lejupvērsti (Bukodi & Róbert, 2007). Tā kā izmantotā mērījuma skala pamatā atspoguļo indivīda kvalifikācijas līmeni, nevis profesionālo piederību, rezultātā par mobilitāti faktiski ir uzskatīta arī indivīda kustība no augstāka uz zemāku amatu (piemēram, no vadošā speciālista uz speciālistu) vienas profesijas (izglītības tematiskās jomas) ietvaros. Savukārt kustība tikai izglītības tematisko jomu starpā šajā ziņojumā nav nošķirta.

Noslēdzoties apjomīgo ekonomisko pārkārtojumu posmam, kopš 2000. gada līdz vispasaules ekonomiskajai recesijai Latvijas tautsaimniecībai bija raksturīga strauja izaugsme, kuru veicināja ārējā kapitāla, t.sk. ES fondu, ieplūde (Ekonomikas ministrija, 2013). Tā ietvaros, 2004. gada 1. maijā, Latvija iestājās Eiropas Savienībā, pamatojoties uz 2002. gadā saņemtu ES institūciju apliecinājumu par atbilstību uzņemšanas nosacījumiem. To starpā viens no kritērijiem bija izveidota konkurēt un darboties spējīga tirgus ekonomika (Kažoka, 2014). Tādējādi var uzskatīt, ka Latvijas īstenoto pārkārtojumu sekmes tika atzītas arī starptautiski.

Tomēr tautsaimniecības attīstība šajā posmā bija nevienmērīga kā nozaru starpā, tā arī reģionāli. Nozīmīgu IKP pieaugumu radīja būvniecība, komercpakalpojumi, it īpaši, finanšu pakalpojumi un darījumi ar nekustamo īpašumu, kā arī tirdzniecība, un šīs nozares vienlaikus izjuta nozīmīgu lejupslīdi, ekonomiskās recesijas periodā apsīkstot ārvalstu investīcijām. Izaugsme paaugstināja šo jomu profesiju pieprasījumu un atalgojuma līmeni, kas veicināja citu nozaru darbaspēka profesionālo mobilitāti, respektīvi, plūsmu virzienā uz šīm nozarēm (Kasalis et al., 2013), un Eiropas Savienības valstu vidū tās īpatsvars vērtējams kā augsts (Pohlig, 2021).

Ekonomiski dinamiskākais reģions bija izvietojies ap galvaspilsētu Rīgu (Rīgas pilsēta, Pierīgas statistiskais reģions, kā arī citu statistisko reģionu daļa, kas iekļaujas aptuveni 100 km rādiusā ap Rīgu). Šīm atšķirībām bija vairāki cēloņi, tostarp, vēsturiski izveidojusies un no plānveida ekonomikas saglabājusies reģionālā tautsaimniecības nozaru struktūra, piekļuve infrastruktūrai un attālums līdz tirgiem (Zobena, 2005). Izrietoši, arī darba tirgus dinamika bija augstāka Rīgas ekonomiskajā areālā, tam bija raksturīga gan skaidrāka profesiju struktūra, gan

lielākas iespējas pārkvalificēties (respektīvi, apgūt jaunu profesiju). Savukārt tālāku novadu (mazāku pilsētu un lauku apvidu) uzņēmējdarbībai bija raksturīga ekonomiskā aktivitāte vairākās nozarēs vienlaikus un attiecīgi augstāk tika vērtēts darbinieks, kurš spēja demonstrēt vairākām profesijām nepieciešamās prasmes (Rasnača, 2011).

Ekonomiskā recesija Latvijā visbūtiskāk skāra 2009. gadā, kad nozīmīgi samazinājās ārvalstu investīciju apjoms un iekšējais pieprasījums, bet būtiski pieauga bezdarbs (Ekonomikas ministrija, 2013), it īpaši vidējas kvalifikācijas darbaspēka vidū (Pohlig, 2021). Krīze veicināja darbaspēka kustību – migrāciju jeb kustību pāri valstu robežām, kā arī profesionālo mobilitāti, lai saglabātu nodarbinātības iespējas vietējā darba tirgū. Pētījumi rāda, ka ekonomiskās recesijas iespaidā 2009.–2012. gadā no Latvijas uz ārvalstīm devās gandrīz puse no kopējā iedzīvotāju skaita, kas no valsts bija emigrējuši pēc tās iestāšanās Eiropas Savienībā (sk. Hazans, 2019). Tā kā darba atrašana ārvalstīs šajā laika posmā arī bija kļuvusi sarežģītāka nekā pirms krīzes periodā (Hazans, 2019), samērā izteikta tendence emigrācijā bija Latvijas kvalificētā darbaspēka kustība uz sekundārā sektora darbu, kam raksturīga zemāka kvalifikācija un alga (sk., piemēram, Žabko et al., 2019). Tādā veidā blakus kustībai pāri valstu robežām Latvijas migranti vienlaikus piedzīvoja arī lejupvērsto profesionālo mobilitāti. Pētījumi rāda, ka tā nav tikai Latvijas darba migrantu raksturīga parādība – to ir piedzīvojuši arī citu Austrumeiropas valstu emigranti. Turklāt raksturīgs, ka lejupvērstā profesionālā mobilitāte nav tikai īslaicīgas migrācijas sekas, bet šo pozīciju migranti saglabā arī ilgākā laika posmā (sk., piemēram, Erel & Ryan, 2019; Galgóczi et al., 2011; Nowicka, 2013; Žabko et al., 2019). Latvijas emigrantu profesionālā mobilitāte atšķiras no līdzīgiem procesiem, kas šajā laikā norisinājās iekšējā darba tirgū, kur kustība varēja notikt kā augšupvērsti, tā arī profesionālā darba tirgus ietvaros (sk., piemēram, Pohlig, 2021). Tādējādi secināms, ka kustības starp profesijām iespējamie virzieni emigrācijā un Latvijas iekšējā darba tirgū bija dažādi, kā rezultātā atšķiras arī profesionālās mobilitātes rezultāts.

Atgūšanās no ekonomiskās lejupslīdes sekām temps dažādās tautsaimniecības nozarēs atšķīrās, lielāku nozīmi nekā iepriekšējā izaugsmes posmā iegūstot ražošanai un transporta un sakaru nozarei. Tādējādi mainījās profesiju pieprasījums, turklāt recesijas rezultātā notikusi emigrācija samazināja darbaspēka pieejamību vietējā tirgū (Ekonomikas ministrija, 2013, 2020), veicinot devēju konkurenci un diskusijas par imigrācijas veicināšanu no trešajām valstīm. Atsevišķām nozarēm, piemēram, būvniecībai, pēc ekonomiskās recesijas periodā raksturīgs cikliskums ar mainīgu darbaspēka pieprasījumu. Šajā laika posmā ilgstoši saglabājas arī ekonomiskās aktivitātes reģionālās atšķirības un atkarība no ārējām investīcijām (Ekonomikas ministrija, 2020).

Promocijas darba izstrādes laikā īstermiņa tautsaimniecības nozaru struktūras izmaiņas radīja ierobežojumi, kuri tika pieņemti Covid-19 pandēmijas izplatības mazināšanai. To rezultātā kā Latvijā, tā pasaulē būtiski samazinājās transporta un pasažieru pārvadājumu, tūrisma un viesmīlības, kā arī kultūras, mākslas un izklaides nozaru ekonomiskā aktivitāte (Ekonomikas ministrija, 2020), un attiecīgi kritās šo nozaru darbaspēka pieprasījums, paaugstinot bezdarbu vai veicinot profesionālo mobilitāti.

Sagaidāms, ka tautsaimniecības nozaru un profesiju struktūra mainīsies arī nākamajos gados, pateicoties Latvijas ekonomiskās politikas mērķim sekot rietumu sadarbības valstu tendencēm un atbalstīt augstas pievienotās vērtības ražošanas nozares, kas vērstas uz eksportu, aprites ekonomikas stiprināšanu un digitālo risinājumu arvien plašāku ieviešanu ražošanā (Ekonomikas ministrija, 2021). Šāda pāreja vēl lielākā mērā paaugstinās darbaspēka pieprasījumu tajās nozarēs, kuras jau šobrīd saskaras ar tā trūkumu. Darba devēji saskata, ka būtiska nākotnes iezīme, reaģējot uz tehnoloģiju attīstības radītām straujām profesiju un prasmju pieprasījuma izmaiņām, būs darbaspēka spēja pārkvalificēties (Šveicars, 05.12.2019.). Tādējādi politikas īstenotājiem būs jāpievērš vairāk vērības profesionālās mobilitātes veicināšanai, atbalstot indivīdus, kas vēlas pārkvalificēties. Promocijas darba izstrādes laikā atbalstu profesionālajai pārkvalificēšanai piedāvāja atsevišķi darba devēji, kas sastopas ar augstu darbaspēka pieprasījumu, piemēram, popularitāti ir ieguvusi “RigaTechGirls” kustība, kas piedāvā sievietēm apgūt dažādas informācijas tehnoloģiju nozares profesijas (sk., piemēram, BiSMART, 13.09.2019.).

Blakus tautsaimniecības struktūras izmaiņām un mainīgajiem Latvijas ekonomikas attīstības tempiem, cits nozīmīgs profesionālās mobilitātes iemesls izriet no apstākļa, ka mūsdienās Latvijā pastāv nozīmīga indivīdu sākotnējās profesijas izvēles neatbilstība darba tirgus pieprasījumam. 20. gs. 90. gadu ekonomikas politikas pārmaiņas likvidēja pirms tam ierasto profesiju pieprasījuma plānošanas sistēmu, kas ietvēra dažādus strukturālus ierobežojumus un nozaru darba devēju sadarbību ar atbilstošām izglītības iestādēm (Cīce, 1995; Kangro & James, 2008; Krieviņš & Lesiņš, 2001; Rungule, 2012). Institucionālo ierobežojumu ietekmes samazināšanās uz jauniešu profesionālajām izvēlēm (Cīce, 1995) vienlaikus radīja jaunus izaicinājumus šī lēmuma pieņemšanas procesā (Rungule, 2012). Salīdzinot plānveida ekonomikas un mūsdienu jauniešu (2011. gadā) profesijas izvēles motīvus, redzams, ka būtiski samazinājās tādu apsvērumu kā “darba radošais raksturs” un “nozīme ekonomikā, tautsaimniecībā” biežums, bet būtiski pieauga “iespēja labi nopelnīt”, “atbilst manām spējām” un “labas karjeras iespējas” motīvu ietekme (Koroļeva et al., 2014, 167.-168.lpp.). Tādējādi secināms, ka profesijas izvēlē būtiski pieaugusi individuālo, uz savām ekonomiskajām vajadzībām vērsto motīvu nozīme, savukārt samazinājusies profesiju pieprasījuma (“nozīme

ekonomikā, tautsaimniecībā”) respektēšana. Vienlaikus šīs aptaujas rezultāti kopā ar datiem par vidējās izglītības iestāžu absolventu sākotnējām profesionālajām izvēlēm ir pamats pieņēmumam, ka jauniešiem piemīt nepietiekamas sava kultūras kapitāla pārvaldības prasmes. Tās sekmē papildu individuālo risku rašanos, iekļaujoties darba tirgū.

Blakus individuālo ieguvumu nozīmes pieaugumam profesionālās izvēles motīvos mainījās arī profesiju prestižs. Ja plānveida ekonomikas apstākļos pievilcīgākās bija garīgā darba profesijas inženierzinātnēs, tad 2011. gadā – humanitāro un sociālo zinātņu garīgā darba profesijas (Koroļeva et al., 2014). Tādējādi likumsakarīga ir daudzu gadu garumā novērojamā tendence jauniešiem izvēlēties studēt sociālās zinātnes (sk. Ekonomikas ministrija, 2020). Analizējot turpmāko absolventu pāreju no izglītības uz nodarbinātību, Latvijas zinātnieki un vēlāk – politikas plānotāji norāda uz samazinātu jauniešu profesijas izvēles efektivitāti (sk., piemēram, Ekonomikas ministrija, 2020; Goldmanis & Mieriņa, 2009), kas potenciāli negatīvi ietekmē arī valsts ekonomisko izaugsmi. Gan 2005.–2007. gadā veiktie darba tirgus pētījumi, gan vēlāk Ekonomikas ministrijas darba tirgus prognozes parāda, ka noteikts augstākās un profesionālās vidējās izglītības iestāžu absolventu skaits savas darba gaitas uzsāk profesijā, kas neatbilst iegūtās izglītības tematiskajai jomai, un visbiežāk tie ir sociālo, humanitāro un mākslas jomu un inženierzinātņu, kā arī ražošanas nozares specialitāšu absolventi (Goldmanis & Mieriņa, 2009). Balstoties uz 2016. gada datiem, aprēķināts, ka aptuveni 35% Latvijas nodarbināto strādā citā jomā, nekā ir ieguvuši izglītību. Būtiski, ka atšķirībā no daudzām ekonomiski attīstītām valstīm tas nerada strādājošiem nekādas nozīmīgas negatīvas sekas, piemēram, zemāku algu nekā tiem, kuri strādā ar profesijai atbilstošu kvalifikāciju (OECD, 2019b).

Šie rezultāti ilustrē nozīmīgu Latvijas darba tirgus problēmu – ilgstošu un sistemātisku profesiju piedāvājuma neatbilstību pieprasījumam, kuru rada ne tikai speciālistu pārpalikums sociālo un humanitāro zinātņu jomās, bet arī nozīmīgā darbaspēka daļa, kas ienāk darba tirgū bez noteiktas kvalifikācijas pēc vispārējās vidējās izglītības iegūšanas. Ekonomikas ministrijas izstrādātās darba tirgus prognozes rāda, ka šāda tendence Latvijā saglabājas vairāk nekā 15 gadus, un tas ir viens no ekonomikas attīstību kavējošiem faktoriem.

Aplūkojot datus, kas raksturo mehānismu, kādā veidā darba tirgus sabalansē profesiju pieprasījumu un aktuālo piedāvājumu, redzams, ka sociālo un humanitāro zinātņu pārstāvji ar augstāko izglītību parasti nekļūst par bezdarbniekiem, kā būtu sagaidāms. Šiem speciālistiem raksturīgs ieņemt citas, bieži vien vidējas kvalifikācijas pozīcijas, respektīvi, profesionāli lejupvērsti pārkvalificēties vai strādāt sekundārajā darba tirgū. Savukārt indivīdiem ar zemāku izglītības līmeni ir lielāks risks palikt bezdarbniekiem, jo viņu potenciālās darbavietas ieņem speciālisti ar augstāku kvalifikāciju, nekā nepieciešams darba izpildei. Vienlaikus vērojama arī

prasmju nepietiekamība, respektīvi, Latvijā augstas kvalifikācijas profesijās trūkst speciālistu ar atbilstoša līmeņa izglītību (Ekonomikas ministrija, 2020).

Salīdzinot nodarbināto īpatsvaru, kuru kvalifikācija ir par zemu (*under-skilled*) veiktajam darbam, ar nodarbinātajiem, kuru kvalifikācija tam ir par augstu (*over-qualified*), redzams, ka Latvijas darbaspēkam lielākā mērā raksturīga prasmju nepietiekamība (OECD, 2019b). Jāatzīmē, ka šajos novērtējumos paliek slēpta tāda informācija, kas ļautu izsekot indivīda profesionālajām izvēlēm un izglītības (kapitāla) pielāgošanas stratēģijām. Piemēram, nav datu, cik bieži novērojama horizontāla mobilitāte vienas kvalifikācijas līmeņa profesiju ietvaros vai cik lielam nodarbināto īpatsvaram ir iegūta izglītība atšķirīgās tematiskajās jomās, kā rezultātā viņu pieredze var netikt uzskaitīta iepriekš minētajos datos par izglītības jomas neatbilstību veicamajiem darba pienākumiem.

Raugoties nākotnē, jāņem vērā Ekonomikas ministrijas prognozes, kas rāda, ka jau vidējā termiņā Latvijā gaidāma zemas un vidējas kvalifikācijas profesiju pieprasījuma samazināšanās (Ekonomikas ministrija, 2020). Lai pielāgotos gaidāmajām izmaiņām, darbaspēkam būs jābūt profesionāli mobilam un gatavam pārkvalificēties, šajā gadījumā – ietverot arī kvalifikācijas paaugstināšanu. Politikas plānošanas līmenī uz šo prognožu pamata ir izstrādātas atbalsta programmas darbaspēka prasmju paaugstināšanai, kas īstenotas 2014.–2020. gada ES fondu plānošanas periodā (sk. 4.3. nodaļu).

Blakus iepriekš minētajiem profesionālo mobilitāti veicinošajiem (no indivīda viedokļa – ārējiem) faktoriem, kas izriet no Latvijas tautsaimniecības un izglītības sistēmas specifikas, minami arī daži aspekti, kas izriet no indivīda un citu darba tirgus aģentu (galvenokārt – darba devēju) mijiedarbības. Ārvalstu pētījumi rāda, ka to starpā ir sākotnējās profesionālās izvēles apstākļu, darba organizācijas un darbavietas kā organizācijas kultūras īpatnību ietekme uz indivīda apmierinātību ar profesionālo izvēli un darbavietu, kā arī darba un privātās dzīves līdzsvaru (sk., piemēram, Ahn et al., 2017; Blau, 2007; Ruiz Castro et al., 2020). Secināms, ka indivīda līmenī šo faktoru veicināta profesionālā mobilitāte ir uzskatāma par to veicinošo iekšējo faktoru. Latvijā šo motīvu rosināta profesionālā mobilitāte ir maz pētīta tēma, attiecīgi pieejamā informācija promocijas darba izstrādes laikā ir fragmentāra. Par šādu apstākļu būtiskumu liecina autores empīriskais pētījums, kura rezultāti daļēji ir atspoguļoti promocijas darba rezultātu aprobācijai sagatavotajās publikācijās (sk. Žabko, 2021/2022, 2022).

20. gs. 90. gadu pārejai uz tirgus ekonomiku un arī vēlāk, ietekmējoties no liberālās ekonomikas idejām, Latvijai bija raksturīga specifiska darba kultūra, kam piemita augsta nodarbināto darba slodze un strādāšana vairākās darba vietās, lai nodrošinātu savas materiālās vajadzības (Tisenkopfs, 1998). Lai gan pārslodzes intensitāte atšķiras atkarībā no indivīda

nodarbinātības formas un profesijas, Latvijas sociālie zinātnieki jau kopš 20. gs. 90. gadu beigām par būtisku problēmu uzskata to, ka nodarbinātajiem raksturīgs atstāt novārtā darba un privātās dzīves līdzsvarošanu un pievērst maz uzmanības savam veselības stāvoklim un slimību profilaksei (Sīlis, 2006; Tisenkopfs, 1998). Sarežģītākos gadījumos pārslodzes sekas ir pāreja no nodarbinātības uz bezdarbu (sk. BISS, 2015) vai ar fiziskas vai emocionālās pārslodzes izraisītu vajadzību mainīt darbu vai profesiju uz tādu, kurā slodze ir zemāka (sk., piemēram, Žabko, 2021/2022). Līdzīgi kā ārvalstīs, arī Latvijas darba tirgū samērā būtiski profesionālās mobilitātes iemesli ir arī izaugsmes trūkums un vēlme atrast darbu ar, indivīda subjektīvajā vērtējumā, pievilcīgāku saturu un jēgu (Šumilo et al., 2007; Žabko, 2022).

Izvērtējot profesionālo mobilitāti veicinošos faktorus Latvijā kopš 20. gs. 90. gadu ekonomisko pārkārtojumu sākuma, secināms, ka ir nošķirami divi laika posmi. Pirmais, kam raksturīgs augsts profesionālās mobilitātes īpatsvars ar zemu darba tirgus institucionālo aģentu atbalstu, noslēdzās līdz ar Latvijas iestāšanos ES. Šo pārkārtojumu vadmotīvs bija pilnīga ekonomiskās dzīves pārstrukturizācija. Tad profesionālā mobilitāte norisinājās vienlaikus ar nozīmīgu spēles noteikumu darba tirgus sociālajā laukā pārskatīšanu un mainīšanu, aģentiem apgūstot jaunas rīcības prakses. Savukārt otru posmu, pēc Latvijas iestāšanās ES 2004. gadā, raksturo tautsaimniecības procesu ciešāka sasaiste ar starptautiskajām ekonomikas attīstības tendencēm un zināmu stabilitāti ieguvuši spēles noteikumi darba tirgū. Izvērtējot šos posmus sasaistē ar promocijas darba uzdevumiem, secināms, ka empīriskā materiāla vākšana, lai raksturotu profesionālo mobilitāti mūsdienu darba tirgū, ir veicama par pēdējo laika posmu, respektīvi, kopš 2004. gada. Ņemot vērā, ka emigrantu profesionālajai mobilitātei raksturīga sava specifika, kas izriet no pielāgošanās ārvalstu darba tirgus kā sociālā lauka spēles noteikumiem, promocijas darba empīriskā pētījuma materiāls iegūstams tikai Latvijas iekšējā darba tirgū.

4.2. Latvijas izglītības sistēmas un profesionālās darbības iespēju tiesiskā regulējuma ietvars

Kā rāda iepriekšējās nodaļās iekļautais teorētiskais materiāls un diskusija par profesionālās mobilitātes jēdzienu, būtisks priekšnoteikums, lai indivīds varētu veikt kādu profesionālo darbību, ir atbilstošo zināšanu un prasmju jeb kultūras kapitāla iegūšana. Mūsdienās šis process notiek formālās (un daļēji arī neformālās) izglītības ietvaros. Savukārt blakus profesiju pieprasījuma izmaiņām darba tirgū, kā to parādīja iepriekšējā apakšnodaļā iekļautā Latvijas tautsaimniecības procesu analīze, profesionālās mobilitātes intensitāti un iespējas ietekmē katrā valstī pastāvošā izglītības sistēmas un darba tirgus (sociālā lauka)

struktūra (sk. 1.2. nodaļā ietverto T. Dipretes un kolēģu dažādu šo sociālo lauku aģentu mijiedarbības rezultāta analīzi).

Profesionālās darbības iespējas nosaka tiesību aktos ietvertās formālās normas, kas jāievēro indivīdam, lai varētu veikt atzītu darbu izvēlētajā profesijā. Šīs normas definē, piemēram, kādas tematiskās jomas un pakāpes izglītība ir atzīstama par piemērotu noteikta darba veikšanai un cik bieži nepieciešams atkārtoti pierādīt savu atbilstību (atjaunot sertifikāciju u.tml.). Tādas prasības ir īpaši saistošas nodarbinātības jomām ar augstu slēgšanās pakāpi, kura ir visaugstākā reglamentēto profesiju gadījumos. Jo stingrākas ir normas, kādām minimālajām kvalifikācijas prasībām ir jāatbilst indivīda kultūras kapitālam, jo vairāk barjeru pastāv indivīda ienākšanai viņam jaunas profesijas darba tirgū.

Tādējādi šīs nodaļas mērķis ir aplūkot Latvijas darba tirgus kā sociālā lauka darbības noteikumus – izglītības sistēmas un profesionālās darbības regulējumu, lai varētu identificēt apstākļus, kuri sekmē vai kavē iespējas mainīt profesijas. Šī analīze būs pamats autores secinājumam par Latvijas darba tirgus aģentu noslieci atbalstīt vai ierobežot mobilitāti, ievērojot kritērijus, kurus savā darbā izmantoja T. Diprete un kolēģi (sk. DiPrete et al., 1997). Regulējuma analīze aptver galvenokārt to laika posmu, kurš atbilst šajā promocijas darbā vāktajam empīriskajam materiālam – profesionālās mobilitātes pieredzei, kas iegūta pēc Latvijas iestāšanās Eiropas Savienībā 2004. gadā. Mērķa sasniegšanai uzmanība ir pievērsta tiesību aktu grozījumiem, kas nosaka prasības izglītībai profesionālās darbības veikšanai un atbalsta mehānismu izveidošanai strādājošo formālās izglītības iegūšanas procesam un profesionālai pārkvalificēšanai, t. i., apmācībai profesionālajai darbībai citā jomā, nekā ir iegūta sākotnējā izglītība.

Tiesiskā regulējuma grozījumi var atvieglot un netieši atbalstīt jaunas profesijas apgūšanu un ienākšanu tās darba tirgū, ja izglītības prasības ir elastīgas un pastāv mehānismi, kas atzīst profesijas ieguves pakāpeniskumu. Tiesību aktu grozījumi var padarīt šo procesu ilgstošāku un grūtāk īstenojamu, ja prasības izglītības līmenim, kas nepieciešams profesionālās darbības veikšanai, paaugstinās. Tāpat laika gaitā notikušas tiesiskā regulējuma izmaiņas var pakāpeniski radīt tādus apstākļus, kā rezultātā no darba tirgus tiek izstumti strādājošie, kuri mainījuši profesiju iepriekš, kad izglītības prasības attiecīgās profesionālās darbības veikšanai bija elastīgākas. Tādējādi esošā tiesiskā regulējuma un tā izmaiņu pārskatu un analīzi promocijas darba autore veidojusi, balstoties uz piecu nozares politikas plānošanas dokumentu, kuri iezīmē politikas plānotāju redzējumu par aktuālajām problēmām un plānotajiem risinājumiem, 11 likumu un 16 MK noteikumu (kā pamata redakciju, tā nozīmīgāko grozījumu) izpēti. Būtiski uzsvērt, ka autore ir atlasījusi tikai tos tiesību aktus un to grozījumus, kuru analīze ir jēgpilna promocijas darba tēmas kontekstā.

Salīdzinot ar izglītības sistēmu padomju laikā, līdz 2004. gadam Latvijā samazinājās profesionālās vidējās izglītības pieprasījums un popularitāte, kuru iepriekš nodrošināja cieša izglītības iestāžu sadarbība ar darba devējiem – lielajiem ražošanas uzņēmumiem (Kangro & James, 2008; Krieviņš & Lesiņš, 2001). Vienlaikus būtiski pieauga pieprasījums pēc augstākās izglītības (Šņitņikovs & Vanaga, 2001). Zaudējot saikni ar darba devējiem un mainoties tautsaimniecības nozaru struktūrai, profesionālās izglītības piedāvājums nespēja pielāgoties jaunajām darba tirgus vajadzībām (Krieviņš & Lesiņš, 2001). Tika atcelta arī pirms tam pastāvējusi augstskolu absolventu sadales sistēma, kas nodrošināja pirmo darbavietu atbilstoši iegūtajai izglītības jomai (Šņitņikovs & Vanaga, 2001). Kopš tā laika profesionālās izglītības piedāvājuma atbilstības darba tirgus vajadzībām atjaunošana ir kļuvusi par nozīmīgu darba tirgus un izglītības politiku dienaskārtības jautājumu vairāk nekā 15 gadu garumā, būtisku lomu atvēlot arī pieprasījuma analīzei un prognozēšanai kā īstermiņā, tā vidējā un ilgākā termiņā (sk. agrīno dokumentu pārskatu Sloka et al., 2007; Ekonomikas ministrija, 2020, 2021; Izglītības un zinātnes ministrija, 2006, 2007, 2013). Neskatoties uz šo nozares politiku dienaskārtību un veiktajām profesionālās izglītības reformām, promocijas darba izstrādes laikā Latvijas izglītības sistēma starptautiskā salīdzinājumā joprojām atzīstama par vispārīgu un salīdzinoši mazā mērā profesionāli specifiski ievirzītu (Bukodi & Róbert, 2007). Šādas izglītības sistēmas izveide Latvijā, pārejot no plānveida uz tirgus ekonomikas sabiedrību, notika laika posmā no 1996. līdz 2001. gadam (Kangro & James, 2008), vienlaikus nodrošinot tās saskaņošanu ar Eiropas Savienības līmenī aktuālajiem dokumentiem (Sloka et al., 2007).

Vispārīga un profesionāli mazā mērā specifiski ievirzīta izglītības sistēma, kāda pastāv Latvijā, ir raksturīga arī Latvijas kaimiņvalstīm Igaunijai un Lietuvai (Bukodi & Róbert, 2007), kā arī daļai citu rietumu valstu, piemēram, ASV (Bol et al., 2019). Šīs sistēmas raksturīga iezīme ir tāda, ka vairums izglītības iestāžu absolventu iegūst plašam profesiju spektram piemērojamu izglītības saturu un kvalifikāciju, un tikai mazākā daļa iegūst specifisku izteikti profesionālas ievirzes izglītību, piemēram, medicīnā, turklāt nodrošinot savlaicīgu apmācāmā integrēšanu darba tirgū (Bol et al., 2019). Salīdzinājumam, plānveida ekonomikas apstākļos Latvijā pastāvošā izglītības sistēma bija lielākā mērā profesionāli specifiska, jo izglītības saturs tika balstīts uz darba devēju pieprasījumu un absolventu sadales sistēma efektīvi nodrošināja pāreju no izglītības uz nodarbinātību (sk. Kangro & James, 2008; Krieviņš & Lesiņš, 2001; Šņitņikovs & Vanaga, 2001).

Analizējot Latvijas profesionālās kvalifikācijas iegūšanas un profesionālo darbību regulējošo tiesību aktu kopumu, var rasties jautājums, kādu apstākļu ietekmē Latvijas izglītības sistēma joprojām ir atzīstama par vispārīgu un profesionāli maz specifisku. Šī vērtējuma pamatā ir izglītības sistēmas un darba tirgus aģentu mijiedarbības efektivitātes analīzes rezultāti.

Pētījumi rāda, ka dažādos izglītības kvalifikācijas līmeņos pastāvošais sadarbības modelis ar darba tirgu atšķiras un bieži ir formāls. Lai gan ir izstrādāti tiesību akti ar mērķi nodrošināt formālās izglītības pielāgošanu un sasaisti ar darba tirgus vajadzībām, un tautsaimniecībā nodarbināto profesiju struktūru, tādējādi strukturējot profesionālās darbības iespējas, izglītības un darba tirgus aģenti tikai daļēji izmanto šos principus praksē. Pētījumi rāda, skaidra tiesību aktu ietekme uz reālo darba devēju rīcību un nodarbināto iespējām strādāt kādā nozarē vai jomā ir vērojama tikai reglamentēto profesiju gadījumos.

Nereglamentēto profesiju gadījumos iegūtā formālā izglītība tikai daļēji spēj strukturēt indivīda turpmāko profesionālās darbības gājumu, un tam pamatā ir vairāki iemesli. Kā pirmais minams augstā vispārējās vidējās izglītības popularitāte, kas nozīmē, ka izglītības iegūšanas process specifisku profesionālo ievirzi, salīdzinot ar noteiktām ārvalstu izglītības sistēmām (piemēram, Vāciju, sk. sīkāk 1.2. nodaļu), sāk iegūt samērā vēlu, respektīvi, studējot augstskolā vai ienākot nodarbinātībā. Šī iemesla nozīmību pamato statistikas dati, kuri rāda, ka lielākā daļa pamatskolas absolventu izvēlas turpināt mācības vispārējās vidējās, nevis profesionālās izglītības iestādēs. Laika posmā 2004.–2006. gads aptuveni 65% pamatskolas beidzēju turpināja mācības vispārējās vidējās izglītības iestādēs un aptuveni 30% – profesionālās izglītības iestādēs, un pamatskolas absolventu izvēles turpmākajos 15 gados kopumā mainījās maz. Ekonomiskās recesijas laikā, 2009. gadā, mācības vidusskolā turpināja vēl augstāks pamatskolas beidzēju īpatsvars – 68%. Būtiski, ka laika posmā 2004.–2008. gads 70-75% vidusskolu beigušie turpināja mācības augstskolās vai koledžās, savukārt pēc 2009. gada ekonomiskās recesijas šis rādītājs samazinājās līdz 60–64% un saglabājās šādā līmenī līdz 2021. gadam. Vienlaikus šādas tendences nozīmē, ka aplūkotajā laika posmā ik gadu darba tirgū ienāca aptuveni 30-37% vidējās izglītības iestāžu absolventu, kuri mācības augstākā līmenī neturpināja (Oficiālās statistikas portāls, n.d., a). Tā kā konkrētu profesionālo pienākumu veikšanai šim darbaspēkam bija nepieciešamas specifiskas prasmes un zināšanas, tās bija jāapgūst neformālās mācīšanās ceļā, t.sk. darba vietā.

Atzīstot šo Latvijas izglītības sistēmas īpatnību kā nelabvēlīgu tautsaimniecības funkcionēšanai un attīstībai, kopš 2010. gada (formāli – kopš 2007. gada⁴) par vienu no Latvijas izglītības politikas pamatmērķiem kļuva profesionālās vidējās izglītības modernizācija ar mērķi paaugstināt tās pievilcību (sk. Izglītības un zinātnes ministrija, 2006). Šī mērķa īstenošana tika turpināta nākamajos Latvijas izglītības politikas un ES fondu līdzekļu plānošanas periodos (sk. Finanšu ministrija, 2014; Izglītības un zinātnes ministrija, 2013;

⁴ ES fondu plānošanas periods, kura ietvaros tika atvēlēti līdzekļi profesionālās izglītības modernizācijas un pievilcības paaugstināšanas pasākumiem, sākās ar 2007. gadu (sk. Finanšu ministrija, 2007), taču 2009.-2010. gada ekonomiskās recesijas dēļ fondu apgūšana tika atlikta, un aktivitātes faktiski tika uzsāktas pēc 2010. gada.

Ministru kabinets, 2015). Pamatnostādnēs noteiktais politikas iznākuma rādītājs ir pamatskolas beidzēju īpatsvars, kuri turpina mācības profesionālajā vidējā izglītībā, un mērķis bija panākt, ka 2020. gadā 50% pamatskolu beigušo iestāsies profesionālās izglītības iestādēs (Izglītības un zinātnes ministrija, 2013). Neskatoties uz profesionālajā izglītībā īstenotajām reformām, izvirzītais politikas rezultāts 2020. gadā netika sasniegts. Pamatizglītību ieguvušo īpatsvars, kurš turpina mācīties vidusskolā un profesionālās izglītības iestādēs, 2010.–2019. gadā nav būtiski mainījies, un atkarībā no gada svārstījies noteiktās robežās. Šajā laika posmā vidusskolā iestājušos īpatsvars bija 60–63% atkarībā no gada, profesionālās izglītības iestādēs iestājušos īpatsvars – 32–36% (Oficiālās statistikas portāls, n.d., a). Tādējādi secināms, ka arī turpmākajos gados saglabāsies iepriekš raksturotā tendence, ka darbaspēks savu profesionālo ievirzi formālās izglītības procesa gaitā izvēlēsies salīdzinoši vēlu un nodarbinātībā ienāks arī pietiekami būtiska darbaspēka daļa bez sākotnēji iegūtas kvalifikācijas.

Otrais cēlonis tam, ka iegūtā izglītība Latvijā tikai daļēji strukturē indivīda turpmāko profesionālo darbību, ir jauniešu izvēlēto augstskolas studiju programmu neatbilstība darba tirgus pieprasījumam kā īstermiņā, tā ilgtermiņā. Tā rezultātā daļa augstskolas absolventu jau sākotnēji neuzsāk darbu atbilstoši iegūtajai izglītības jomai (sk. 4.1. nodaļu).

Trešo cēloņu kopumu veido darbinieku prasmju daļēja atbilstība darba tirgus prasībām un to ātra novecošana, kas izriet gan no iepriekš minētām izglītības iegūšanas procesa iezīmēm, gan no darba devēju atšķirīgajām un mainīgajām vajadzībām. Piemēram, Latvijas ekonomiste B. Sloka un kolēģi 2007. gadā, analizējot vidējas kvalifikācijas amatu vakances, secināja, ka darba devējiem ir nepieciešami strādājošie ar plaša profila zināšanām, savukārt profesionālās izglītības iestādes piedāvā iegūt šauri specializētu kvalifikāciju (Sloka et al., 2007). Šādā situācijā pretendētājam, blakus izglītības iestādē iegūtajai formālajai kvalifikācijai, ir nepieciešams iegūt arī citas amata prasmes, un bieži šādu prasmju apgūšana notiek neformālās pilnveides ietvaros, pašmācības ceļā vai mācoties darbavietā no vairāk pieredzējušiem kolēģiem. Vienlaikus Latvijas darba tirgus īpatnība ir tāda, ka profesiju pieprasījums mainās salīdzinoši strauji (Sloka et al., 2007), kā rezultātā arī pieredzējušiem darbiniekiem, saskaroties ar bezdarba draudiem, var rasties vajadzība mainīt profesiju. Vienlaikus šī iezīme skaidro, kāpēc Latvijas darba devējiem raksturīgs vērtēt ne tikai pretendentu tehniskās (profesijai specifiskās) prasmes, bet arī vispārējās rīcības prasmes, kuru starpā par visbūtiskākajām atzīst prasmes mācīties, saskarsmes, organizatoriskās un vadības prasmes (Sloka et al., 2007). Pēdējās veido prasmju kopumu, kas nepieciešams indivīda spējai virzīties uz augstākām izglītības pakāpēm, mainīt nodarbinātības jomas un profesijas, tāpēc darba devēji tās mēdz atzīt par svarīgākām, nekā profesijai atbilstošu formālo izglītību (Sloka et al., 2007). Šis secinājums rāda, ka no dažādajām teorētiskajā literatūrā aplūkotajām iemiesotā kultūras kapitāla

izpaušmēm Latvijas darba devēji pievērš uzmanību adaptīvajām kultūras prasmēm (sk. Cincinnato et al., 2016; Lareau & Weininger, 2003).

Lai gan profesionālās izglītības satura saskaņotību ar atbilstošajā profesijā veicamajiem uzdevumiem un nepieciešamajām prasmēm būtu jānodrošina profesijas standartiem, līdz šim laikam profesijas standartu sistēma Latvijā nav bijusi pietiekami efektīva minētā uzdevuma veikšanai. Pirmo reizi šo problēmu Latvijas zinātnieki aprakstīja 2005.–2007. gadā veikto darba tirgus pētījumu ietvaros, kad, pēc iestāšanās Eiropas Savienībā un turpinot Latvijas tiesiskā regulējuma salāgošanu ar dažādām starptautiskajām sistēmām un klasifikācijām, tika veikta izvērstā Latvijas darba tirgus problēmu analīze. To starpā Latvijas ekonomisti pierādīja, ka profesijas standarti ir būtiski tieši izglītības sistēmas, ne darba tirgus darbībai, jo atvieglo izglītības programmas licencēšanas un akreditācijas procesu. Savukārt darba devēji atzina profesiju standartus par mazietekmīgiem uz viņu attiecībām ar darbiniekiem, norādot, ka tie var tikt izmantoti kā profesijas raksturojuma “ceļvedis”. Attiecīgi līdz 2007. gadam ierasta prakse bija zema darba devēju līdzdalība profesijas standartu izstrādē. Arī to izstrādes laikietilpīgais process, kas ietver nepieciešamību regulāri noteikt darba tirgus vajadzības un prognozēt tā izmaiņas, padarīja profesijas standartus atrautus no darba tirgus (Sloka et al., 2007). Balstoties uz situāciju 2006. gadā, B. Sloka un kolēģi secināja, ka, izvērtējot Profesiju klasifikatorā ietvertu profesiju skaitu un ietverot profesionālās kvalifikācijas līmeņu dimensiju, Latvijā būtu jābūt izstrādātiem vismaz 1 000 profesiju standartiem, kuri atjaunojami reizi piecos gados, un autori to atzina par sarežģīti īstenojamu uzdevumu (Sloka et al., 2007, 75. lpp.).

Sastopoties ar šādu izglītības sistēmas un darba tirgus mijiedarbības raksturojumu, politikas plānotāji uzsāka jau iepriekš minēto profesionālās izglītības sistēmas reformu, kas bija viens no rīcības virzieniem mērķa “nodrošināt tautsaimniecības attīstības vajadzībām atbilstošu izglītības piedāvājumu” sasniegšanai (Izglītības un zinātnes ministrija, 2006, 25. lpp.). Kā minēts iepriekš, šīs reformas rezultātā bija plānots piesaistīt profesionālajai vidējai izglītībai vismaz pusi pamatskolas absolventu. Tādējādi var uzskatīt, ka šīs reformas uzdevums pirmām kārtām bija paaugstināt jaunienācēju prasmju atbilstību darba tirgus vajadzībām. Reformas ietvaros 2011. gadā tika izveidotas Nozaru ekspertu padomes (NEP)⁵, kuru darba uzdevumu ietvaros ietilpa nozaru kvalifikācijas struktūru izveide. Katra nozaru ekspertu padome ir trīspusēja organizācija, kuru veido valsts pārvaldes, darba devēju un darbinieku organizāciju pārstāvji⁶ (Saeima, 1999a, 2015). Divu secīgu ES fondu plānošanas perioda ietvaros tika izveidotas kopumā

⁵ Nozaru ekspertu padomju tiesiskais statuss tikai nostiprināts 2015. gadā, veicot grozījumus Profesionālās izglītības likumā.

⁶ Augstāka institūcija, kas saskaņo nozaru ekspertu padomes izstrādātās nozaru kvalifikācijas struktūras un apstiprina izstrādātos profesiju standartu projektus ir 1999. gadā izveidotā Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes Profesionālās izglītības un nodarbinātības trīspusējās sadarbības apakšpadome, kura tika izveidota Ministru kabineta, darba devēju un darba ņēmēju (arodbiedrību pārstāvju) savstarpējās sadarbības veicināšanai.

15 nozaru ekspertu padomes (Izglītības un zinātnes ministrija, 2018), kuras izstrādāja savai nozarei atbilstošu kvalifikācijas struktūru⁷, kuras mērķis ir sniegt nozares profesiju raksturojumu, tajās ietilpstošo specializāciju un saistīto profesiju pārskatu iedalījumā pēc profesionālās kvalifikācijas līmeņiem, lai vadītu jaunu profesijas standartu izstrādi un nodrošinātu profesionālo kvalifikāciju starptautiskās salīdzināšanas iespējas (Saeima, 1999a, 2015).

Paralēli iepriekš minētajam procesam ar nozaru ekspertu padomju un jaunu nozaru kvalifikācijas struktūru izveidi, līdz 2017. gadam, kad tika pieņemti 23.05.2017. MK noteikumi Nr. 264 “Noteikumi par Profesiju klasifikatoru, profesijai atbilstošiem pamatuzdevumiem un kvalifikācijas prasībām” (sk. Ministru kabinets, 2017a), Latvijā faktiski paralēli pastāvēja divas profesijas satura noteikšanas sistēmas. Pirmā no tām bija vairāki secīgi pieņemti un pārskatīti MK noteikumi par Profesiju klasifikatoru, kura uzdevums ir aprakstīt Latvijas darba tirgū aktuālās profesijas. Attiecīgi Profesiju klasifikators ietvēra profesiju sarakstu un tām atbilstošo darba uzdevumu, kā arī prasību kvalifikācijai uzskaitījumu, t.sk. iekļāva profesiju standartus. Otrā sistēma bija MK noteikumi par profesiju standartiem un profesionālās kvalifikācijas prasībām. Pieņemot 23.05.2017. MK noteikumus Nr. 264, pamatojoties uz 2015. gadā veiktajiem Profesionālās izglītības likuma grozījumiem (sk. Saeima, 2015), profesiju standarti tika izslēgti no Profesiju klasifikatora, saglabājot tikai profesiju grupu darba pamata uzdevumu aprakstu. Pastāvot divām paralēlām profesijas satura noteikšanas sistēmām, praksē darba devējiem bija (un arī turpina būt) saistošs Profesiju klasifikators, jo saskaņā ar Darba likuma 40. panta 2. daļu darba līgumā ir jābūt norādītai darbinieka profesijai atbilstoši Profesiju klasifikatoram (sk. Saeima, 2001b). Pēc 09.10.2018. MK noteikumu Nr. 626 “Noteikumi par obligāti piemērojamo profesiju standartu un profesionālās kvalifikācijas prasību sarakstu un tajā iekļauto profesiju standartu un profesionālās kvalifikācijas prasību publiskošanas kārtību” (sk. Ministru kabinets, 2018b) pieņemšanas var uzskatīt, ka abi tiesiskie akti veido savstarpēji papildinošu sistēmu. Vērtējot izstrādāto un apstiprināto profesijas standartu skaitu⁸, kā arī pastāvošo tiesisko regulējumu, secināms, ka profesijas standartu sistēma joprojām lielā mērā ir instruments galvenokārt izglītības procesa organizēšanai, kas indivīda profesionālās darbības perspektīvas spēj ietekmēt tiktāl, cik tās sev par saistošām atzīst darba devējs.

⁷ Līdz 2018. gadam bija izveidotas kvalifikācijas struktūras šādās nozarēs: būvniecība, drukas un mediju tehnoloģiju nozare, elektronisko un optisko iekārtu ražošanas, informācijas un komunikācijas tehnoloģijas nozare, enerģētika, kokrūpniecība (t.sk. mežsaimniecība, kokapstrāde), ķīmiskā rūpniecība un tās saskarozares (ķīmija, farmācija, biotehnoloģija, vide), lauksaimniecība, mākslas nozares dizaina un radošo industriju sektors, metālapstrādes, mašīnbūves un mašīnzinību nozare (tai skaitā mehānika), pārtikas rūpniecība, skaistumkopšana, tekstilizstrādājumu, apģērbu, ādas un ādas izstrādājumu ražošana, transports un loģistika, tūrisms, uzņēmējdarbības, finanšu, grāmatvedības, administrēšanas (vairumtirdzniecība, mazumtirdzniecība un komerczinības) nozare (Izglītības un zinātnes ministrija, 2018).

⁸ Uz 29.12.2022. Valsts izglītības satura centra uzturētajā “Obligāti piemērojamo profesiju standartu un profesionālās kvalifikācijas prasību (ja profesijai nav nepieciešams izstrādāt profesijas standartu) sarakstā” bija ievietoti 467 ieraksti. Pieejams: https://registri.visc.gov.lv/profizglitiba/nks_stand_saraksts_mk_not_626.shtml

Attiecībā uz darba tirgū esošajiem (ekonomiski aktīviem) indivīdiem izglītības un nodarbinātības politikas vienojošais mērķis kopš 2010. gada ir “profesionāli orientētas pieaugušo un neformālās izglītības attīstība” (Izglītības un zinātnes ministrija, 2006, 25.lpp.), kurā dažādu uzdevumu starpā ietilpa pasākumi, kuri ļautu formāli atzīt nodarbināto prasmes, kas apgūtas praktiskā darbā, un iegūt atbilstošu profesionālo kvalifikāciju, turpināt izglītību pieaugušā vecumā, iesaistoties neformālās izglītības programmās, lai saglabātu prasmju atbilstību darba tirgus vajadzībām, kā arī noslēgt formālās izglītības procesu, ja indivīds bija pārtraucis mācības, neiegūstot vismaz vidējas kvalifikācijas profesiju (Izglītības un zinātnes ministrija, 2006, 2007). Lai gan daļa no plānotajiem pasākumiem paver iespēju iegūt jaunas prasmes (un profesiju) neformālās izglītības ceļā, kā arī atzīt pašmācības ceļā apgūtas profesionālās iemaņas, aplūkojot politikas plānošanas dokumentos 2007.–2013. gadam, kā arī Izglītības attīstības pamatnostādņēs 2014.–2020. gadam sniegto izglītības un nodarbinātības jomas situācijas izvērtējumu, redzams, ka pasākumu pamatojums ir vispārīgs. Kā galvenie argumenti ir minēti liels jauniešu bez kvalifikācijas īpatsvars un nodarbināto prasmju novecošanās ar ierobežotām iespējām iesaistīties neformālajā izglītībā (sk., piemēram, Izglītības un zinātnes ministrija, 2013). Savukārt valstī novērotais profesionālās mobilitātes līmenis vai prognozes par nodarbināto īpatsvaru, kuri var sastapties ar vajadzību mainīt profesiju nākotnē, nav minētas to nozares problēmu starpā, kuru dēļ ir piedāvāti dokumentos plānotie atbalsta pasākumi. Tomēr piedāvāto rīcības virzienu un pasākumu saturs ļauj pieņemt, ka tie spētu atbalstīt arī tos nodarbinātos, kuru mērķis ir mainīt profesiju.

No augstāk minētā vērā ņemams pasākums profesionālās mobilitātes kontekstā ir neformāli iegūto prasmju atzīšana. Tā ļautu iegūt profesionālās darbības veikšanai nepieciešamās kvalifikācijas apliecinošu dokumentu bez iesaistīšanās formālajā izglītībā, tādējādi samazinot ienākšanas barjeras profesijā. Blakus iepriekš minētajiem Latvijas izglītības politikas plānošanas dokumentiem, neformāli iegūto prasmju atzīšanas sistēmas ieviešanu līdz 2018. gadam ES dalībvalstīm uzlika par pienākumu Eiropas Savienības Padomes 2012. gada 20. decembra ieteikums par neformālās un ikdienas mācīšanās validēšanu, kā rezultātā indivīdam rastos iespēja iegūt atbilstošu kvalifikāciju (AIC, 2018). Grozījumi tiesību aktos, kas atbalstīja ES Padomes ieteikuma ieviešanu, Latvijā tika veikti apsteidzoši, respektīvi, pirms ieteikuma pieņemšanas. Tā 2010. gadā tika pieņemti grozījumi Profesionālās izglītības likumā un 2011. gadā (Saeima, 2010, 2011) – grozījumi Augstskolu likumā. Atbilstoši šiem grozījumiem tika pieņemti arī atbilstoši MK noteikumi, kas noteica precīzu neformāli iegūto prasmju atzīšanas procedūras kārtību.

Līdz ar šī regulējuma pieņemšanu no 2011. gada Latvijā radās iespēja pilnībā atzīt prasmes, kuras atbilst profesionālās vidējās izglītības un pirmā līmeņa profesionālās augstākās

izglītības (koledžas) studiju programmās iegūstamajai kvalifikācijai. Attiecībā uz augstskolu studiju programmu saturu līdz 2018. gadam iespējas atzīt neformālās mācīšanās rezultātus bija tikai daļējas – līdz 30% no attiecīgās studiju programmas kopējā apjoma (AIC, 2018; sk. arī Ministru kabinets, 2018a), un šī prasmju atzīšanas sistēma radīja iespēju pretendentiem imatrikulēties augstskolā studiju procesa pabeigšanai. Aplūkojot ieviestās politikas rezultātus, publiski dati ir pieejami par laika posmu līdz 2017. gadam. Ņemot vērā šo atšķirību kvalifikācijas atzīšanas regulējumā, kas pastāvēja līdz 2018. gadam, dati, kas ļauj raksturot minētās politikas rezultātu, pieejami tikai par personu skaitu, kas saņēmušas kvalifikācijas atzīšanu profesijās, kuras iegūstamas profesionālās vidējās un pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības studiju programmās. Līdz 2017. gadam (ieskaitot) kvalifikācijas atzīšanu saņēma 5 541 personas, un aptuveni pusē gadījumu motivācijas atzīt kvalifikāciju pamatā bija tiesību aktu izvirzītās prasības profesionālās darbības veikšanai, piemēram, prasība pēc nozarē strādājošo sertifikācijas, kā arī atsevišķu iekšlietu sistēmas darba devēju iniciatīvas, lai darbinieki atzītu ikdienas darbā iegūtās prasmes, kas atbilst nozares koledžas līmeņa izglītībai (AIC, 2018).

Ceturtais cēloņu kopums, kāpēc ir pamats uzskatīt, ka Latvijas izglītības sistēma ir vispārīga un ka iegūtā izglītība Latvijā tikai daļēji strukturē indivīda turpmāko profesionālo darbību, ir tās organizatoriskais ietvars. To raksturo zems strukturālo ierobežojumu līmenis attiecībā uz jauniešu un pieaugušo turpmākajām gaitām izglītībā un nodarbinātībā. Absolvējot vidējās izglītības iestādi, jaunieši var gan turpināt izglītību augstākā izglītības līmenī, izvēloties no plaša studiju programmu klāsta, gan iesaistīties darba tirgū un atgriezties formālās vai neformālās izglītības sistēmā pēc kāda nodarbinātībā pavadīta laika. Turklāt, atgriežoties formālajā izglītības sistēmā, indivīds var atkārtoti studēt profesionālās vidējās vai augstākās izglītības līmenī, t.sk. par valsts budžeta līdzekļiem.

Tiesiskā līmenī Latvijā ir noteiktas zemas barjeras iesaistei profesionālās vidējās izglītības programmās un augstākajā izglītībā pēc ilgāka pārtraukuma, t.sk. attiecībā uz atkārtotām studijām, lai iegūtu citu profesiju. Zemas barjeras izpaužas gan kā uzņemšanas noteikumu izglītības iestādē pielāgošana apstāklim, ka iepriekšējā izglītība, kas nepieciešama reflektantam, ir iegūta pirms nozīmīga laika posma, gan kā ierobežojumu atkārtoti studēt par valsts budžeta līdzekļiem trūkums. Visuzskatāmāk šo pielāgošanos demonstrē Augstskolu likums, jo pāreja uz centralizēto eksāmenu sistēmu un augstskolu prasība nokārtot centralizētos eksāmenus izvēlētajai studiju programmai saistošos priekšmetos⁹ visbūtiskāk mainīja prasības topošajiem augstskolu reflektantiem. Augstskolu likuma 45. panta pirmā daļa nosaka, ka, lai studētu augstskolā, Latvijas iedzīvotājam ir nepieciešama “izvēlētās studiju programmas prasībām atbilstoša iepriekšējā

⁹ Par galveno augstskolu reflektantu atlases kritēriju centralizētie eksāmeni kļuva 2004. gadā (sk. Kangro & James, 2008; un atbilstošos likuma grozījumus: Saeima, 2006).

izglītība” bez jebkādiem papildu nosacījumiem, savukārt likuma 46. panta trešā daļa precīzē, šobrīd spēkā esošie uzņemšanas nosacījumi, kuri balstīti uz centralizēto eksāmenu rezultātiem, nav attiecināmi uz indivīdiem, kuri ieguvuši vidējo izglītību līdz 2004. gadam (Saeima, 1995, 2006, 2011; un saskaņā redakciju, kura būs spēkā līdz 31.12.2024.). Šīm personām centralizētā eksāmena vērtējuma vietā tiek piemērots attiecīgā mācību priekšmeta vērtējums no atestāta par vispārējo vidējo izglītību (sk., piemēram, RSU, 2022).

Vienlaikus jāuzsver, ka šobrīd nav iespējams precīzi restaurēt argumentāciju, kāpēc Augstskolu likumā tika veikti grozījumi par izņēmumiem attiecībā uz centralizēto eksāmenu vērtējuma izmantošanu uzņemšanas procesā. Tiesību akta grozījumu projektam nav pievienota anotācija, kas skaidrotu šo lēmumu. Tādējādi var tikai pieņemt, ka kādas 2004.–2006. gadā vērojamās iedzīvotāju izglītošanās tendences veicināja šādu lēmumu pieņemšanu. Tā kā minētā tiesību norma ir saglabājusies vairāk nekā 15 gadu garumā, var pieņemt, ka politikas plānotāju līmenī joprojām tiek atzīta iespēja, ka Latvijas iedzīvotāji var atgriezties formālajā izglītībā arī divdesmit gadus pēc vispārējās vidējās izglītības iegūšanas. Attiecīgi šim nolūkam savulaik ir izveidots un joprojām tiek saglabāts skaidrs un vienkāršs mehānisms, kā piemērot personas rīcībā esošos dokumentus mūsdienu uzņemšanas noteikumu prasībām. Turklāt tie neprasa papildu ieguldījumus, lai pielīdzinātu iepriekš iegūtu izglītību mūsdienās spēkā esošajai institucionālajai kārtībai (uzņemšanas nosacījumiem un prasībām reflektantiem).

Neskatoties uz šāda elastīga tiesiskā regulējuma Latvijā pastāvēšanu attiecībā uz atgriešanos izglītībā pēc ilgāka pārtraukuma, pastāv divi nozīmīgi šķēršļi atkārtotai iesaistei izglītībā. Pirmais ir iespējamās studiju procesa izmaksas, otrs – formālo izglītības iestāžu pārklājums Latvijas teritorijā. Runājot par studiju procesa finansēšanu, jāatzīmē, ka tiesiskā līmenī šķēršļi laika gaitā ir samazināti, taču faktiskās iespējas pēdējo desmit gadu laikā ir saglabājušās līdzīgas. Līdz 2006. gada aprīlim Augstskolu likuma 47. panta otrā daļa noteica, ka tiesības studēt par valsts budžeta līdzekļiem persona var izmantot vienu reizi. Ar likuma grozījumiem, kas stājās spēkā 06.04.2006., persona ieguva tiesības izmantot valsts budžeta līdzekļus vairākas reizes, saglabājot priekšrocību saņemt valsts finansējumu tām personām, kuras attiecīgo augstāko izglītību (akadēmisko grādu) iegūst pirmo reizi. Šī priekšrocība tika atcelta 2011. gada vasarā, un, sākot ar 2011. gada augustu, ir spēkā stājusies tāda Augstskolu likuma redakcija, kas nosaka, ka Latvijas iedzīvotāji ir tiesīgi studēt augstskolā noteikta akadēmiskā grāda iegūšanai par valsts budžeta līdzekļiem vairākas reizes, tomēr vienlaikus – tikai vienā studiju programmā (sk. Saeima, 1995, 2006, 2011).

Faktiskās studiju iespējas ir atkarīgas no reālā valsts budžeta vietu skaita augstskolās. Analizējot statistikas datus par laika posmu kopš 2004. gada, redzams, ka vairāk nekā puse augstākās izglītības programmās studējošo mācās par personīgajiem līdzekļiem (respektīvi,

maksājot augstskolas noteikto studiju maksu). Īpaši izteikta mācīšanās par personīgajiem līdzekļiem bija raksturīga 2004.–2008. gadā, kad šādu studentu īpatsvars veidoja no 77,2% (2005. gadā) līdz 73,4% (2008. gadā) studējošo. Kopš 2009. gada par personīgajiem līdzekļiem augstākās izglītības līmenī studējošo īpatsvars samazinājās, un kopš 2015. gada par personīgajiem līdzekļiem studē 58-59%. Studējošo īpatsvars, kas mācās par personīgajiem līdzekļiem, atšķiras atkarībā no izglītības tematiskās grupas. Visā aplūkotajā laika posmā saglabājas nemainīga tendence, ka visaugstākais par personīgajiem līdzekļiem studējošo īpatsvars ir tematiskajā grupā “sociālās zinātnes, komerczinības un tiesības”, viszemākais – tematiskajās grupās “inženierzinātnes, ražošana un būvniecība” un “dabaszinātnes, matemātika un informācijas tehnoloģijas” (Oficiālās statistikas portāls, n.d., b).

Aplūkojot formālo izglītības iestāžu pārklājumu Latvijā, tā tīklojumu kā pārkvalificēšanas vai augstāka līmeņa izglītības iegūšanas pieaugušā (25 un vairāk gadu) vecumā šķērsli norāda Latvijā veikti pētījumi (sk., piemēram, BISS, 2020). Identificēts, ka noteiktas profesionālās vidējās vai augstākās izglītības tematiskās jomas vai programmas ir iespējams apgūt tikai vienā formālās izglītības iestādē Latvijā (BISS, 2020). Attiecīgi gadījumā, ja indivīds dzīvo attālākā reģionā, potenciālais laika un finanšu patēriņš, iespējas salāgot darba un privāto dzīvi ar studiju norises plānu būtiski ietekmē lēmumus par studiju turpināšanu vai pārkvalificēšanos.

Piektais cēloņu kopums, kas ir cieši saistīts ar iepriekš nosauktajiem iemesliem par iegūtās izglītības spēju tikai daļēji strukturēt indivīda turpmāko profesionālo darbību, ir fakts, ka, izņemot reglamentētās profesijas, Latvijā nav tādu tiesību aktu vai darba devēju noslēgtu nozarei saistošu savstarpējo vienošanos, ka darbā tiek pieņemti tikai tie pretendenti, kuriem ir iegūta atbilstoša profesionālā kvalifikācija vai izglītība noteiktā nozarē. Lai gan, kā minēts iepriekš, pastāv profesijas standartu sistēma, kuru lieto galvenokārt izglītības nozare, vairumā gadījumu darba devējam ir tiesības pašam izlemt, kādas kvalifikācijas darbiniekus pieņemt noteikta darba veikšanai. Tādējādi atsevišķam darba devējam kā darba tirgus aģentam piemīt augsta brīvības pakāpe lēmumu pieņemšanā. Attiecīgi, ja pretendents spēj pārliecināt darba devēju, ka viņa prasmes un iemaņas ļaus veikt noteiktus darba pienākumus, viņš var tikt pieņemts darbā arī bez profesijai atbilstošas formālās izglītības (kvalifikācijas).

Līdzīgi kā izglītības nozari regulējošie tiesību akti likums “Par reglamentētajām profesijām un profesionālās kvalifikācijas atzīšanu” pieņemts pirms Latvijas iestāšanās Eiropas Savienībā, respektīvi, 2001. gadā. Reglamentēto profesiju sistēma paredz tiesību aktos nostiprināta ierobežojuma strādāt kādā noteiktā jomā definēšanu, vienlaikus nosakot minimālās kvalifikācijas prasības, kuras atļauj veikt attiecīgo profesionālo darbību. Latvijā saskaņā ar likuma “Par reglamentētajām profesijām un profesionālās kvalifikācijas atzīšanu” 2. panta pirmo daļu regulētas tiek tās profesijas, ja profesionālā darbība ir saistīta ar noteiktām sabiedrības dzīves jomām

(veselības aprūpi) un skar sabiedrības interešu aizsardzību un drošību, uzskatot, ka profesijas reglamentācija ļauj nodrošināt šajā jomā saņemtā pakalpojuma kvalitāti (Saeima, 2001a).

Uz likuma pamata ir izdota arī virkne MK noteikumu, kas regulē konkrētu profesiju izglītības iegūšanas apliecināšanas un profesionālās kvalifikācijas atzīšanas kārtību. Reglamentēto profesiju sarakstu nosaka 06.06.2006. MK noteikumi Nr.460 “Noteikumi par specialitāšu, apakšspecialitāšu un papildspecialitāšu sarakstu reglamentētajām profesijām” (Ministru kabinets, 2006b). Saskaņā ar šiem noteikumiem 2006. gadā reglamentēto profesiju sarakstā bija iekļautas 60 profesijas, bet 2022. gadā – 55 profesijas. Noteiktu jomu profesijas sarakstā ir saglabājušās nemainīgas. Tās ir arhitektūras, būvinženierijas un būvdarbu vadības, enerģētikas, izglītības un sporta, jūrniecības, advokatūras, detektīvdarbības un apsardzes darba, veselības aprūpes, veterinārmedicīnas, zemes mērīšanas un nekustamā īpašuma vērtēšanas jomas. Skaitliski lielākais reglamentēto profesiju saraksts (72 profesijas) pastāvēja 2017.–2018. gadā. MK noteikumu grozījumi rāda, ka laika gaitā atsevišķas profesijas ir īslaicīgi pievienotas sarakstam (piemēram, tūrisma gids 2008.–2012.gadā) vai izslēgtas no saraksta (piemēram, civilās aviācijas, dzelzceļa satiksmes un bīstamo kravu pārvadājumu jomā tika izslēgti no saraksta ar grozījumiem 20.04.2021.). Ja līdz 2020. gadam pastāvēja tendence drīzāk papildināt reglamentēto profesiju sarakstu, izslēdzot tikai atsevišķu profesiju nosaukumus, tad visbūtiskākā saraksta pārskatīšana notika 2021. gada sākumā, izslēdzot 16 profesijas (Ministru kabinets, 2021a, 2021b). Profesiju izslēgšanas no reglamentēto profesiju saraksta pamatā bija atbilstoši grozījumi likumā “Par reglamentētajām profesijām un profesionālās kvalifikācijas atzīšanu”. Savukārt likuma grozījumi tika pieņemti, reaģējot uz regulējuma izmaiņām ES līmeņa Latvijai saistošos dokumentos vai lai novērstu dublēšanos attiecībā uz prasībām tajās tautsaimniecības nozarēs, kurās pastāv specifisks starptautisks regulējums.

Salīdzinot ar citām ES valstīm, Latvijā līdz šim tika reglamentēts ierobežots profesiju skaits, un saraksta papildināšana visbiežāk notikusi attiecībā uz darbību veselības aprūpē, balstoties uz nozares profesionālo organizāciju iniciatīvu. Citās jomās reglamentēto profesiju saraksta pārskatīšanas pamatā bija attiecīgās nozares darbību Latvijā regulējošo tiesību aktu grozījumi. Visos gadījumos pakāpe, kādā tiek uzraudzīta profesijā nodarbinātajiem izvirzīto kvalifikācijas prasību izpilde un nodrošināta sniegtā pakalpojuma kvalitātes uzraudzība, lielā mērā ir atkarīga no attiecīgās jomas profesionālās organizācijas kapacitātes (Izglītības un zinātnes ministrija, 2019). Attiecīgi šo normu praktisko īstenošanu spēj raksturot attiecīgo nozaru darba devēju vai profesionālās asociācijas.

4.3. Izglītības un darba tirgus politikas instrumenti profesionālās mobilitātes atbalstam

Blakus iepriekš aplūkotajam materiālam par Latvijas izglītības sistēmas un profesionālās darbības regulējuma spēju strukturēt indivīda profesionālās darbības ceļu, promocijas darba tēmas kontekstā būtiski ir aplūkot arī tiesisko regulējumu un aģentu grupas, kuras varētu sekmēt un atbalstīt profesionālās mobilitātes procesa norisi. Lai gan Latvijas politikas veidotāji sagaida augstāku darba devēju iesaistīšanās pakāpi darbaspēka kvalifikācijas paaugstināšanā un prasmju atjaunošanā, respektīvi, pieaugušo izglītībā (Muhina, 2018), ārvalstu pieredze rāda, ka publiskās politikas piedāvātie atbalsta instrumenti iegūst pat nozīmīgāku lomu, nekā darba devēju ieguldījums (DiPrete et al., 1997). Tas tāpēc, ka darba devēja interesi atbalstīt darbinieka prasmju pilnveidošanu nosaka virkne strukturālu faktoru un darba devēja vērtību sistēma (sk. Saar et al., 2013).

Attiecīgi šīs apakšnodaļas ietvaros autore analizē sociālās drošības sistēmā iebūvētos atbalsta elementus un valsts (publiskā finansējuma) nodrošinātos pakalpojumus – gan karjeras konsultāciju pieejamību indivīdiem, kas jau ir iesaistījušies darba tirgū, gan pastāvošos atbalsta mehānismus jaunas profesionālās kvalifikācijas iegūšanai. Lai gan Latvijā pastāv arī privātā sektora nodrošinātie maksas konsultāciju pakalpojumi, kurus indivīds var izmantot savu profesionālās izaugsmes mērķu noteikšanai un pārkvalificēšanai, tie nav aplūkojami valsts īstenotās politikas un no tā izrietošā atbalsta ietvarā.

Sociālās drošības sistēmā ir iebūvēti elementi, lai atbalstītu indivīdu bezdarba gadījumā, piemēram, samazinoties viņa profesijas pieprasījumam. Tā apmērs un saņemšanas nosacījumi, piemēram, atbalsta ilgums, netieši ietekmē indivīda pārkvalificēšanās iespējas – laiks, cik ilgi indivīds saņem bezdarbnieka pabalstu, vienlaikus var tikt aplūkots kā jaunas profesijas izvēlei un apguvei pieejamais laika resurss. Respektīvi, bezdarbnieka pabalsta piešķiršanas noteikumi rāda, cik intensīvi indivīdam ir jāmeklē nākamais algotais darbs (sk. DiPrete et al., 1997). Tas nozīmē, ka arī Latvijas gadījumā ir nozīmīgi izvērtēt šī atbalsta apmēru, pieņemot, ka šis ir viņa turpmāko rīcību strukturējošs faktors.

Līdz 2019. gadam bezdarbnieka pabalsta ilgums Latvijā bija deviņi mēneši, bet, sākot ar 2020. gada 1. janvāri, tas tika saīsināts līdz astoņiem mēnešiem (Saeima, 1999b, 2019). Arī bezdarbnieka pabalsta aprēķināšana laika gaitā ir mainījies – tā apmērs ir samazinājies kā 2013. gadā, tā atbilstoši 2019. gada nogalē pieņemtajiem grozījumiem – arī 2020. gadā (Saeima, 1999b, 2012, 2019). Tādējādi atbalsta bezdarba gadījumā apmērs, kaut arī mēreni, tomēr pēdējos gados Latvijā ir samazinājies.

Kopš ekonomiskās pārstrukturācijas, kas norisinājās pēc Latvijas neatkarības atgūšanas, visbūtiskāko valsts organizēto atbalstu profesionālās kvalifikācijas paaugstināšanai vai jaunas

profesionālās kvalifikācijas iegūšanai iedzīvotāji varējuši saņemt bezdarba gadījumā, reģistrējoties NVA (sk. Cīce 1995; OECD, 2019a). Blakus iespējām iegūt jaunu vai paaugstināt esošo kvalifikāciju, bezdarba situācijā nonākušiem Latvijas iedzīvotājiem bija iespējams saņemt arī karjeras konsultācijas. Nozīmīgi vēlāk, sākot ar 2007.–2013. gada ES fondu plānošanas periodu, Latvijā tika atzīta vajadzība sekmēt arī nodarbināto pieaugušo iesaisti mūžizglītībā, tostarp atzīstot strādājošo vajadzību paaugstināt vai mainīt viņu kvalifikāciju (Izglītības un zinātnes ministrija, 2006). 2014.–2020. gada ES fondu plānošanas posmā šī vajadzība tika formulēta kā specifisks atbalsta mērķis (respektīvi, 8.4.1.SAM: pilnveidot nodarbināto personu profesionālo kompetenci), kura ietvaros nodarbinātajiem bija iespēja apgūt jaunas prasmes (Ministru kabinets, 2016). Plašākā sabiedrībā šis atbalsta mērķis ieguva atpazīstamību kā “mācības pieaugušajiem” atbilstoši oficiālajai tīmekļa vietnei piešķirtajam nosaukumam.

Aplūkojot katru no iepriekš minētajiem pakalpojumiem, redzams, ka kopš Latvijas iestāšanās ES tos pamatā finansē ES fondi ar valsts budžeta līdzdalību. Apmācību dalībniekiem tas savukārt nozīmē bezmaksas (bezdarbniekiem) vai būtiski samazinātas maksas (nodarbinātajiem pieaugušajiem) apmācību, ja interesents atbilst citiem izvirzītajiem atbalsta saņemšanas nosacījumiem.

Kopš 2004. gada Latvijā bijušas pieņemtas kopumā trīs MK noteikumu pamata redakcijas, kuras nosaka publiskā finansējuma (Nodarbinātības valsts aģentūras) sniegto pakalpojumu ietvaru un organizēšanas kārtību reģistrētiem bezdarbniekiem un darba meklētājiem. Pēdējā no tām ir 25.01.2011. MK noteikumi Nr. 75 “Noteikumi par aktīvo nodarbinātības pasākumu un preventīvo bezdarba samazināšanas pasākumu organizēšanas un finansēšanas kārtību un pasākumu īstenotāju izvēles principiem” (Ministru kabinets, 2003, 2008, 2011). Saskaņā ar visām MK noteikumu redakcijām bezdarbniekiem piedāvātie pakalpojumi ir pielāgoti, sagatavojot individuālo darba meklēšanas plānu.

Izvērtējot MK noteikumu redakciju attiecībā uz profesionālās apmācības un pārkvalificēšanas pasākumiem, redzams, ka bezdarbniekiem piedāvātās iespējas laika gaitā ir drīzāk paplašinātas. Nosacītības elementu veido apstāklis, ka daži profesionālo apmācību saņemšanu regulējošie noteikumi rada plašākas iespējas, bet citi – tās sašaurina. Laika gaitā ir paplašināts pieejamo formālās izglītības līmeņu klāsts. Ja līdz 2008. gadam bezdarbniekiem tika piedāvātas tikai profesionālās tālākizglītības vai profesionālās pilnveides programmas, ko īstenoja profesionālās vidējās izglītības iestādes vai neformālās izglītības pakalpojumu sniedzēji, tad pēc 2008. gada bezdarbniekiem kļuva iespējams apgūt arī augstākās izglītības līmeņa studiju kursus. 2008.–2017. gadā piedāvājums bija plašāks, jo bezdarbniekiem bija iespējams apgūt pirmā un otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmu un iegūt

augstāko izglītību, ja atlikušā studiju posma garums nepārsniedza 18 mēnešus. Savukārt attiecībā uz atkārtotu iesaistīšanos profesionālās apmācības pasākumos iespējas tika sašaurinātas – ja līdz 2012. gadam bezdarbnieks varēja atkārtoti piedalīties tālākizglītības vai profesionālās pilnveides programmā gadu pēc dalības iepriekšējā apmācību programmā, tad ar 2012. gadu termiņš tika pagarināts līdz diviem gadiem (Ministru kabinets, 2003, 2008, 2011). Jāņem vērā, ka bezdarbniekiem pieejamo profesionālās apmācības vai profesionālās pilnveides programmu klāsts vienmēr ir bijis ierobežots, respektīvi, profesijas, kuras par publisko finansējumu piedāvā apgūt ar NVA starpniecību, tiek atlasītas atbilstoši Labklājības ministrijas sagatavotajām īstermiņa darba tirgus prognozēm un apstiprinātas Labklājības ministrijas izveidotā apmācību komisijā (sk., piemēram, 25.01.2011. MK noteikumu Nr.75 22. punktu), kurā iekļauti 15 dažādu valsts institūciju, darba devēju organizāciju un arodbiedrību pārstāvji, lielāku vietu skaitu piešķirot darba devēju viedokļa un izglītības satura kvalitātes novērtēšanas institūciju tiešai pārstāvniecībai (Labklājības ministrija, 2020).

Aplūkojot bezdarbnieka iepriekšējai kvalifikācijai izvirzītās prasības, lai viņš varētu piedalīties NVA organizētajā profesionālajā apmācībā, redzams, ka 25.01.2011. MK noteikumos Nr. 75 ir paplašināts nosacījumu tvērums. Blakus sākotnējiem nosacījumiem, ka bezdarbniekam nav profesionālās kvalifikācijas, kas ir raksturīga situācija, iegūstot vispārējo vidējo izglītību, bezdarbnieks ir zaudējis profesionālās prasmes vai tās ir par zemu, salīdzinot ar darba tirgus prasībām, ir skaidri formulēta vēl viena iespēja, kas atzīst profesiju pieprasījuma izmaiņas, respektīvi, MK noteikumi paredz, ka pakalpojumu iespējams saņemt arī situācijā, kad bezdarbnieka iepriekš iegūtā profesija vairs nav pieprasīta darba tirgū (26.1. punkts).

Dati, kas pieejami par atbalsta bezdarbniekiem īstenošanu pēdējā ES fondu plānošanas periodā (faktiski: 2015.–2021. gadā), raksturo gan tā apjomu, gan atbalsta politikas praksi. Vērtējot atbalsta apjomu, redzams tā plašais tvērums – septiņu gadu laikā jebkādu NVA organizēto formālo vai neformālo apmācību atbalstu ir saņēmuši 95 242 bezdarbnieki (unikālās personas), no tiem, 23 777 bezdarbnieki (unikālās personas), kas veido 25% no atbalstīto bezdarbnieku kopskaita, izgājuši profesionālo apmācību, pārkvalificēšanu vai kvalifikācijas paaugstināšanu. Attiecībā uz atbalsta politikas praksi jāuzsver, ka būtiski lielāks atbalsta īpatsvars tiek sniegts reģionos, kuri saskaras ar augstāku bezdarba līmeni valstī, un iespējama situācija, ka laika gaitā persona atbalstu ir saņēmusi vairākas reizes, piemēram, atkārtotas bezdarba epizodes vai ilgstošā bezdarba gadījumā (BISS, 2022). Raugoties no promocijas darba tēmas viedokļa, nozīmīgs informatīvais iztrūkums rodas no tā, ka līdz šim veiktajos divos apjomīgākajos pētījumos, kuros aprēķināta NVA piedāvātās profesionālās apmācības un neformālās izglītības ietekme uz bezdarbnieku izredzēm atgriezties nodarbinātībā (sk. BISS, 2022; OECD, 2019a), nav sīkāk analizēts šo pasākumu iespaids uz darbaspēka profesionālās

kvalifikācijas struktūras izmaiņām, piemēram, cik daudz bezdarbnieku ir uzsākuši darbu jaunā profesijā. Tādējādi secināms, ka bezdarbnieku apmācību veicinātas profesionālās pārejas īpatsvars Latvijā nav identificējams.

Aplūkojot publiskā finansējuma (ES fondu) atbalstu strādājošo profesionālajai pilnveidei, 15.07.2016. MK noteikumu Nr. 474 “Darbības programmas “Izaugsme un nodarbinātība” 8.4.1. specifiskā atbalsta mērķa “Pilnveidot nodarbināto personu profesionālo kompetenci” īstenošanas noteikumi” pamata versijas un vēlāko grozījumu salīdzinājums (sk. Ministru kabinets, 2016, 2017c) rāda, ka sākotnēji atbalsta specifiskā mērķa grupa bija nodarbinātie pieaugušie 25-64 gadu vecumā. Šajā ietvarā īpaši uzsvērts, ka mērķa grupa ir nodarbinātie, kuri saskaņā ar Ekonomikas ministrijas prognozēm nākotnē varētu saskarties ar bezdarba risku, jo viņu profesijas pieprasījums tautsaimniecībā samazināsies, respektīvi, piedāvātais atbalsts ir aplūkojams kā savlaicīga un apsteidzoša rīcībpolitika. 15.07.2016. MK noteikumu Nr. 474 pirmajā darbības gadā (līdz 2017. gada septembrim) tā 3. punktā īpaši atbalstāmo nodarbināto pieaugušo grupā tika iekļautas personas bez iegūtas profesionālās kvalifikācijas, personas, kuru sākotnēji iegūtajai specialitātei raksturīgs darbaspēka trūkums vai otrādi – darbaspēka piedāvājums specialitātē pārsniedz pieprasījumu, kā arī nodarbinātie, kas strādā zemākas kvalifikācijas profesijās vai kuriem pārkvalificēšana ieteikta neatbilstoša veselības stāvokļa dēļ. Mērķa grupas definīcija tika paplašināta ar grozījumiem 19.09.2017., iekļaujot atbalsta grupā arī strādājošus jauniešus 17-24 gadu vecumā, ja viņi nav saņēmuši atbalstu citu līdzīgu ES fondu programmu ietvaros (sk. Ministru kabinets, 2017c).

Katrai no 15.07.2016. MK noteikumu Nr. 474 3. punktā minētajai atsevišķajai mērķa grupai ir definēts savs atbalstāmo darbību (pieejamo apmācību un to atbalsta pakalpojumu) kopums. Salīdzinot ar bezdarbniekiem piedāvātajiem apmācību veidiem, secināms, ka nodarbinātajiem pieaugušajiem 25-64 gadu vecumā pieejami līdzīgi apmācību programmu veidi (respektīvi, profesionālās pilnveides un tālākizglītības programmas, neformālās izglītības programmas; pēc 2020. gada jūnija – arī atbalsts studiju moduļa vai studiju kursa apguvei augstskolā), taču atšķirās izglītības programmu satura piedāvājuma veidošanas principi un pieejamība. Atšķirības attiecas uz vairākiem piedāvājuma strukturēšanas aspektiem – dažādu institūciju un ieinteresēto pušu pārstāvniecību, informācijas avotiem, kas izmantoti izglītības iespēju piedāvājuma formulējumā, virkni organizatorisko aspektu, kā arī nosacījumiem attiecībā uz mērķa grupas dalību atbalsta programmā.

Aplūkojot iepriekš nosauktos aspektus, redzams, ka pieaugušo izglītības plānošanā iesaistīto institūciju loks un skaits ir plašāks, lielāku pārstāvniecību iegūstot dažādu ministriju pārstāvjiem. 15.07.2016. MK noteikumu Nr. 474 28. punkts nosaka to, ka ES finansēto nodarbināto pieaugušo mācību projektu uzrauga Izglītības un zinātnes ministrijas izveidota

Pieaugušo izglītības pārvaldības padome, kuras sastāvā ir 20 valsts institūciju un citu ieinteresēto pušu pārstāvji (darba devēju organizācijas, arodbiedrības, pašvaldību interešu aizstāvības organizācijas). Lai gan līdzīgi kā bezdarbnieku apmācību gadījumā nodarbinātajiem pieaugušajiem ES fondu piedāvātās apmācību iespējas būtu definējamas uz darba tirgus prognožu pamata, praksē tas tiek veikts tikai daļēji (sk. sīkāk BISS, 2020). Saskaņā ar ES fondu plānošanas dokumentiem (sk. Finanšu ministrija, 2014) atbalsts nodarbināto pieaugušo apmācībām izriet no ilgtermiņa darba tirgus vajadzībām, kuras noteiktas, balstoties Ekonomikas ministrijas sagatavotajās vidēja un ilgtermiņa profesiju pieprasījuma prognozēs. Attiecīgi tām būtu jābūt arī mācību piedāvājuma formēšanas pamatā. Tomēr, kā rāda pētījums “Nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju efektīvākas iesaistes mācībās izvērtējums” (BISS, 2020), praksē biežāk virsroku gūst darba devēja aktuālās īstermiņa vajadzības, kuras atšķiras no ilgtermiņa prognozēm. Salīdzinot ES fondu aktuālo mācību piedāvājumu ar vidēja un ilgtermiņa darba tirgus prognozēm, pētījuma autori secinājuši, ka profesionālā pilnveide un tālākizglītība ir pieejama kā nozarēs ar augstu darbaspēka pieprasījumu nākotnē, tā nozarēs, kurās sagaidāma darbaspēka pieprasījuma samazināšanās (BISS, 2020). Tā rezultātā politikas plānošanas līmenī noteiktās intervences mērķtiecīgums samazinās konkrēto pasākumu īstenošanas stadijā.

Attiecībā uz mācību organizatoriskajiem aspektiem ir minamas divas būtiskas iezīmes. ES fondu ietvaros nodarbinātajiem pieaugušajiem piedāvātais formālās un neformālās izglītības programmu klāsts ir plašs un sadrumstalots, praktiski radot grūtības nokomplektēt apmācāmo grupas, kas ir priekšnoteikums mācību uzsākšanai. Tādējādi praksē dažādu izglītības programmu pieejamība faktiski bija zemāka (BISS, 2020). Otrs ar mācību pieejamību saistīts aspekts ir dalības reižu skaits. Uzsākot nodarbināto pieaugušo apmācību atbalstu ES fondu ietvaros un līdz 2020. gada jūnijam, 15.07.2016. MK noteikumu Nr. 474 30. punkts uzlika dalības ierobežojumu, saskaņā ar kuru nodarbinātajam pieaugušajam bija tiesības izmantot atbalstu tikai vienu reizi. Būtiski, ka minētie ierobežojumi darbojās neatkarīgi no tā, vai apmācību dalībnieks piedalījās profesionālās pilnveides, profesionālās tālākizglītības vai neformālās izglītības programmā, kuras atšķiras kā pēc ilguma, tā arī pēc rezultāta – iegūtas jaunas kvalifikācijas vai saņemta apstiprinājuma par dalību programmā. Savukārt 2020. gada jūnijā veiktie grozījumi atļāva nodarbinātajiem pieaugušajiem apmācībās piedalīties divas reizes (Ministru kabinets, 2020), to pamatojot ar vajadzību aktīvāk atbalstīt nodarbināto pārkvalificēšanu un prasmju pilnveidi, lai mazinātu 2020. gada pavasarī ieviesto pasākumu Covid-19 ierobežošanai negatīvo iespaidu uz Latvijas tautsaimniecību (Izglītības un zinātnes ministrija, 2020). Vienlaikus tika saglabāta norma, kas šo dalības skaita ierobežojumu attiecināja uz visiem izglītības veidiem vienādi.

Dati par nodarbināto pieaugušo 25 un vairāk gadu vecumā apmācību ES fondu projekta astoņu kārtu ietvaros (faktiski: 2018.–2022. gadā) pieejami anonīma datu masīva veidā (Oficiālais statistikas portāls, n.d., c). Izmantojot datu masīvā pieejamos iedalījumus, promocijas darba autore aprēķināja kopējo atbalstu guvušo dalībnieku skaitu un to iedalījumu pēc iepriekš iegūtās izglītības un apmācību veida. Kopumā ES fondu atbalstu mācībām izmantojuši 67 963 nodarbinātie pieaugušie (dalības reizes, nav identificējamās unikālās personas), no tiem 53 694 personām (79%) bija pabeigta profesionālā vidējā vai augstākā izglītība. Kādu no profesionālās tālākizglītības programmām, kuru pabeidzot dalībnieks iegūst profesionālo kvalifikāciju, apguva 6 631 nodarbinātie pieaugušie (respektīvi, 9,8% no kopskaita), no tiem 3 975 personām bija pabeigta profesionālā vidējā vai augstākā izglītība. Te jāatzīmē, ka tādējādi redzams, ka, salīdzinot ar bezdarbniekiem, nodarbinātie pieaugušie retāk bija izmantojuši iespēju apgūt pilnīgi jaunu profesiju. Dati par atbalstu saņēmušajiem nodarbinātajiem pieaugušajiem neiekļauj nekādu informāciju par šo personu turpmāko nodarbinātību. Tādējādi nav informācijas, cik bieži indivīds, kas pārkvalificējies, ir uzsācis darbu apgūtajā jaunajā profesijā. Atbalstu guvušo zemu kvalificēto nodarbināto pieaugušo pieredzes izpēte rāda, ka dalībnieki pamatā vēlējušies uzlabot savu esošo kvalifikāciju un prasmes, nevis pārkvalificēties (BISS, 2020). Attiecīgi sagaidāms, ka apmācību atbalsta nodarbinātajiem ietekme uz indivīda pāreju darbā citā profesijā ir zemāka nekā bezdarbnieku apmācību gadījumā.

Vēl viens nozīmīgs publiskā finansējuma profesionālās mobilitātes atbalsta instruments ir karjeras konsultāciju pakalpojumi un to pieejamība pieaugušajiem. Lai agrīni līdzsvarotu darbaspēka piedāvājuma neatbilstību darba tirgus vajadzībām, jau pirms Latvijas iestāšanās ES izglītības un nodarbinātības politikas plānotāju uzmanība bija pievērsta tam, lai pamatskolas un vidusskolas absolventiem nodrošinātu konsultācijas profesionālās piemērotības noteikšanai un karjeras izvēlei. Tomēr pastāvošā institucionālā sistēma tika atzīta par maz efektīvu (Ministru kabinets, 2006a). Tā tika reorganizēta tādējādi, ka ar ES fondu finansējuma atbalstu karjeras konsultāciju sniegšana jauniešiem no ārējas institūcijas tika pārnesta un integrēta skolu vidē (Jaunzeme, 2017). Lai gan pieaugušo karjeras konsultācijām tika pievērsta salīdzinoši mazāka vērība, līdzīgas reformas notika arī šajā jomā. Atzīstot par neefektīvu Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūras darbību, kura sākotnēji sniedza pakalpojumus kā izglītības iestāžu absolventiem, tā bezdarbniekiem, 2007. gadā to pievienoja un konsultāciju funkcijas pieaugušajiem nodeva Nodarbinātības valsts aģentūrai (sk. Ministru kabinets, 2004, 2007). Izsekojot MK noteikumos ietvertajām karjeras konsultāciju mērķa grupu definīcijām, redzams, ka formāli konsultāciju galvenā mērķa grupa ir nelabvēlīgā situācijā esošie bezdarbnieki, t.sk. indivīdi ar zemu kvalifikāciju (Ministru kabinets, 2011). Savukārt ziņojumi par NVA

organizēto pakalpojumu tvērumu rāda, ka karjeras konsultācijas saņem vairums reģistrēto bezdarbnieku (BISS, 2022; OECD, 2019a). Vēlāk, veidojot ES fondu mācību atbalsta nodarbinātajiem pieaugušajiem projektu, tajā kā atbalstāmā darbība tika iekļauti arī karjeras konsultantu pakalpojumi (Ministru kabinets, 2016), taču publiski nav pieejami dati par personu skaitu, kas ir izmantojušas šo pakalpojumu, izvēloties piemērotāko apmācību veidu un saturu. Promocijas darba izstrādes laikā autore nav identificējusi pētījumus, kas ļautu novērtēt sniegto konsultāciju pakalpojumu nozīmīgumu, it sevišķi, palīdzot noteikt piemērotu profesiju gadījumā, ja persona vēlētos to mainīt. Attiecīgi secināms, ka Latvijas akadēmiskajā vidē un politikas plānotāju līmenī iztrūkst zināšanu par dažādu profesionālo mobilitāti atbalstošo instrumentu lomu un to saskaņotību reālajām indivīdu vajadzībām.

4.4. Secinājumi

Rezumējot nodaļā sniegtās analīzes rezultātus, secināms, ka promocijas darbā aplūkotajā laika posmā gan Latvijas izglītības sistēmas, gan profesionālās darbības regulējums ir uzskatāms par drīzāk profesionālo mobilitāti atbalstošu, nekā kavējošu. Ievērojot T. Diprete un kolēģu lietoto iedalījumu (indivīda lomu akcentējoša vai ierobežojoša struktūra, sk. DiPrete et al., 1997), Latvijas sistēma vērtējama kā indivīda lomu akcentējoša. Kā nozīmīgākais profesionālo mobilitāti atbalstošais faktors minama izglītības sistēmas elastība, kas pieļauj indivīdu atgriešanos formālajā izglītībā vēlākā darba dzīves posmā. Raugoties no Latvijas šī brīža pamatskolas un vidusskolas absolventu tālāko izglītības izvēļu perspektīvas, kad darba tirgū ik gadu ienāk aptuveni trešdaļa darbaspēka bez iegūtas profesionālās kvalifikācijas, kā arī mainīgās Latvijas darba tirgus vajadzības, promocijas darba autore secina, ka arī turpmāk formālās izglītības sistēmas elastība Latvijā būtu saglabājama.

Profesionālo mobilitāti atbalstoša ir arī pēdējo 10 gadu laikā izveidotā neformālā veidā iegūto prasmju atzīšanas sistēma, kas samazina vajadzību atgriezties formālajā izglītībā, kas uzskatāma par vienu no barjerām profesionālās pārejas procesā. Vienlaikus profesionālo mobilitāti kavējošais faktors ir apstākļi, ka vidēji puse Latvijas augstskolu studentu, bet noteiktu studiju programmu gadījumā – vairums, mācās par personiskajiem līdzekļiem. Tādējādi jaunas profesijas apgūšanas iespējas formālās izglītības ietvaros faktiski ir pieejamas tikai tiem, kuriem ir brīvi finanšu līdzekļi. Var pieņemt, ka šādu apstākļu ietekmē atkārtoti iekļauties formālajā izglītībā būtu motivēti tie indivīdi, kuri vēlas strādāt kādā no reglamentētajām profesijām, jo tikai tām atbilstošas kvalifikācijas iegūšana ir priekšnoteikums ienākšanai nozarē.

Tā kā darba tirgus attīstības tendenču analīze rāda, ka nākotnē ar vajadzību mainīt profesiju varētu saskarties plašākas nodarbināto grupas, Latvijas politikas plānotāji aptuveni

pēdējo 10 gadu laikā arvien vairāk pievērš uzmanību pieaugušo izglītības atbalstam, respektīvi, tādas izglītības sistēmas izveidei, kuras ietvaros nodarbinātie savlaicīgi varētu atjaunot savas darba prasmes atbilstoši mainīgajiem apstākļiem un bezdarba draudu gadījumā – iegūt jaunu profesiju. Šīs pieejas novitāte ir apsteidzoša rīcība, jo līdz tās ieviešanai prasmju atjaunošanas vai pārkvalificēšanas iespējas par publiskā finansējuma līdzekļiem (respektīvi, ar zemu indivīda paša finanšu ieguldījumu) bija pieejamas tikai bezdarba gadījumā.

Vienlaikus jāatzīmē, ka skaidra politikas plānotāju attieksme pret profesionālo mobilitāti un tās vietu tautsaimniecībā nav pausta. Arī iepriekš minēto pieaugušo izglītības atbalsta mehānismu reālā nozīme nav skaidra. To ietekme uz profesionālo mobilitāti nav pētīta ne akadēmiskā, ne lietišķā līmenī, un pieejamie statistikas dati ļauj spriest tikai par atsevišķu sistēmas komponentu izmantošanu (piemēram, cik personām ir atzīta neformāli iegūta kvalifikācija), nevis par to nozīmi personas nodoma mainīt profesiju īstenošanā. Lai gan tiesību aktu analīze rāda, ka valsts atbalsts, vismaz plānošanas līmenī, ir mērķēts uz vispārējās vidējās vai profesionālās vidējās izglītības iestāžu absolventiem, respektīvi, zemas un vidējas kvalifikācijas nodarbināto prasmju pilnveidi un pārkvalificēšanu, statistikas dati par šo programmu reālajiem labuma guvējiem rāda, ka atbalstu ir saņēmuši arī augstas kvalifikācijas nodarbinātie. Tomēr bezdarbniekiem piedāvāto profesionālo apmācību un nodarbinātajiem pieejamo profesionālās tālākizglītības programmu klāstā biežāk ir iekļautas vidējas kvalifikācijas profesijas. Tā kā šo atbalstu pamatā finansē ES fondi, tā intensitāte ir atkarīga no fondu plānošanas perioda un pieejamo līdzekļu apjoma. Šie nosacījumi rada strukturālus ierobežojumus, pirmkārt, saņemt atbalstu apmācībām un pārkvalificēšanai tad, kad indivīds izjūt šādu vajadzību, un, otrkārt, attiecībā uz mācību saturu.

Profesionālo mobilitāti drīzāk atbalstošs ir arī apstāklis, ka Latvijā tiesiskais regulējums samērā mazā mērā strukturē darba devēju izvēli, kādu izglītības jomu vai kvalifikāciju ir jāiegūst pretendenti, lai viņu būtu iespējams pieņemt darbā noteiktā profesijā, un reglamentēto profesiju skaits ir salīdzinoši mazs. Šāda darba tirgus iezīme rada indivīdam zemākas profesionālās pārejas izmaksas, nekā apraksta starptautiskā teorētiskā literatūra.

Tomēr jāņem vērā, ka profesionālās izglītības reformas un ES līmeņa regulējuma kontekstā Latvijā pēdējo 10 gadu laikā ir izstrādātas 15 nozaru kvalifikācijas struktūras, ar secīgu jaunu profesijas standartu izstrādi. Tas nozīmē, ka politikas plānošanas līmenī pastāv centieni nostiprināt tiesiskā regulējuma spēju strukturēt profesionālo darbību. Promocijas darba izstrādes laikā profesiju standarti joprojām pamatā bija saistoši izglītības sistēmai, nevis darba tirgum. Tomēr pastāv iespēja, ka attīstoties ES līmeņa regulējumam un pieaugot darba devēju organizētības pakāpei, nākotnē profesijas standartā noteiktās formālās izglītības iegūšanai

piešķirtā nozīme pretendentu atlasē pieaugs, tādējādi paaugstinot arī profesionālās mobilitātes izmaksas indivīda līmenī.

Ņemot vērā profesionālajai mobilitātei drīzāk labvēlīgo vidi, ko rada Latvijā pastāvošais profesionālās darbības tiesiskais regulējums, promocijas darba autore secina, ka nozīmīgi empīriskā materiāla analīzē ir pievērst uzmanību tam, kā praksē dažādi darba tirgus aģenti (darba devēji, NVA, izglītības iestādes u.tml.) veicina vai kavē šo procesu. Savukārt indivīdu, kas mainījuši profesiju, pieredzes izpētē ir būtiski saprast, kā viņi ir apguvuši nepieciešamās prasmes (piemēram, caur formālo izglītību vai neformālo apmācību, un kādā veidā izmantojuši tiesību aktos ietverto atbalstu) un kā risinājuši jautājumus saistībā ar ekonomisko resursu pieejamību.

5. PROMOCIJAS DARBA METODOLOĢIJA

Promocijas darba pētījums balstās interpretatīvajā (kvalitatīva pētījuma) paradigmā, kura piemērota jaunas teorētiskās perspektīvas un pieņēmumu attīstīšanai par pastāvošo sociālo realitāti, pētot un izskaidrojot noteiktu parādību daudzveidību (Lee, 1998; Ragin, 1994). Šajā konceptuālajā ietvarā ietilpst arī zinātniskā interese izprast pētījuma dalībnieku piedzīvotā sociālo kontekstu, noskaidrot viņu personīgo šīs pieredzes interpretāciju, identificēt līdz šim teorētiskajā literatūrā par maz izziņātos notikumu cēloņus un sekas, noteikt iespējamās kauzālās likumsakarības starp dažādiem notikumiem un procesiem (Lee, 1998). Šī ir būtiska pētījuma metodoloģijas priekšrocība, jo teorētiskās literatūras apskats parāda, ka zināšanu apjoms par profesionālās mobilitātes kā procesa norisi un iesaistīto aģentu rīcību stratēģijām ir ierobežots. Līdz šim aprakstītās iespējamās likumsakarības un izvirzītie pieņēmumi balstās līdzīgu, taču ne identisku procesu (piemēram, migrācijas) izpētē. Kvalitatīvā pētījuma paradigma saskan ar promocijas darba teorētisko ietvaru un darba tirgus pētījumu tradīciju izmantot savam konceptuālajam ietvaram P. Burdjē kapitāla veidu un sociālā lauka teorijas (sk., piemēram, Al Ariss & Syed, 2011; Ashley & Empson, 2017; Cook et al., 2012; Erel & Ryan, 2019; Koikkalainen, 2013; Nowicka, 2013; Rivera, 2012; Šūpule, 2020; Tisenkopfs, 1999; Tzeng, 2010).

Profesionālās mobilitātes analīze P. Burdjē kapitāla veidu teorijas un sociālā lauka teorijas ietvarā prasa visu iesaistīto aģentu identificēšanu un viņu rīcību repertuāra izpēti. Uzsākot empīriskā materiāla vākšanu, promocijas darba autore identificēja divas galvenās aģentu grupas. Tās ir:

1. profesionāli mobilie indivīdi;
2. citi darba tirgus aģenti – izglītības un darba tirgus politikas plānotāji un īstenotāji, darba devēji, izglītības iestādes, karjeras konsultanti u.c. aģenti, kuri kaut kādā mērā vai pakāpē atbalsta vai kavē individuālo aģentu iespēju veikt profesionālo pāreju.

Turpinājumā, pirmajā apakšnodaļā, autore definē būtiskākos abu minēto aģentu grupu atlases kritērijus, kuri izriet no promocijas darba uzdevumiem un iepriekšējā nodaļā raksturotās Latvijas darba tirgus specifikas. Attiecībā uz pirmo aģentu grupu autore restaurē lēmumu pieņemšanas gaitu un svarīgākos apsvērumus. Attiecībā uz otru aģentu grupu autore sniedz ieskatu tās dažādībā, nosakot pētījuma dalībnieku atlases principus, kuri pakārtoti individuālo aģentu pieredzes izpētes rezultātam.

Otrajā apakšnodaļā ir pamatota kvalitatīvo pētījuma metožu izvēle, kam seko instrumentārija izstrādes raksturojums un jautājumu formulējumu pamatojums. Savukārt trešā apakšnodaļa parāda promocijas darba empīriskā materiāla vākšanas posmus un to ietekmējošos apstākļus, kas izriet no autores iespējam identificēt indivīdu atbilstību atlases kritērijiem, aģentu pieejamības pētījumam, kā arī no epidemioloģiskās situācijas valstī 2020.–2022. gadā. Tāpat šajā apakšnodaļā autore reflektē par iegūto datu kvalitāti un to potenciālajiem analīzes ierobežojumiem. Ceturtā apakšnodaļa raksturo pētījuma ētiskos apsvērumus un pielietotās datu aizsardzības procedūras. Noslēdzošajā, piektajā apakšnodaļā, izklāstīta pētījuma rezultātu analīzes metodoloģija, iekļaujot kvalitatīvo datu kodēšanas aprakstu un sniedzot kodu shēmas piemērus.

5.1. Pētījuma dalībnieku atlases kritēriji

Pētījuma dalībnieku atlases kritēriji ir viens no pētījuma dizaina elementiem. Tiem jāsakā ar pētījuma uzdevumiem un jāizriet no pētāmās parādības konteksta faktoriem. Šajā nodaļā promocijas darba autore sniedz abu aģentu grupu empīrisku definīciju un savu lēmumu pamatojumu.

5.1.1. Profesionāli mobilie indivīdi

Aplūkojot pirmo pētījuma dalībnieku grupu – profesionālo mobilos indivīdus, promocijas darba teorētiskais ietvars paredz, ka nepieciešams definēt četrus kritērijus: pirmkārt, profesionālās mobilitātes noteikšanai lietoto mērījuma skalas pamatu un detalizētības līmeni, otrkārt, laika ietvaru, kad notikusi mobilitāte, treškārt, darba pieredzes ilgumu katrā no profesijām, lai būtu iespējams uzskatīt, ka pārmaiņas nav gadījuma rakstura un indivīdam būtu iespēja reflektēt par notikušajām pārmaiņām, un, ceturtkārt, ģeogrāfiskais tvērums, kurā notikusi pāreja.

Promocijas darba 1.2. nodaļā autore diskutēja par profesionālās mobilitātes mērījuma skalu detalizētības līmeni un no tā izrietošā informācijas apjoma par notikušās pārejas raksturu. Veiktā izpēte rādīja, ka visizplatītākais skalas veidošanas pamats ir standartizēti profesiju klasifikatori. Tomēr tās būtiskākais trūkums bija kategoriju skaits, kas ļautu noteikt atšķirības profesiju izpildei nepieciešamajās prasmēs, kas ir autores lietotās profesionālās mobilitātes definīcijas kodols. Profesiju klasifikators prasmju satura atšķirības jēgpilni sāk identificēt, sākot ar apakšgrupu līmeni. Starptautiskajā standartizētajā profesiju klasifikatorā ir 43 apakšgrupas (sk. ILO, 2016), kas autores ieskatā jau ir samērā sadrumstalots un grūti izsekojams iedalījums. Tā rezultātā autore nolēma testēt divas citas pieejas profesionālās mobilitātes noteikšanai, akcentējot zināšanu prasmju plaisu, lai izvēlētos piemērotāko risinājumu.

Sākotnēji (sekojot Carless & Arnup, 2011 pieejai) promocijas darba autore izskatīja par iespējamu intervēt visus indivīdus, kas pašdefinē, ka veikuši profesionālo pāreju, kas pilnībā atbilst kvalitatīvajos pētījumos lietotajai induktīvajai pieejai (Ragin, 1994). Tā izpaustos kā pētījuma dalībnieku virzīta parādības definēšana, to sasaisti ar pastāvošo sociālo zinātņu teoriju un klasifikācijas sistēmām autorei meklējot datu analīzes stadijā. Šim nolūkam metodoloģijas izstrādes sākumposmā autore veica nestrukturētas pilotintervijas ar nodarbinātajiem, lai gūtu izpratni par to, kādas pārmaiņas indivīdi uzskata par profesionālo mobilitāti. Iegūtie rezultāti rādīja, ka indivīdi lieto atšķirīgus kritērijus, lai noteiktu, vai ir mainījuši profesiju, un tie ir saistīti ar profesionālās kvalifikācijas līmeni. Jo augstākas kvalifikācijas profesijā strādāja pilotinterviju dalībnieks, jo šaurāks bija profesionālās pārejas definējums. Šajā gadījumā indivīds uzskatīja, ka bijis profesionāli mobils, ja bija mainījis specializāciju esošās profesijas vai mainījis profesiju izglītības tematiskās jomas ietvaros (piemēram, pārgājis no darba sabiedrisko attiecību jomā uz darbu personāla atlasē). Savukārt vidējas kvalifikācijas profesijām piederīgie pat pietiekami būtisku pāreju tiecās uzskatīt par darbību savas sākotnēji izvēlētajās profesijas ietvaros (piemēram, pāreja no šūšanas pakalpojumu sniegšanas pēc individuāla pasūtījuma uz darbu par mākslas priekšmetu skolotāju un vēlāk – par floristu tika uzskatīta par darbu ar māksliniecisku ievirzi, noliedzot, ka tās bijušas atšķirīgas profesijas).

Balstoties uz veikto pilotinterviju rezultātiem, promocijas darba autore atteicās no nodoma ļaut indivīdiem pašiem definēt, vai viņi bijuši profesionāli mobili. Tomēr, kā minēts iepriekš, profesiju klasifikatora apakšgrupu līmeni autore bija atzinusi par pārāk detalizētu, tāpēc grūti pielietojamu mērījumu skalu, lai noteiktu promocijas darbā lietotajā profesionālās mobilitātes definīcijā akcentētās komponentes. Tā kā profesiju klasifikators prasmju nošķiršanu veic, balstoties uz Starptautisko standarta izglītības klasifikāciju, autore nolēma izskatīt šīs sistēmas piemērotību profesionāli mobilo indivīdu atlasei. Būtiski, ka šajā klasifikācijā lietotais zināšanu un prasmju nošķirums ir skaidrāks un vieglāk uztverams.

Tā kā Starptautiskās standarta izglītības klasifikācijas būtība ir ietverta Latvijas izglītības klasifikācijas sistēmā, tad tās raksturojums sniegts, balstoties uz attiecīgo tiesību aktu – 13.06.2017. MK noteikumiem Nr. 322 “Noteikumi par Latvijas izglītības klasifikāciju” (Ministru kabinets, 2017b). Noteikumu 2. punkts nosaka kvalifikācijas līmeņus, kuriem ir iespējams salīdzinājums ar Eiropas kvalifikāciju ietvarstruktūru (EKI) un Starptautisko standartizēto izglītības klasifikāciju (ISCED-2011).

Latvijas izglītības klasifikācijas pirmais līmenis nosaka izglītības pakāpi, kas ir hierarhiska struktūra, sākot no pirmsskolas izglītības līdz augstākās izglītības pakāpei. Otrais līmenis nosaka izglītības programmas veidu katras izglītības pakāpes ietvaros, nodalot vispārējo, profesionālo un ceturtajā pakāpē – arī akadēmisko izglītību. Promocijas darba

empīriskā pētījuma kontekstā nozīmīgs ir Latvijas izglītības klasifikācijas trešais līmenis, kurš nosaka izglītības tematisko grupu. Tas ir pirmais iedalījums, kurā parādās dažādu prasmju veidi un iespējams novērot to atšķirības. Trešā līmeņa ietvaros ir nodalītas 10 izglītības tematiskās grupas. Ceturtais un piektais klasifikācijas līmenis attiecīgi izglītības tematiskās grupas iedala sīkāk izglītības tematiskajās jomās un izglītības programmu grupās. Rezultātā Latvijas izglītības klasifikācija paredz 26 izglītības tematiskās jomas un 92 izglītības programmu grupas (sk. 13.06.2017. MK noteikumi Nr. 322 1. un 2. pielikumu). Latvijas izglītības klasifikācijas ietvarstruktūra nosaka arī sesto līmeni ar iedalījumu pēc programmu veidiem, mācību valodas un īstenošanas formas, kas jau sākotnēji ir atzīstams par pārāk specifisku no pētījuma viedokļa un saistošs galvenokārt izglītības politikas veidotājiem un īstenotājiem.

Lai izvēlētos Latvijas izglītības klasifikācijas izglītības līmeni, kurš būtu piemērots kritērijs profesionālās mobilitātes definēšanai, autore ņēma vērā šādus apsvērumus. Pirmkārt, iegūtā mērījuma jutīgums vai robustums, proti, cik krasas būs pētāmās profesionālās izmaiņas. Mērījuma jutīguma pakāpei ir jābūt salāgotai ar pētījuma mērķiem un izvēlētas kvalitatīvās pētījuma paradigmas metodoloģiskajiem principiem. Otrkārt, lai gan pētījumā iegūtajiem datiem jābūt jēgpilniem, tomēr ir nosakāma tāda to detalizācijas pakāpe, lai būtu iespējams sasniegt piesātinājuma punktu pēc turpinājumā definētajiem parametriem. Balstoties uz šiem principiem, autore secināja, ka visoptimālākais nošķiruma kritērijs ir ceturtais izglītības klasifikācijas līmenis. Attiecīgi autore uzskata, ka indivīds veicis pāreju, ja sākotnējā un jaunā (mērķa) atbilst dažādām izglītības tematiskajām jomām, kuras ir sagrupētas 26 kategorijās. Jāatzīmē, ka, lai precīzi noteiktu interviju dalībnieku atbilstību kādai no izglītības jomām, empīriskā materiāla vākšanas gaitā darba autore informatīvos nolūkos noteica arī izglītības programmas grupu, kas atbilst piektajam izglītības klasifikācijas līmenim. 5.1. tabulā autore sniedz pārskatu par promocijas darba empīriskajā pētījumā pielietotā profesiju zināšanu jomu nošķiruma kategorijām, kuras balstītas Latvijas izglītības klasifikācijas tematiskajās jomās, un programmu piemēriem, kas ietilpst katrā no jomām.

Tā kā 4.1. un 4.2. nodaļā ietvertais Latvijas darbaspēka struktūras un tiesiskā regulējuma raksturojums parādīja, ka būtiskai nodarbināto daļai raksturīgs profesiju apgūt pašmācības vai neformālās izglītības ceļā, tad par profesijai piederīgiem autore uzskata visus nodarbinātos, kuri tajā strādājuši pietiekami ilgu laiku (sk. turpinājumā specifiskos kritērijus).

Profesiju zināšanu jomu iedalījums atbilstoši Latvijas izglītības klasifikācijai

<i>Jomas kods</i>	<i>Izglītības tematiskā joma</i>	<i>Jomā ietilpstošie izglītības programmu piemēri</i>
01	Vispārizglītojošā izglītība	6 programmas: dažādi izglītības programmu veidi un līmeņi
09	Personības attīstība	1 programma: personības attīstība
14	Pedagogu izglītība un izglītības zinātnes	2 programmas: pedagogu izglītība, izglītības zinātnes
21	Mākslas	7 programmas: dažādi mākslas veidi (piemēram, vizuālā māksla, mūzika, dizains)
22	Humanitārās zinātnes	6 programmas: valodu studijas, reliģija, filozofija, vēsture
31	Sociālās un cilvēkrīcības zinātnes	4 programmas: ekonomika, politikas zinātne, psiholoģija, socioloģija un kultūras studijas
32	Informācijas un komunikācijas zinātnes	2 programmas: žurnālistika un komunikācija, bibliotēku, informācijas un arhīvu zinības
34	Komerczinības un administrēšana	7 programmas: tirdzniecība, tirgzinības un reklāma, finanses, apdrošināšana, grāmatvedība, vadība un administrēšana, sekretariāta darbs
38	Tiesību zinātne	1 programma: tiesību zinātne
42	Dzīvās dabas zinātnes	2 programmas: bioloģija, bioķīmija
43	Vides zinātne	2 programmas: vides zinātne, dabas aizsardzība
44	Fizikālās zinātnes	3 programmas: ķīmija, ģeogrāfija, fizika
46	Matemātika un statistika	1 programma: matemātika un statistika
48	Datorika	3 programmas: datoru lietošana, datorsistēmas, programmēšana
52	Inženierzinātnes un tehnoloģijas	8 programmas: mehānika un metālapstrāde, elektronika, enerģētika, mašīnzinības, dažādas inženierzinātnes un tehnoloģijas
54	Ražošana un pārstrāde	8 programmas: visi ražošanas veidi, ieguves rūpniecība
58	Arhitektūra un būvniecība	2 programmas: arhitektūra, būvniecība
62	Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība	4 programmu veidi: lauksaimniecība, dārzkopība, mežsaimniecība, zivsaimniecība
64	Veterinārija	1 programma: veterinārija
72	Veselības aprūpe	6 programmas: ārstniecība, māszinības, farmācija, zobārstniecība u.tml.
76	Sociālā labklājība	3 programmas: sociālie pakalpojumi, sociālā aprūpe
81	Individuālie pakalpojumi	8 programmas: viesmīlība, tūrisms, sports, skaistumkopšana, floristika u.tml.
84	Transporta pakalpojumi	1 programma: transporta pakalpojumi

<i>Jomas kods</i>	<i>Izglītības tematiskā joma</i>	<i>Jomā ietilpstošie izglītības programmu piemēri</i>
85	Vides veselība	1 programma: Vide un ūdenssaimniecība
86	Civilā un militārā aizsardzība	3 programmas: personu un īpašumu aizsardzība, militārā aizsardzība, darba aizsardzība un drošība
99	Citur neklasificētās tematiskās jomas	-

Avots: 13.06.2017. MK noteikumi Nr. 322 "Noteikumi par Latvijas izglītības klasifikāciju", 2. pielikums.

Vērtējot izvēlēto profesionālās mobilitātes klasifikācijas kritēriju (sk. 5.1. tabulu), redzams, ka piecas izglītības jomas ir plašākas par citām (ietver septiņas vai astoņas izglītības programmas), turklāt trīs no tām apvieno izglītības jomas, kas ietver atšķirīgas tehniskās prasmes. Šis apstāklis var radīt pētījumā iegūto datu ierobežojumus. Šīs jomas ir, pirmkārt, "komerczinības un administrēšana" (kods: 34), kas sevī ietver vairumtirdzniecību un mazumtirdzniecību, reklāmu un sabiedriskās attiecības, grāmatvedības un nodokļu pakalpojumus, vadību un administrēšanu, t.sk. personāla vadību; otrkārt, "ražošana un pārstrāde" (kods: 54), kas ietver visus ražošanas veidus – pārtikas ražošanu, kokapstrādi, derīgo izrakteņu iegūšanu, poligrāfiju, stikla un keramikas apstrādi, materiālu ražošanu u.tml.; un, treškārt, "individuālie pakalpojumi" (kods: 81), kas sevī ietver tūrisma, viesnīcu un restorānu pakalpojumus, sportu, mājsaimniecības, skaistumkopšanas, floristikas, kā arī audio, video un foto pakalpojumus. Vienlaikus autore secina, ka divas no šīm plašākajām grupām (komerczinības un administrēšana; ražošana un pārstrāde) apvieno tādas izglītības programmas, kurās biežāk tiek apgūtas sekundārā darba tirgus profesijām raksturīgās vispārējās prasmes (sk. Tolbert, 1996). Attiecīgi šī skala atbilst autores 1.1. nodaļā paustajam nodomam pētīt profesionālo mobilitāti, kas norit profesionālā darba tirgus ietvaros.

Promocijas darba 4.1. nodaļā autore aplūkoja profesionālās mobilitātes tendences Latvijā plašā laika griezumā un secināja, ka empīriskajam materiālam būtu jāraksturo tāda profesionālā mobilitāte, kas notikusi Latvijā pēc iestāšanās Eiropas Savienībā, t. i., kopš 2004. gada. Tas ir pietiekami plašs laika nogrieznis, lai diskutētu, vai pieredze, kas gūta pirms ekonomiskās recesijas, 2004.–2009. gadā, ir līdzvērtīga vēlākā posmā iegūtajai pieredzei, respektīvi, vai visa šī laika posma pieredze ir attiecināma uz pētījuma tēmu. Tomēr autores izvēli, blakus 4.1. nodaļā minētajiem argumentiem, pamato vēl divi metodoloģiski apsvērumi. Pirmkārt, laika nogrieznim jābūt pietiekami plašam, lai indivīds būtu ieguvis stabilu darba pieredzi jaunajā profesijā, ieskaitot laiku, kas veltīts pārkvalificēšanai un darba atrašanai. Otrkārt, laika posmam bija jābūt pietiekami plašam, lai veidotos pietiekami nozīmīgs nodarbināto skaits, kam ir profesionālās mobilitātes pieredze. Tādējādi promocijas darba

pētījums ir veikts par tādu profesionālās mobilitātes pieredzi, kas iegūta laika posmā no 2004. līdz 2019. gadam. Divas intervijas, kas veiktas 2020. gada nogalē un 2021. gada pavasarī raksturo pāreju, kas notikusi 2020. gadā. Profesionālās pārejas norises beigu datumu noteica datu vākšanai atvēlētais laiks un apsvērumi attiecībā uz minimālo nepieciešamo darba pieredzes ilgumu katrā no profesijām, lai indivīds varētu par to reflektēt.

Tā kā teorētiskās literatūras izpēte rādīja, ka noteiktos dzīves posmos (jaunieši, sievietes pēc bērna kopšanas atvaļinājuma) mobilitāte ir bieži novērota un pētījumos raksturota parādība (sk., piemēram, Esping-Andersen et al., 1994; Kambourov & Manovskii, 2009a), autore uzskatīja par nepieciešamu noteikt minimālo darba pieredzes ilgumu katrā no indivīda profesijām. Tas ir kritērijs, kas parāda, ka darbā uzkrātais profesijai specifiskais kultūras un sociālais kapitāls ir ieguvis pietiekami lielu vērtību, ka profesionālās mobilitātes gadījumā indivīds izjustu spriedzi par to zaudējumu (sk., piemēram, Kambourov & Manovskii, 2009a). Pētījumi rāda, ka šim nolūkam ir nepieciešami vairāki profesionālās darbības gadi, neskaitot izglītības iegūšanas procesu, lai gan tas uzskatāms par mērķtiecīgas profesionālās izvēles indikatoru. Ņemot vērā, ka Latvijas daļa nodarbināto pēc studiju noslēguma uzreiz sāk strādāt profesijā, kura neatbilst iegūtajai izglītībai (sk. Goldmanis & Mieriņa, 2009), tad šāda stratēģija atrodas ārpus šī pētījuma ietvara, izņemot gadījumus, ja turpmākajā darba gaitā ir noteikusi vēl kāda profesionālā pāreja.

Noslēdzot profesionāli mobilo indivīdu atlases kritēriju uzskaiti, jāatzīmē, ka promocijas darba 4.1. nodaļā raksturotās mobilitātes tendences un likumsakarības bija pamats autores lēmumam pētīt tikai tādu profesionālās mobilitātes pieredzi, kas iegūta Latvijas iekšējā darba tirgū. Vienlaikus secināms, ka interviju dalībnieki visbiežāk strādās Rīgas ekonomiskajā areālā, jo, kā izriet no promocijas darba 4.1. nodaļas, profesionālais darba tirgus un skaidra profesiju struktūra, kurā iespējams nošķirt pāreju, lielākā mērā raksturīgs šim apvidum (to veido zona aptuveni 100 km rādiusā ap Rīgu).

Apkopojot šajā apakšnodaļā aplūkotos apsvērumus, indivīdi ar profesionālās mobilitātes pieredzi šajā promocijas darba pētījumā raksturojamas kā personas, kuras veikušas profesionālo pāreju 26 izglītības jomu ietvarā, vismaz vienā no jomām nostrādājot ne mazāk kā divus gadus. Darba pieredze jaunajā profesijā var būt īsāka, ja, pirmkārt, sākotnējā profesijā persona nostrādājusi ievērojamu laika posmu, kas nes kapitāla zaudējumus, otrkārt, tā ir augstas kvalifikācijas profesija un, treškārt, vērojams, ka persona mērķtiecīgi iegulda pūles profesijai specifisku zināšanu un prasmju apgūvē (piemēram, ir ieguvusi vai turpina iegūt atbilstošu formālā vai neformālo izglītību). Šī definīcija un datu vākšanas laiks (sk. turpinājumā) nosaka, ka profesionālā mobilitāte, kuru 2020.–2022. gadā rosināja noteiktu nozaru darbības ierobežojumi Covid-19 izplatības ierobežošanai, pētījumā nav aptverta.

5.1.2. Citi darba tirgus aģenti

Citi darba tirgus aģenti promocijas darba pētījuma kontekstā ir: darba devēji, formālās un neformālās izglītības iestādes, profesionālās asociācijas un nozares politikas plānotāji un īstenotāji (sk. teorētisko materiālu 1., 3. un 4. nodaļā).

Vienlaikus divas citas potenciālās darba tirgus aģentu grupas ir izslēgtas no promocijas darba pētījuma. Autore ir atteikusies no arodbiedrību rīcības izpētes, lai gan ārvalstu zinātnieki tās uzskata par nozīmīgu darba tirgus aģentu. Šāda lēmuma pamatā ir divi apsvērumi. Pirmkārt, tā ir Latvijas darbaspēka zemā pārstāvniecība arodbiedrībās, kas tās padara par salīdzinoši vājiem darbinieku tiesību aizstāvjiem (Romele, 2017). Otrkārt, lai gan arodbiedrības piedalās izglītības un nodarbinātības politikas plānošanā, profesionālās mobilitātes veicināšana nav skaidri formulēts Latvijas izglītības vai nodarbinātības politikas dienaskārtības mērķis (sk. aktuālos politikas dienaskārtības jautājumus 4.2. nodaļā).

Profesionāli mobilo indivīdu interviju laikā atklājās, ka atsevišķos gadījumos klienti arī bija profesionālo mobilitāti sekmējoši darba tirgus aģenti. Tomēr autore uzskatīja šo aģentu iekļaušanu pētījumā par sarežģītu divu iemeslu dēļ: pirmkārt, viņi būtu grūti sasniedzami dalībnieki, un, otrkārt, iegūtais empīriskais materiāls liecināja, ka tā var būt reti, specifiskā situācijā, nevis sistemātiski sastopama rīcība.

Redzams, ka citu darba tirgus aģentu grupā ir iekļauti tādi institūciju un organizāciju veidi, kurus var uzskatīt arī par atsevišķām šaurākām dalībnieku apakšgrupām. Tomēr tos vieno apstākļi, ka tās noteiktā posmā, dažbrīd secīgi mijiedarbojas ar indivīdu, kurš pāriet darbā no vietas profesijas uz citu. Lai gan šie aģenti var sekmēt un kavēt procesu, ir sagaidāms, ka viņu rīcību repertuārs ir šaurāks, kā arī atsevišķu aģentu grupas ir skaitliski mazas. Tā rezultātā autore empīrisko datu vākšanas posmā aplūko šo daudzveidīgu aģentu grupu kā vienotu veselumu. Vienlaikus gan instrumentārija, gan datu analīzes līmenī autore nodala dažādās aģentu grupas un viņu rīcību. Tādējādi šai aģentu grupai ir izstrādāti četri instrumentāriji, kuros līdzīga satura jautājumi ir pielāgoti tās lomai. Tāpat katrā instrumentārijā iekļauti tādi jautājumi, kas noskaidro arī katras konkrētās aģentu grupas specifisko rīcību un pieredzi.

Konkrētu darba tirgus aģentu identificēšana notika, balstoties uz profesionālo mobilo indivīdu intervijām. Tās ļāva identificēt, pirmkārt, darba devēju vai profesionālo asociāciju pārstāvētās nozares, kurās bija strādājuši indivīdi, un, otrkārt, formālās un neformālās izglītības iestādes, kurās iegūtas jaunajai profesijai specifiskās zināšanas. Intervijas tika veiktas ar tādu darba devēju un izglītības iestāžu pārstāvjiem, kuriem potenciāli bija lielāka iespēja saskarties ar profesionāli mobiliem indivīdiem. Attiecīgi darba devēju intervijās visbiežāk tika aicināti piedalīties darbinieku skaita ziņā lieli uzņēmumi, kuros strādāja dažādu profesiju pārstāvji. Pieredzes dažādības pārstāvēšanai autore pievērsta uzmanību tam, lai uzņēmumos strādātu kā

reglamentēto, tā nereglamentēto profesiju pārstāvji – divas atšķirīgas profesionālās piederības grupas, raugoties no tiesiskajā regulējumā izvirzīto prasību kvalifikācijai viedokļa. Darba devēju intervijās piedalījās galvenokārt personāldaļu vadītāji vai viņu deleģēti citi personāla speciālisti, atsevišķos gadījumos – uzņēmuma vadītāji.

Profesionālās asociācijas pieredzi intervijās pauda to vadītāji, savukārt izglītības iestāžu pieredzi – iestādes vadītājs (mazākās institūcijās) vai studiju departamenta speciālists, kas spēj komentēt mācību iestādes prasības indivīdiem, kas atgriežas formālajā izglītībā pēc kāda nodarbinātībā pavadītā laika (t.sk. ar mērķi mainīt profesiju).

Lai gan politikas plānotāju un īstenotāju apakšgrupā intervējamās organizācijas tika noteiktas, balstoties uz 4.2. un 4.3. nodaļā sniegto Latvijas tiesiskā regulējuma analīzi, profesionāli mobilo indivīdu intervijas palīdzēja identificēt visnozīmīgākos aģentus, kuriem ir visbūtiskākā loma profesionālās pārejas nodoma īstenošanā¹⁰. Tā rezultātā no šīs apakšgrupas autore pētījumā iekļāva tikai politikas īstenotāju līmeņa institūciju pārstāvjus.

5.2. Pētījuma metodes un instrumentu izstrādes raksturojums

Atbilstoši promocijas darbs balstās uz interpretatīvo paradigmu, autore empīrisku datu ieguvē izmanto divas kvalitatīvā pētījuma metodes: profesionāli mobilo indivīdu pieredze tika pētīta ar darba dzīves biogrāfiskās intervijas, bet citu darba tirgus aģentu skatījums iegūts ar daļēji strukturētās padziļinātās intervijas palīdzību.

¹⁰ Aplūkojot politikas plānotāju un īstenotāju grupu, autore apzināti ir izvairījusies no augstākā politikas plānošanas līmeņa institūciju (Izglītības un zinātnes ministrijas, Ekonomikas ministrijas un Labklājības ministrijas amatpersonu) intervēšanas, lai noskaidrotu šo aģentu attieksmi pret profesionālo mobilitāti un tās veicināšanu politiku. Tam pamatā ir trīs apsvērumi. Pirmkārt, šī specifiskā jautājuma zemo aktualitāti politikas plānošanas līmenī parāda 4. nodaļā iekļautā politikas plānošanas dokumentu un tiesiskā regulējuma analīze. Otrkārt, šo institūciju pārstāvju viedoklis ir izziņāts virknē citu pētījumu, ko autore veikusi savas profesionālās darbības gaitā, pētot Latvijas darba tirgu, darbaspēka pieprasījuma un piedāvājuma neatbilstības, kā arī prasmju neatbilstības un bezdarbnieku iekļaušanas darba tirgū tematiku. Treškārt, visaptveroša nodarbināto pieaugušo un bezdarbnieku profesionālās apmācības u.c. formālās un neformālās izglītības programmu efektivitātes izpēte pēc Finanšu ministrijas pasūtījuma ir notikusi attiecīgi 2020. gadā (pētījums “Nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju efektīvākas iesaistes mācībās izvērtējums”) un 2022. gadā (pētījums “ES fondu ieguldījumu ilgtspējīgas un kvalitatīvas nodarbinātībā un darbaspēka mobilitātē 2014. – 2020. gada plānošanas periodā lietderības, efektivitātes un ietekmes izvērtējums”). Autore ir piedalījusies abos pētījumos kā eksperte nodarbinātības politikas jomā, kas vienlaikus prasīja sadarbību ar attiecīgajām amatpersonām. Publiski pieejamie abu pētījumu rezultāti ir pietiekams sekundārs informācijas avots promocijas darba izstrādei, un tas ir izmantots 4. nodaļas sagatavošanā. Tādējādi autore uzskatīja, ka interviju veikšana promocijas darbam ar šo institūciju pārstāvjiem būs papildu slogs ar zemu informatīvo pievienoto vērtību kā interviju dalībniekiem, tā pētnieci.

5.2.1. Darba dzīves biogrāfiskās intervijas ar profesionāli mobiliem indivīdiem

Profesionāli mobilo indivīdu pieredzes izpētei promocijas darba autore veica darba dzīves biogrāfiskās intervijas (*working-life biographical interviews*), kura ir atzīta metode mūžizglītības un dažādu profesionālās dzīves pārmaiņu pētījumos (sk., piemēram, Barabasch & Merrill, 2014; MacKenzie & Marks, 2019; McCann & Monteath, 2020).

Raksturojot šo metodi, Daniels Bērto (*Daniel Bertaux*) un Martins Koli (*Martin Kohli*) norāda, ka “dzīves stāsta pieejai ir jābūt balstītai uz stāstījumu par personas dzīvi vai tās daļām” (Bertaux & Kohli, 2008, p. 43). Tādējādi tā ļauj noskaidrot indivīda vērtības, izpratni par notikumiem, zināšanas par sociālajiem procesiem un normām, kuras ievēro (Bertaux & Kohli, 2008). Balstoties uz šo pamatprincipu, darba dzīves biogrāfiskās intervijas aplūko indivīda nodarbinātībā pavadīto dzīves nogriezni (MacKenzie & Marks, 2019, p. 43). Tā kā biogrāfiskā intervija ir laikietilpīga metode, kas prasa iedziļināšanos personas darba dzīves gājumā, lai identificētu tajā notikušās izmaiņas (Atkinson, 2012), tad praksē ir sastopami dažādi mēģinājumi tās sašaurināt un pakārtot tiešajam pētījuma mērķim. Nodarbinātības pētījumos šī prakse var izpausties kā akcents uz visbūtiskāko tālākizglītības pieredzi vai indivīda darba dzīvē visnozīmīgākajām pārējām (Barabasch & Merrill, 2014). Šo metodi attiecīgi sauc par “stratēģisko darba dzīves biogrāfiju” (Barabasch & Merrill, 2014, p. 290).

Biogrāfiskās intervijas ir elastīgi pielietojams instruments (Bertaux & Kohli, 2008), un tai nav definēts konkrēts konceptuālais ietvars ar precīziem metodoloģiskajiem principiem (Caetano & Nico, 2019). Tādējādi metodes lietojums variē dažādu teorētisko virzienu starpā, kurus vieno interpretatīvās paradigmas ietvars (Bertaux & Kohli, 2008), un tas ir atkarīgs arī no zinātnieka pārstāvētās valsts intelektuālajām un kultūras tradīcijām (Atkinson, 2012; Barabasch & Merrill, 2014). Atšķirīgās biogrāfiskās intervijas metodes lietošanas tradīcijas nosaka variācijas intervētāja un dalībnieka lomas definējumā (Barabasch & Merrill, 2014), pieļauj dažādus jautājumu formulējumus un intervēšanas tehnikas, mainīgu interviju skaitu un izmantoto datu analīzes metožu daudzveidību (Bertaux & Kohli, 2008)¹¹. Tomēr, kā norāda Ana Keitanu (*Ana Caetano*) un Magda Niku (*Magda Nico*), visas atšķirīgās pieejas biogrāfiskās metodes pielietojumā vieno trīs galvenās idejas: pirmkārt, indivīda uzklaušanās vērtība, kurš var sniegt nepastarpinātu informāciju par savu pieredzi, otrkārt, pārlicība, ka pētnieks apkopo nevis no sociālās vides atrautus indivīdu stāstījumus, bet gan izzina saliktu un mainīgu sociālo procesu attiecību sistēmu, un, treškārt, metodes spēja savienot mikro un makro analīzes līmeņus (Caetano & Nico, 2019, p. 363).

¹¹ Latvijas tradīcijas un savu personīgo pieredzi, veicot biogrāfiskās intervijas, autore aplūko rakstā “Revising the researcher’s “borders”: the narrator demands expansion of the researcher’s “presence” in storytelling” (promocijas darba izstrādes noslēgumā raksts atrodas izskatīšanā pie anonīmiem recenzentiem).

Autores izvēli indivīdu pieredzes izpētē lietot darba dzīves biogrāfisko interviju nosaka arī metodes mērķis analizēt dažādu aģentu un struktūru mijiedarbību (Caetano & Nico, 2019, p. 374), kas saskan ar promocijas darba mērķi un uzdevumiem. Ņemot vērā metodes lietojuma atšķirīgās tradīcijas, autorei bija jāizlemj, kā uzsākt un cik strukturētu veidot interviju, lai iegūtu empīrisko materiālu.

Zemā pakāpē strukturētas intervijas ierasts lietot gadījumos, kad interviju dalībnieki spēj paši organizēt savu stāstījumu. Taču, intervējot pieredzes un komunikatīvo spēju ziņā atšķirīgas personas, sarunas rosināšanai var būt noderīgi iepriekš formulēti jautājumi (sk. sīkāk Bela-Krūmiņa, 2004). Promocijas darba autore sagaidīja, ka profesionāli mobili indivīdi varētu būt dalībnieku grupa ar dažādu spēju spontāni un pietiekami detalizēti stāstīt par savu rīcību un tās motīviem, kā arī citu darba tirgus aģentu reakciju. Turklāt promocijas darba uzdevumi prasīja īpaši rūpīgi izziņāt noteiktus darba dzīves notikumus, kuri saistīti ar lēmuma veikt profesionālo pāreju īstenošanu. Attiecīgi bija nepieciešams izvēlēties tādu intervijas formu, kas gan ļautu vadīt intervijas gaitu, gan radītu pietiekami plašu telpu indivīda izpausmēm. Balstoties uz šo apsvērumu, autore izvēlējās veidot darba dzīves biogrāfisko interviju daļēji strukturētu (sk. Wengraf, 2001), formulējot stratēģiskos jautājumus, kuri ir noskaidrojami intervijas laikā (sk. Barabasch & Merrill, 2014). Atbilstoši šim nodomam autore izstrādāja darba dzīves biogrāfisko interviju instrumentāriju – vadlīnijas ar jautājumu tēmu apzīmējumiem vai konspektīviem jautājumu formulējumiem.

Kontakta nodibināšanai autore iesāka interviju ar jautājumu par sākotnējās profesijas izvēli. Turpinājumā indivīdam ērtā detalizācijas pakāpē autore noskaidroja indivīda darba pieredzi līdz profesionālajai pārejai. Šim posmam autore bija sagatavojusi stratēģisko jautājumu sarakstu. To mērķis bija iegūt pēc iespējas detalizētāku aprakstu par notikumu secību profesionālās pārejas laikā, vajadzību iegūt jaunu vai pielāgot esošo kvalifikāciju, indivīda lēmumiem un mijiedarbību ar citiem darba tirgus aģentiem, kā arī indivīda neformālā kontaktu tīkla reakciju uz indivīda nodomiem mainīt profesiju. Šie jautājumi konceptuāli izriet no promocijas darba pētījuma teorētiskās perspektīvas, lai iegūto empīrisko materiālu būtu iespējams analizēt P. Burdjē kapitāla veidu un sociālā lauka teorijas jēdzienos. Pēc detalizētā profesionālās pārejas raksturojuma autore turpināja ar jautājumiem par indivīda turpmāko darba pieredzi līdz intervijas brīdim. Intervijas noslēgums bija autores vadīts process, kurā aicināja indivīdu salīdzināt savu sākotnējo un jauno profesiju un reflektēt par notikušās profesionālās pārejas mērogu un nozīmi. Profesionāli mobilo indivīdu interviju vadlīnijas ir pievienotas promocijas darba 3. pielikumā.

Blakus instrumentārija izstrādei, otrs nozīmīgs metodoloģisks aspekts ir sasniedzamais darba dzīves biogrāfisko interviju skaits. Tā noteikšanā autore balstās uz literatūrā ieteikto

apsvērumu, ka interviju skaits nosakāms empīriskā ceļā, respektīvi, datu vākšanu turpinot līdz brīdim, kamēr sasniegts informācijas “piesātinājuma punkts” (*saturation*). Darba dzīves biogrāfisko interviju gadījumā tas ir brīdis, kad iegūtais materiāls par strukturālajiem procesiem sāk atkārtoties (Caetano & Nico, 2019). Promocijas darba uzdevumi nosaka, ka profesionāli mobilo indivīdu interviju gadījumā piesātinājuma punkts būs sasniegts, kad autore novēros indivīda rīcību stratēģiju atkārtošanos.

5.2.2. Daļēji strukturētās padziļinātās intervijas ar citiem darba tirgus aģentiem

Daļēji strukturētā padziļinātā intervija ir kvalitatīvā pētījuma metode, kas pieļauj salīdzinoši augstu pētnieka kontroles līmeni pār procesu, vienlaikus saglabājot interpretatīvajai paradigmai nepieciešamo elastīgo pieeju datu vākšanas gaitā (sk. Morse, 2012). Kā informācijas iegūšanas metodi par citu darba tirgus aģentu rīcību repertuāru, veicinot vai kavējot indivīdu profesionālo mobilitāti, daļēji strukturētās padziļinātās intervijas autore izvēlējās pēc tam, kad bija veikusi vairāk nekā pusi darba dzīves biogrāfisko interviju.

Intervijās ar profesionāli mobiliem indivīdiem iegūtais materiāls ļāva autorei noformulēt galvenos jautājumus, lai varētu virzīt interviju ar citiem aģentiem tā, lai datu analīzes posmā integrēt un salīdzināt abu pušu viedokļus. Daļēji strukturētā padziļinātā intervija ir šim mērķim piemērota metode. Tā prasa pētnieka nodomu skaidrību, izpratni, kādu informāciju kopumā nepieciešams iegūt intervijas laikā, vienlaikus ļaujot pētījuma dalībniekam brīvi atbildēt uz uzdotajiem jautājumiem (Morse, 2012). Metode pieļauj papildu jautājumu uzdošanu, kurus autore formulēja intervijas gaitā, reaģējot uz katra konkrētā dalībnieka specifisko pieredzi.

Tā kā citi darba tirgus aģenti pēc būtības veidoja četras atšķirīgas apakšgrupas, tad sākotnēji autore vispārīgi formulēja uzdodamo jautājumu ietvaru, nākamajā posmā padarot šos jautājumus aģentu grupai specifiskus. 4. pielikumā secīgi sakārtotas četras interviju vadlīnijas ar norādi, kurai no darba tirgus aģentu apakšgrupām ir uzdoti attiecīgie jautājumi.

Atšķirībā no profesionāli mobilo indivīdu pieredzes izpētes, citu darba tirgus aģentu intervijās sasniedzamais dalībnieku skaits tika noteikts empīriski, atbilstoši aģentu pārstāvju pieejamībai. To raksturo divi aspekti: pirmkārt, uzrunāto potenciālo pētījuma dalībnieku atsaucība dalībai pētījumā, un, otrkārt, kopējais pieejamais aģentu (viņu pārstāvju) skaits, piemēram, formālo vai neformālo izglītības institūciju skaits Latvijā, profesionālo asociāciju skaits noteiktā nozarē u.tml.

5.3. Lauka darba organizācijas un norises raksturojums

Promocijas darba empīriskā materiāla vākšanu – lauka darbu – autore iedalīja divās lielās daļās atbilstoši abām galvenajām pētījuma dalībnieku grupām. Iesākumā, vairākos laika posmos, autore veica darba dzīves biogrāfiskās intervijas ar profesionāli mobiliem indivīdiem atbilstoši promocijas darbā definētajam ietvaram. Kad vairāk kā puse darba dzīves biogrāfisko interviju bija veiktas, autore uzsāka otrās dalībnieku grupas – citu darba tirgus aģentu daļēji strukturētās padziļinātās intervijas, ņemot vērā apstākli, ka šīs grupas instrumentārijs tika izstrādāts atbilstoši pirmās dalībnieku grupas pieredzes izpētes rezultātiem. Atbilstoši šai lauka darba norises kārtībai autore iedala datu vākšanas organizācijas raksturojumu un refleksiju par empīriskā materiāla kvalitāti divās apakšnodaļās.

5.3.1. Darba dzīves biogrāfisko interviju organizācija un iegūtā empīriskā materiāla raksturojums

Promocijas darba ietvaros autore veica **63 darba dzīves biogrāfiskās intervijas ar profesionāli mobiliem indivīdiem**. No tām, 18 interviju dalībniekus autore rekrutēja mērķtiecīgi, lai raksturotu profesionālo pāreju specifiski uz IT nozari¹². Interviju dalībnieku detalizēts raksturojums sniegts 1. pielikumā. Kopumā 26 dalībnieki bija vīrieši un 37 sievietes, 45 intervijas notika latviešu un 18 intervijas krievu valodā. 47 dalībnieki jaunās profesijas apguvei iesaistījās formālajā vai neformālajā izglītībā, t.sk. 25 dalībnieki pārgāja darbā reglamentētā vai ar starptautiskām normām regulētā profesijā.

Interviju ilgums variēja robežās no vienas stundas līdz trīs ar pusi stundām, vidējais intervijas ilgums bija aptuveni divas stundas (sk. katras intervijas garumu 1. pielikumā). To ietekmēja dalībnieka gatavība dalīties ar savu darba dzīves gājumu un raksturot to ietekmējošos apstākļus, kā arī spēja atsaukt atmiņā notikumu secību un apsvērumus, kas veicināja mainīt profesiju. Atsevišķos (īsāko interviju) gadījumos tās ilgumu noteica laiks, ko dalībnieks bija noskaņots veltīt pētījumam.

Promocijas darba pētījuma dalībniekus autore apzināja, rekrutēja un intervēja vairākos posmos (sk. 5.1. attēlu), izmantojot atšķirīgas sasniegšanas metodes. Pirmajā datu vākšanas posmā (2019. gada oktobris – decembris) interviju dalībnieku rekrutēšanā autore visbiežāk izmantoja savu sociālo kontaktu tīklu, kā stiprās, tā vājās saites (Granovetter, 1973). Tā kā Latvijā nav pieejami dati, kas ļautu analizēt profesionālo mobilitāti izglītības tematisko jomu

¹² Darbs tika veikts Sociālo zinātņu fakultātes Sociālo un politisko pētījumu institūta projekta "Ilgspējīga nācības attīstība un dzīves kvalitāte", lai piedalītos konferencē PLACES 2021 ar referātu "Filling the knowledge gap caused by occupational mobility on IT: gender-specific strategies" un sagatavotu rakstu "Selective responses to industry initiatives facilitating occupational mobility: the case of Latvian women in IT".

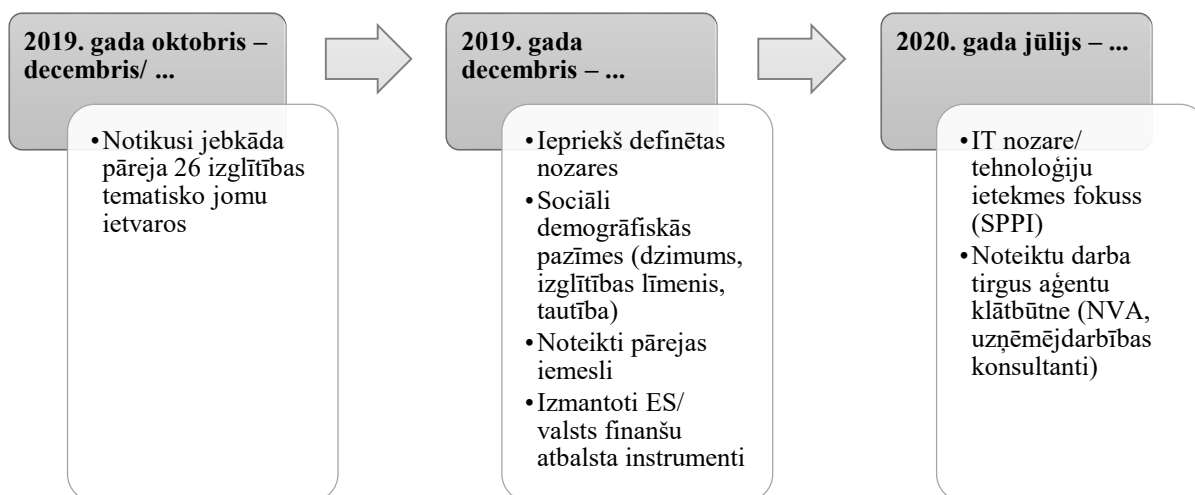
griezumā ilgākā laika posmā, šajā laika posmā autore intervēja jebkuru personu, kuras raksturojums saskanēja ar dalībnieku atlases kritērijiem.

Otrajā datu vākšanas posmā, kurš tika uzsākts 2019. gada decembrī, autore pievērsās pārejai uz noteiktām tautsaimniecības nozarēm un profesionāli mobilo indivīdu sociāli demogrāfiskajām pazīmēm. Šādas izmaiņas izrietēja no lauka darba pirmā posma rezultātiem: divu mēnešu laikā autore bija intervējusi galvenokārt augstu kvalificētas sievietes, kuru sākotnējā profesija piederēja kādai no sociālo zinātņu programmām. Šis rezultāts saskanēja ar statistikas datiem par sociālo zinātņu absolventu darbaspēka pārpalikumu (sk. 4.1. nodaļu), taču sasniedza piesātinājumu punktu attiecībā uz profesionālās mobilitātes iemesliem un individuālo aģentu rīcību. Attiecīgi autore secināja, ka nepieciešams pievērst vairāk vērības pieredzes dažādības nodrošināšanai. Šim nolūkam autore dalībnieku rekrutēšanai pievienoja sniega bumbas metodi, kad visiem interviju dalībniekiem tika lūgts ieteikt citas personas viņu profesionālajā vai privātajā kontaktu lokā, kuras veikušas profesionālo pāreju noteiktā laika posmā.

Trešais posms (2020. gada jūlijs – 2022. gada novembris) tika īstenots ar pārtraukumiem. Tā laikā autore pievērsa uzmanību profesionālajām pārejām uz IT nozari, jo tās vadošie uzņēmumi pēdējo piecu gadu laikā arvien aktīvāk īstenoja darbinieku piesaisti no citām profesijām, kā arī pārejām uz citām nozarēm specifisku iemeslu dēļ vai iesaistoties noteiktiem darba tirgus aģentiem (piemēram, NVA).

Kopš 2020. gada jūlija interviju dalībnieku rekrutēšanai autore izmantoja profesionālo sociālo kontaktu tīklu LinkedIn. Tas ļāva sistemātiski caurskatīt Latvijas augstskolu (Latvijas Universitātes, Rīgas Tehniskās universitātes, Rīgas Stradiņa universitātes) absolventu un noteiktu nozaru (informācijas tehnoloģiju, transporta, enerģētikas u.tml.) darba devēju darbinieku sarakstus, lai identificētu rekrutējamās personas. Šo personu profilos autore izvērtēja viņu iegūto izglītību un turpmāko darba pieredzi – uzņēmumu darbības nozari un ieņemamo amatu, secinot, vai ir notikusi profesionālā mobilitāte, un laika posmu, cik ilgi persona ir nostrādājusi katrā no profesijām. Rezultātā autore nosūtīja personisku uzaicinājumu piedalīties promocijas darba pētījumā tām personām, kuru pieredze saskanēja ar rekrutēšanas nosacījumiem.

Lai ievērotu epidemioloģiskās drošības prasības 2020.–2022. gada pavasara, rudens un ziemas sezonā, kad pastāvēja pulcēšanās ierobežojumi, 17 intervijas tika veiktas attālināti – pa tālruni vai izmantojot kādu no tiešsaistes instrumentiem (attiecīgi – 46 intervijas tika veiktas klātienē).



5.1. att. Darba dzīves biogrāfisko interviju lauka darba gaita

Interviju dalībnieku profilam un iegūtajai informācijai raksturīgas dažas iezīmes, kas var ietekmēt datu analīzes rezultātus. Pirmkārt, aptuveni trešdaļa dalībnieku mainījuši profesiju salīdzinoši nesenā pagātnē (pēdējo piecu gadu laikā). Tas nozīmē, ka jaunajā profesijā vēl nav iegūta stabilitāte, kas var radīt arī pārmēru pozitīvu profesionālo iespēju un ieguvumu vērtējumu. Tāpat šādā situācijā nav skaidrs, vai profesionālajai mobilitātei seko nostabilizēšanās un turpmākā izaugsme, pāreja vēl kādā citā profesijā vai atgriešanās sākotnējā darbības jomā. Vienlaikus šādas nesenās profesionālās mobilitātes priekšrocība ir tā, ka interviju dalībniekiem izdodas restaurēt atmiņā visu pārejas uz jauno profesiju procesu. Tas skaidro redzams, salīdzinot ar intervijām, kurās profesionālā mobilitāte notikusi senākā pagātnē. Šie dalībnieki savu stāstu veido vispārīgāku, vājāk raksturojot tolaik pieejamos resursus un sākotnējos profesionālos izaicinājumus. Tomēr šādas atšķirīgā laikā notikušas profesionālās mobilitātes pieredzes salīdzināšana ļauj iezīmēt citu darba tirgus aģentu attieksmes un rīcību repertuāra izmaiņas (piemēram, tādas novērojamas, aplūkojot pārejas uz IT nozari).

Otrkārt, vairums intervēto personu profesionālo pāreju īstenojušas sekmīgi un tikai atsevišķu interviju gadījumā var saskatīt ieilgušu procesu. Tas nozīmē, ka profesionālo mobilitāti kavējošu rīcības repertuārs varētu būt apskatīts ierobežotā apmērā. Par šādām praksēm ir iespējams spriest pastarpināti, balstoties uz novērojumiem, no kādas rīcības darba tirgus aģenti izvairās. Šāda situācija ir izveidojusies tāpēc, ka autore pētīja profesionālo mobilitāti, kuras rezultātā indivīds ir mainījies un strādā jaunā profesijā. Lai izvērstāk izzinātu kavējošās stratēģijas, pētījumā būtu lielākā mērā bijis jāieļauj dalībnieki, kuru profesionālās pārejas nodoma īstenošana ir kādā brīdī pārtrūkusi.

Treškārt, lai gan profesionālo darba tirgu veido kā augstas, tā vidējas kvalifikācijas profesijas, tad par potenciālo datu trūkumu var uzskatīt faktu, ka vairums pētījuma dalībnieku

ir ieguvuši vismaz vienu augstākās izglītības pakāpi. Tādējādi salīdzinoši mazāk ir informācijas par profesionālo pāreju vidējas kvalifikācijas līmenī. Šādam lauka darba rezultātam ir divi cēloņi. Pirmkārt, autores izmantotie dalībnieku rekrutēšanas kanāli pamatā ļāva sasniegt augstas kvalifikācijas darbiniekus, kuriem ir svarīga sociālā tīklošanās. Otrkārt, dažādas kvalifikācijas darbaspēka spēja formulēt savu viedokli un pārstāstīt gūto pieredzi atšķiras, tāpēc ietekmē atsaucību dalībai pētījumos. Vairāk atteikumu dalībai pētījumā autore saņēma no vidējas kvalifikācijas profesijās strādājošajiem vīriešiem.

Ceturtkārt, autores veikto darba dzīves biogrāfisko interviju saturs rāda, ka iepriekšējā par personu iegūtā informācija, rekrutējot gan caur neformālo kontaktu tīklu, gan ar LinkedIn starpniecību, var nebūt precīza. Personas un rekrutācijas starpnieki atšķirīgi interpretē precīzās norādes attiecībā uz profesionālās mobilitātes norises laiku, nozari un darba pieredzes ilgumu. Turklāt LinkedIn profilā darba dzīves gājums ir raksturots selektīvi, piemēram, neatbilstoši norādīts laiks, kad uzsāktas darba gaitas jaunajā profesijā. Tā rezultātā autore veica vairākas intervijas, kuras pēc tam izslēdza no tālākās datu apstrādes.

Piektkārt, iegūtās informācijas kvalitāti ietekmē dalībnieka atvērtība savas profesionālās dzīves līnijas restaurēšanai, kā arī pašas darba dzīves trajektorijas komplikētība – darba vietu mainīšanas biežums, vairāku nodarbinātības formu, darba vietu u.tml. apvienošana. Daļai pētījuma dalībnieku bija raksturīga izvairīšanās no negatīvas informācijas vai grūtību apraksta, kā arī atbalsta instrumentu noklusēšana, ja tā atklāja dalībnieku sociālā kapitāla lomu profesionālās pārejas norisē. Savukārt darba dzīves trajektorijas komplikētība varēja rezultēties ar informācijas zudumiem par noteiktiem darba dzīves posmiem.

Iepriekš minētās īpatnības autore ievēro, analizējot iegūto empīrisko materiālu, un reflektē par gadījumiem, kuros potenciāli atklājās to ietekme.

5.3.2. Daļēji strukturēto padziļināto interviju ar citiem darba tirgus aģentiem norise

Citu darba tirgus aģentu grupā autore kopumā veica **21 interviju**, no tām 14 bija intervijas ar darba devēju pārstāvjiem un septiņas – ar citiem darba tirgus aģentiem. Iedalīti apakšgrupās, interviju dalībnieki raksturoti 2. pielikumā. Vidējais intervijas ilgums ar darba devējiem bija viena stunda, profesionālajām asociācijām, izglītības iestāžu pārstāvjiem un nodarbinātības politikas īstenotāju – no vienas līdz pusotrai stundai. Interviju garumu ietekmēja tās dalībnieku izvirzītie nosacījumi. Darba devēju pārstāvji parasti norādīja, ka var atvēlēt intervijai vienu stundu. Autore respektēja šīs prasības, nepieciešamības gadījumā atmetot dažus plānotos interviju jautājumus, kurus attiecīgajā situācijā, vadoties no dalībnieka stāstītā, varēja uzskatīt par mazāk būtiskiem.

Autore uzsāka datu vākšanu 2021. gada septembrī, tomēr vairumu interviju veica 2022. gada pirmajā pusgadā (februāris – jūlijs), bet noslēdzošo – 2023. gada februārī. Kopumā 16 intervijas tika veiktas attālināti, izmantojot kādu no tiešsaistes platformām.

Darba devēju rekrutācija notika, balstoties uz uzņēmuma darbības nozari, atlasot tādas, kurās novērojams darbaspēka trūkums. Vienlaikus autore pievērsa uzmanību tam, lai uzņēmumos strādājošie būtu kā reglamentētu, tā nereglamentētu profesiju pārstāvji. Šīs nozares bija informācijas un komunikācijas tehnoloģijas (datorikas speciālistu trūkums), transports un loģistika, enerģētika, būvniecība, ražošana, veselības aprūpe un mazumtirdzniecība. Uzaicinājums piedalīties pētījumā tika nosūtīts tieši personāldaļas vadītājam vai uz uzņēmuma biroja elektronisko pastu, atbildes trūkuma gadījumā zvanot pa tālruni, lai pievērstu uzmanību sūtījumam.

Profesionālo asociāciju grupā autore intervēja tādu organizāciju pārstāvjus, kuras saskaras ar speciālistu ienākšanu no citām nozarēm un kurās vienlaicīgi darbojas daudz darbinieku skaita ziņā mazi uzņēmumi. Šādā sadrumstalotā darba tirgus situācijā autore uzskatīja par lietderīgu intervēt profesionālās organizācijas pārstāvjus, kuri varētu pastāstīt par kopīgām nozares attīstības tendencēm un rīcības praksēm. Formālās un neformālās izglītības iestāžu grupā autore mērķtiecīgi rekrutēja tādu organizāciju pārstāvjus, kurās bija mācījušies indivīdi, lai īstenotu nodomu mainīt profesiju (šajā grupā autore nesaņēma atbildes no vairāku iestāžu pārstāvjiem, kas ietekmēja kopējo apakšgrupā veikto interviju skaitu). Politikas īstenotāju grupā autore no visa iestādes darbinieku saraksta mērķtiecīgi izvēlējās vienu speciālistu, kurš bija kompetents runāt par pētāmo jautājumu.

Kā darba devēju un profesionālo asociāciju, tā izglītības iestāžu interviju gadījumā būtiskākā iegūto datu īpatnība ir tā, ka katra lielāku organizāciju pārstāvošā aģenta pieredzē sastapšanās ar profesionāli mobiliem indivīdiem ir epizodiska. Respektējot šādas darbaspēka grupas pastāvēšanu, organizācijas ir formulējušas savu vispārējo attieksmi un atlasas instrumentus, pildot “vārtsarga” funkciju. Vienlaikus ikdienas mijiedarbība starp profesionāli mobilo indivīdu un citiem organizācijas līmeņa individuālajiem aģentiem paliek raksturota virspusēji. Īpaši sarežģīti restaurēt dažādas ikdienas rīcības prakses ir tad, ja profesionāli mobilais indivīds profesionālo pāreju īstenojis veiksmīgi un ir iekļāvies organizācijā. Šādā gadījumā, paejot noteiktam laika posmam, citi aģenti vairs neatzīst profesionāli mobilo indivīdu kā ienācēju no citas profesijas. Lai gan šī ierobežojuma apmērs ir atkarīgs no katra konkrētā intervijas dalībnieka informētības, kopumā detalizētākus datus par ikdienas praksēm autore ieguva profesionāli mobilu indivīdu intervijās.

5.4. Pētījuma ētiskie apsvērumi un pielietotās datu aizsardzības procedūras

Pētījuma ētisko principu ievērošanā un izvēloties procedūras, lai nodrošinātu datu aizsardzību, autore ievēroja starptautisko un datu vākšanas uzsākšanas brīdī aktuālo Latvijas praksi. Attiekmē pret abām pētījuma dalībnieku grupām autore lietoja vienādu pieeju, lai gan apzinājās, ka darba dzīves biogrāfiskās intervijas, kurās aplūkota personīga pieredze un kuras var izsaukt dažādas, t.sk. negatīvas, emocijas, var radīt specifiskākas ētiskās dilemmas (sk. Atkinson, 2012), nekā citu darba tirgus aģentu intervijas.

Lai informētu dalībniekus par pētījuma tēmu, viņu lomu, intervijas organizatoriskajiem aspektiem (intervijas audio ierakstu, konfidencialitāti, datu uzglabāšanu u.tml.), iespējām atteikties no dalības pētījumā un datu tālāku izmantošanu, autore sagatavoja informēto piekrišanas formu (sk. Plummer, 2001). 5. pielikumā ir pievienota kā biogrāfisko interviju dalībnieku, tā citu darba tirgus aģentu informētās piekrišanas forma. Vienlaikus tā nosaka autores rīcību attiecībā uz interviju citātu izmantošanu promocijas darbā.

Visi pētījuma dalībnieki iepazīnās un parakstīja informētās piekrišanas formu pirms intervijas uzsākšanas. Intervijām, kuras notika klātienē, piekrišanas forma tika parakstīta divos eksemplāros, no kuriem viens palika pētījuma dalībniekam, bet otrs – promocijas darba autorei. Intervijām, kuras notika attālināti, informētā piekrišanas forma tika parakstīta, izvēloties vienu no divām metodēm, ko noteica intervijas dalībniekam pieejamie tehniskie resursi. Vienā gadījumā intervijas forma tika izdrukāta, parakstīta ar roku un tad ieskanēta, otrā gadījumā – parakstīta ar elektronisko parakstu. Pēc Latvijas Universitātes ētikas komisijas vai promocijas padomes prasības autore ir gatava uzrādīt pētījuma dalībnieku un autores parakstītās piekrišanas formas.

Darba dzīves biogrāfiskajās intervijās iegūto personisko datu augstā detalizētības pakāpe ir iemesls, kāpēc promocijas darba autore nav pievienojusi ilustrācijai kādu pilnu intervijas transkriptu. To ierobežo arī piekrišanas formā noteiktie datu izmantošanas nosacījumi, proti, autore sākotnēji informēja dalībniekus un attiecīgi saņēma piekrišanu interviju fragmentu kā citātu izmantošanai promocijas darbā un publikācijās. Tikai būtiski vēlākā pētījuma stadijā autore secināja, ka šāda vienošanās nav pamats pilna transkripta iekļaušanai. Ievērojot šo apstākli, autore arī izslēdza jebkādu dalībnieku identificējošo informāciju no 7. nodaļā iekļautajiem dzīvesstāstu fragmentiem. Identiska ir situācija ar citu darba tirgus aģentu pilnu interviju transkriptu iekļaušanu darba pielikumā – informētās piekrišanas formas ļauj izmantot tikai anonimizētus citātus. Turklāt uzņēmuma nozares un darbības raksturojums, kas iegūstams no pilna intervijas atšifrējuma, padara intervētos par samērā viegli identificējamiem.

Citi būtiski ētiskie apsvērumi, kuru ievērošana autore pievērsa īpašu uzmanību, bija intervijas dalībnieka laika un brīvprātīgas dalības intervijā respektēšana, kā arī iespējamās pozitīvās vai negatīvās iedarbības identificēšana. Rekrutējot biogrāfisko interviju dalībniekus, autore informēja visas personas, ka sagaidāmais intervijas ilgums ir divas stundas. Intervijas gaitā autore kontrolēja laika izlietojumu. Gadījumā, ja intervijas gaita rādīja, ka tā varētu pārsniegt norunāto laiku, autore vienojās par iespējamo risinājumu ar intervijas dalībnieku. Klātienē intervijas notika dalībniekam ērtā laikā un vietā (visbiežāk promocijas autores darbavietā vai kafejnīcā). Pēc dalībnieka pieprasījuma intervijas gaitā tika ņemts pārtraukums.

Intervijas pozitīvās sekas, kuras novēroja autore, ir dalībnieku atzinums, ka viņiem bija interesanti piedalīties pētījumā, jo tas ļāvis pārdomāt savu darba dzīvi un nonākt līdz jaunām atklāsmēm. Lai mazinātu iespējamās negatīvās sekas, autore katras intervijas sākumā pārrunāja ar dalībnieku viņa tiesības runāt par personiskiem jautājumiem tik lielā mērā, cik viņam ir ērti, un atteikties atbildēt uz kādu autores uzdotu precizējošu jautājumu, ja uzskata par nepieciešamu. Daži dalībnieki izmantoja šo iespēju, brīdinot, par kādiem jautājumiem intervijas gaitā nerunās. Attālināto interviju laikā, gadījumos, kad tika izmantota kāda no tiešsaistes platformām, daļa interviju dalībnieku izvēlējās izslēgt kameru. Savukārt autore, lai nodrošinātu procesa caurspīdīgumu, vienmēr vadīja tiešsaistes intervijas ar ieslēgtu kameru.

Personas datu aizsardzībai autore katram intervijas skaņas ierakstam piešķīra noteiktu kārtas skaitli, kuru turpmāk izmantoja darbā ar iegūtajiem datiem. Kārtas skaitlim nav tiešas saistības ar interviju veikšanas secību. Ierakstam un transkriptam piešķirtajos nosaukumos nav izmantoti apzīmējumi, kas ļautu sasaistīt iegūto informāciju ar konkrētu intervēto personu. Visos pētījuma materiālos (dalībnieku piekrišanas formas, interviju ierakstus un transkriptus) autore uzglabā nošķirti vienu no otra datu nesējos, piekļuvi kuriem aizsargā paroles. Tas nodrošina, ka trešajām personām nav piekļuves pētījumā iegūtajiem datiem.

Izklāstot rezultātus, autore ilustrācijai izmanto citātus, nodrošinot, ka tajos nav iekļauta informācija, kas ļautu atpazīt pētījuma dalībnieku. Darba tirgus aģentu nošķiršanai autore norāda tā apakšgrupu (piemēram, profesionāli mobils indivīds, darba devējs, izglītības iestāde u.tml.). Informācija, kas sasaista citāta autoru ar precīzu intervijas numuru, ir izslēgta no pārskata, lai nodrošinātu dalībnieku anonimitāti. Tomēr, ja nepieciešams raksturot intervijas vai rīcības konteksta faktorus, autore to veic rezultātu izklāsta gaitā. Citātu atlasē autore ir ņēmusi vērā arī intervēto personu komentārus, kuru par sevi sniegto informāciju viņi uzskata par specifisku, kas tādējādi rada viņu atpazīšanas risku. Attiecīgi šādi intervijas fragmenti nav izmantoti dalībnieku rīcības, kapitāla pārvaldības stratēģiju vai sociālā kapitāla ilustrēšanai.

5.5. Rezultātu analīzes metodoloģija

Lai veiktu promocijas darba uzdevumus, kas paredz jaunu zināšanu formulēšanu, raksturojot aģentu rīcību un mijiedarbību profesionālās mobilitātes gaitā, iegūtā empīriskā materiāla analīzē autore izmanto datus pamatoto teoriju (*grounded theory*). Šī pieeja saskan arī ar promocijas darba pētījumā lietotajām metodēm – kā darba dzīves biogrāfiskajām intervijām (sk. Wengraf, 2001), tā citu darba tirgus aģentu daļēji strukturētajām padziļinātajām intervijām (sk. Belgrave & Seide, 2019).

Datos pamatotās teorijas mūsdienu interpretācija atzīst eksistējošu un iepriekš definētu teorētisko zināšanu lietojumu datu analīzes procesā (Kelle, 2019). Tomēr teorijas vieta un pielietojuma kārtība atšķiras atkarībā no tā, kādu nozīmi konkrētais pētnieks piešķirt teorijas autoru Bārnija Gleizera (*Barney Glaser*) un Enselma Stroša (*Anselm Strauss*) agrīni definētajam galvenajam pieejas pamatprincipam – teorētiskajam jūtīgumam (*theoretical sensitivity*) (Glaser & Strauss, 1967 kā citēts Kelle, 2019). Tas raksturo pētnieka spēju ieraudzīt datus ietvertu nozīmi un konceptualizēt to, radot teorētiskus jēdzienus (Kelle, 2019).

Vēlākos darbos abi datus pamatotās teorijas autori ir precizējuši savu skatījumu uz teorijas vietu kvalitatīvo datu analīzē. Ņemot vērā promocijas darba empīriskā pētījuma uzdevumus un izvēlēto teorētisko paradigmu, autore par piemērotāko ir atzinusi E. Stroša pieeju (izstrādāta kopā ar Žuljetu Korbēnu, *Juliet Corbin*), kur teorija veido kodēšanas paradigmu (*coding paradigm*) (Kelle, 2019) un kur datu analīzes nolūkiem autori iesaka izstrādāt nosacījumu matricu (*conditional matrix*) (Belgrave & Seide, 2019).

Saskaņā ar E. Stroša un Ž. Korbēnas pieeju, kvalitatīvo datu analīzē nodalāmi trīs posmi – atvērtā, aksiālā un selektīvā kodēšana (Strauss & Corbin, 1990 kā citēts Belgrave & Seide, 2019). Savos vēlinākos darbos autori apvieno aksiālo un selektīvo kodēšanu, piedāvājot to uzskatīt par vienotu datu teorētiskās integrācijas posmu (Belgrave & Seide, 2019). Tomēr, lai precīzāk ilustrētu kodu strukturēšanas procesu līdz augstākas abstrakcijas pakāpes jēdzieniem, promocijas darba autore pētījuma rezultātu analīzes metodoloģijas turpmākajā izklāstā lieto agrīnāko kodēšanas iedalījumu trīs pakāpēs.

Atvērtās kodēšanas stadijā pētnieks rīkojas pēc klasiskajiem datus pamatotās teorijas principiem – iepazīstoties ar empīrisko materiālu jeb iegūtajiem datiem (autores gadījumā – interviju satura pārcēlumu teksta formā), atzīmējot tos teksta fragmentus, kas attēlo kādas novērotās parādības iezīmes, piešķirot tiem kodu (Belgrave & Seide, 2019; Kelle, 2019). Te atklājas galvenais datus pamatotās teorijas princips – sākotnējā līmenī kodēšana ir veicama bez iepriekš definētas shēmas vai teorētiskā ietvara, pieļaujot kodu pārklāšanos un pārskatīšanu (Kelle, 2019). Kodēšanas gaitā būtiski ir meklēt ne tikai acīmredzamās un skaidri izteiktās, bet

arī slēptās darbības nozīmes (Bornat, 2008), kuras ir raksturīgas empīriskajam materiālam, ar kuru strādā autore.

Turpinājumā, sākot ar aksiālo kodēšanu, pētnieks datu strukturēšanai jēgpilnās kategorijās un to savstarpējo attiecību noteikšanai, lai raksturotu pētāmo parādību, pielieto kodēšanas paradigmu (Belgrave & Seide, 2019; Kelle, 2019). Tā ietver abstraktu jēdzienu kopumu – teorētisko perspektīvu, kuru pētnieks izmanto, strādājot ar empīriskajiem datiem, lai aprakstītu novērotās sociālo parādību dimensijas un atrastu to savstarpējās attiecības (Kelle, 2019). Likumsakarīgi, ka teorijas nozīme pieaug selektīvās kodēšanas stadijā, kurā pētnieks nosaka vienu būtiskāko kategoriju, attiecībā pret kuru tiek organizēti citi iegūtie dati, kas apraksta kategoriju savstarpējās attiecības (Belgrave & Seide, 2019).

Kodēšanas paradigmas izveidošanai E. Stross un Ž. Korbēna iesaka izmantot vienu perspektīvu, izvēloties kādu no tām, kas balstās pragmatisma vai interakcionisma teorijās (Kelle, 2019, p.76). Tomēr tas rada risku, ka izvēlētās teorijas jēdzieni tiks “uzspiesti datiem”, respektīvi, pētnieks rīkosies tādā veidā, pret kuru iebilda datos pamatotās teorijas autori savos agrīnajos darbos. Iespējamais problēmas risinājums ir kodēšanas paradigmai lietot vispārīgu teoriju “ar zemu empīrisku saturu”, respektīvi, kurai nav raksturīgs iekļaut detalizētu parādības un ar to saistīto cēloņsakarību aprakstu (Kelle, 2019, p.83). Bieži šo risku novērš kādas makro perspektīvas lietošana (Kelle, 2019).

Atbilstoši E. Strosa un Ž. Korbēnas pieejai aksiālās kodēšanas laikā dati ir savienojami kategorijās, kas ļauj analizēt aģentu rīcībai un mijiedarbībai, īpašu vērību piešķirot rīcības pamatojumam (Strauss & Corbin, 1990 kā citēts Belgrave & Seide, 2019; Kelle, 2019). Autori nosauc piecas būtiskākās raksturojuma dimensijas, uz kurām attiecināmas atvērtās kodēšanas laikā formulētās kategorijas. Tās ir: (a) cēloņsakarības un apstākļi, kuri noved pie kādas parādības rašanās, (b) pētāmās parādības būtības raksturojums, (c) konteksta faktori un jebkuri citi to ietekmējošie apstākļi, (d) aģentu, kuri attiecināmi uz pētāmo parādību, rīcības un mijiedarbības stratēģijas un (e) to sekas jeb rezultāts (Kelle, 2019, p.77).

Redzams, ka E. Strosa un Ž. Korbēnas piedāvātā kodēšanas paradigmas pieeja ir piemērota procesa analīzei, jo piešķir nozīmi indivīda aģentūrai un palīdz radīt zināšanas par rīcību stratēģijām (Kelle, 2019). Tā atbilst promocijas darba mērķim pētīt profesionālo mobilitāti kā procesu un saskan ar izmantoto teorētisko perspektīvu – P. Burdjē sociālā lauka un kapitāla veidu teoriju. Kā izriet no promocijas darba 3. nodaļas, sociālais lauks ir telpa, kurā mijiedarbojas tam piederīgie aģenti, un promocijas darba uzdevumi prasa aprakstīt šo aģentu rīcību repertuāra daudzveidību, vienlaikus klasificējot, cik lielā mērā tas veicina vai kavē specifisku parādību – individuālo aģentu profesionālo mobilitāti. Kā izriet no P. Burdjē, sociālā lauka jēdzienam piemīt augsta abstrakcijas pakāpe, respektīvi, tas nepiedāvā iepriekš definētu

konkrētu rīcību un stratēģiju aprakstu. Pretēji, P. Burdjē skatījumā aģentu rīcību nosaka konkrētā pētāmā parādība un viņu centieni uzlabot vai noturēt savu kapitālu vērtību noteiktā situācijā. Tāpat autore piedāvājums skatīt profesionālo mobilitāti kā zaudējumu, tā potenciālo ieguvumu perspektīvā, no vienas puses, ietver noteikta jēdzieniskā aparāta izvēli, no otras puses, prasa saglabāt iespēju formulēt jaunas, iepriekšējo perspektīvu papildinošas zināšanas. Attiecīgi E. Strosa un Ž. Korbēnas definētās parādības raksturojuma dimensijas ir ietvars, kurš ļauj sistemātiski aprakstīt katru rīcību un aģentu mijiedarbību, aptverot gan cēloņu, gan seku perspektīvu.

Autore uzskata, ka P. Burdjē teorijas pielietojums ļauj atrisināt divas metodoloģiskas problēmas, uz kurām norādījuši E. Strosa un Ž. Korbēnas pieejas kritiķi. Pirmkārt, P. Burdjē teorijas abstrakcijas pakāpe atbilst apzīmējumam “zems empīriskais saturs”. Attiecīgi tā ļauj izvairīties no teorētisko jēdzienu uzspiešanas datiem aksiālās kodēšanas laikā. Var uzskatīt, ka izvēlēta teorija piedāvā autorei daudz telpas, lai saglabātu teorētisko jūtīgumu 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.

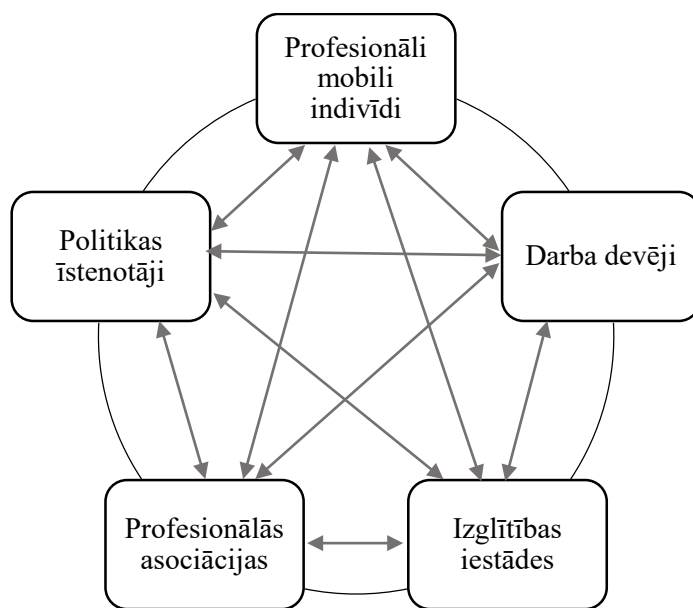
Turpinājumā autore sīkāk raksturo veidu, kā pielietojusi E. Strosa un Ž. Korbēnas datus pamatotās teorijas principus praksē, strādājot ar savu empīrisko materiālu. Visām promocijas darba pētījumā veiktajām intervijām tika sagatavots transkripts, respektīvi, sarunas atveidojums teksta formā. Krievu valodā notikušo sarunu tulkošana notika sinhroni ar transkripta rakstīšanu. Kodēšana veikta manuāli, strukturējot kodus Excel programmā.

Iegūto kvalitatīvo datu kopu autore lasīja vairākkārtīgi, piešķirot kodus teksta fragmentiem, kas atklāja aģentu rīcības veidus un precizēja to parādīšanās kontekstu. Koda nosaukumā autore ietvēra īsu novērotās parādības, rīcības, kontekstu fiksējošu apraktu. Piemēram, intervijas fragmentam “.. *ir gada pārrunas, kurās darbinieks ar vadītāju izrunā, kādas būtu tās attīstības lietas. Tajās sarunās jau izkristalizējās, piemēram, darbinieks pasaka, ka viņš grib ... [citas profesijas nosaukumi]. Tālāk jau vadītāji dod ziņu [personāla vadībai]. Tad, kad mums parādās vakances, mēs “izceļam laukā” cilvēkus, kuriem ir bijusi interese par šiem amatiem*” (darba devējs), autore piešķīrusi šādus kodus: “pārrunas ar darbiniekiem”, “darbinieka interese par citu profesiju”, “identificēšana”, “saraksta veidošana” un “mobilitātes pretendentu atlasīšana”. Savukārt nākamajam fragmentam, kurā intervijas dalībnieks paskaidro rīcības motīvu, proti, “*tās ir zināšanas par drēbi. Ja cilvēks ir bijis pietiekami ilgi pie mums, tad viņam ir ļoti labas zināšanas par tirgu, par iekšējiem procesiem*”, piešķirti kodi

“uzņēmumam specifiskas prasmes” (vēlākā posmā, izmantojot P. Burdjē jēdzienus, kodam piešķirts nosaukums “organizācijas kultūras kapitāls”) un “prasmju uzkrāšana”.

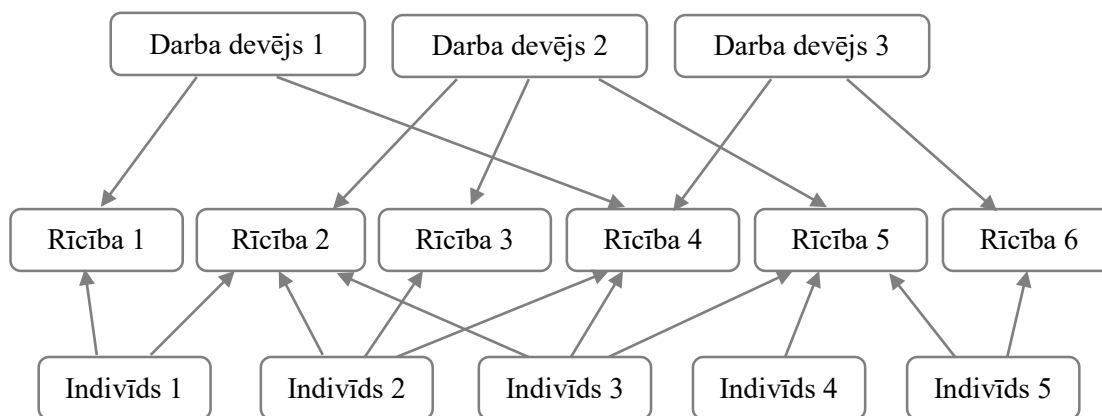
Atvērtās kodēšanas stadijā sākotnēji izveidotie kodi varēja tika pārskatīti, sadalīti vai apvienoti atkarībā no tā, kāda informācija atklājās katrā nākamajā transkriptā. Iegūstot lielāku kodu apjomu, kas raksturo aģentu rīcību profesionālās mobilitātes procesā, autore tos pakāpeniski grupēja, balstoties 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, respektīvi, validēja datus, pielietojot triangulācijas metodi. Literatūra rāda, ka triangulācija 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. 5.2. attēlā ir vispārīgi parādīta īstenotā salīdzināšanas pieeja. Tā paredz, ka dati ir izvērtēti, pretnostatot visās aģentu grupās (profesionāli mobilie indivīdi, darba devēji, profesionālās asociācijas, izglītības iestādes, politikas īstenotāji) iegūto informāciju gan par savu, gan citu aģentu rīcību.



5.2. att. Darba tirgus aģentu grupās iegūto datu triangulācija

Savukārt salīdzināšanas loģika, kurai sekoja autore, ir detalizētāk raksturota 5.3. attēlā, balstoties uz divu lielāko aģentu grupu piemēru, analizējot to pielietoto rīcības praksi dažādību.



5.3. att. Darba tirgus aģentu rīcību identificēšanas un verificēšanas shēma

Kā redzams 5.3. attēlā, iesākumā autore, balstoties uz profesionāli mobilo indivīdu biogrāfiskajām intervijām, identificēja dažādus rīcību veidus. Katrs individuālais aģents spēja raksturot kādu noteiktu rīcību repertuāru, kas kaut kādā mērā pārklājās ar citu profesionāli mobilo indivīdu pieredzi. Turklāt atšķīrās arī individuālo aģentu spēja raksturot parādības īpašības vai kontekstu, attiecīgi vienā intervijā iegūtais empīriskais materiāls bija plašāks, bet citā – šaurāks. Identiskā veidā arī darba devēju intervijās autore meklēja šiem aģentiem raksturīgos rīcību veidus. Turpinājumā autore salīdzināja rīcību veidus, kas izriet no vienas un otras grupas intervijām, savienojot tā īpašības (mērķu, konteksta, parādīšanās laika un vietas u.tml.) aprakstošās kategorijas. Ja iegūtais rīcību repertuārs un to īpašības sakrita un papildināja vienu otru, autore ieguva vairākos datu avotos verificētu informāciju. Parādoties rīcību veidiem vai īpašībām, kuras izrietēja tikai no viena avota veida, autore lielāku vērību pievērsa konteksta raksturojumam, lai varētu noteikt iemeslus, kāpēc citi darba tirgus aģenti nav reflektējuši par doto aspektu.

Tāpat autore strukturēja kodus, lai atklātos empīriskajā materiālā identificēto rīcību raksturojums atbilstoši E. Strosa un Ž. Korbēnas formulētajām dimensijām (sk. Kelle, 2019, p. 77). 5.2. tabulā sniegts pārskats, kādu informāciju fiksēja autore.

5.2. tabula.

Individuālo un citu darba tirgus aģentu rīcību analīzes dimensiju raksturojums

<i>Analīzes dimensija</i>	<i>Dimensijas saturu raksturojošie jautājumi</i>
Rīcības manifestācijas mērķis	Kāpēc parādās šī rīcība? Ar kādu mērķi parādās šī rīcība? Kādu aģenta vajadzību apmierina vai kādu risku mazina? <i>Raksturojot rīcību, jānosaka saistība ar kapitāla veidu, uz kuru tā attiecas</i>

<i>Analīzes dimensija</i>	<i>Dimensijas saturu raksturojošie jautājumi</i>
Rīcības manifestācijas laiks un telpa	Kad izpaužas konkrētā rīcība? <i>Nosakāma saistība ar profesionālās mobilitātes posmu/ stadiju</i>
Rīcības manifestācijas vieta	Kur izpaužas konkrētā rīcība? <i>Vietu variācijas: uzņēmuma nozare, noteiktas profesijas, citi uzņēmuma darbības raksturojumi, kas atklājās saistībā ar rīcības manifestāciju</i>
Rīcības forma	Kā izpaužas rīcība? Ko dara aģents, kas “izpilda” šo darbību?
Rīcības piemērošanas mērogs	Kādas īpašības raksturīgas aģentiem, pret kuriem ir vērstā šī rīcība? Kādi atlasē kritēriji ir pielietoti, lai atlasītu aģentus pret kuriem vērst konkrēto rīcību?
Rīcības rezultāts	Kādas ir rīcības sekas? Vai kaut kas tiek mainīts rīcības repertuārā nākamajā aģentu mijiedarbības epizodē?

Selektīvās 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 6. nodaļas izstrādes vajadzībām, kas raksturo profesionālo mobilitāti kā procesu P. Burdjē sociālā lauka teorijas ietvarā, Latvijas darba tirgus sociālā lauka struktūru un tās aģentu mijiedarbību, no kodu kārtošanas 7. nodaļas vajadzībām, kas raksturo indivīdu rīcību stratēģijas profesionālās mobilitātes sekmēšanai. Rezultātu izklāsta gaita atspoguļo kodu shēmas struktūru.

Papildus iepriekš minētajam 7. nodaļas materiāla izklāstā autore kā papildinošu izmanto naratīva pieeju (Lieblich et al., 1998), kas paredz sakārtot intervijas dalībnieka darba dzīves faktus hronoloģiskā secībā, izveidojot stāstu, kurā atklājas profesionālās pārejas secība, tajā iesaistītie dalībnieki un citi situācijas orientāciju raksturojošie aspekti, situācijas atrisinājums un novērtējums (Bela-Krūmiņa, 2004). Tā ļauj pilnīgāk atspoguļot indivīda profesionālās mobilitātes gaitu, kas intervijas transkriptā ir saskaldīta un izklāstīta atšķirīgā secībā un intervijas daļā, kā arī nestrukturēta, iekļaujot informācijas izklāsta pārrāvumus. Attiecīgi darba dzīvesstāsta rekonstruēšana palīdz attēlot iesaistītos aģentus mijiedarbībā, parādot pielietoto rīcību stratēģiju izmaiņas laika gaitā. Kā papildinoša metode tā izmantota tāpēc, ka datos pamatā teorija, kura veido analīzes struktūru un pamatu, ir pārāk sadalīta un pārstrukturēta pēc kodiem, kas attiecīgi sadala “stāstu” fragmentos. Kapitāla pārvaldības stratēģiju, it sevišķi ieguvumu un zaudējumu perspektīvas atklāšanai, ir ļoti būtiski parādīt indivīda pieredzi kā vienotu stāstījumu.

6. PROFESIONĀLĀ MOBILITĀTE DARBA TIRGUS SOCIĀLAJĀ LAUKĀ: ROBEŽAS UN AĢENTU MIJIEDARBĪBAS RAKSTUROJUMS

Šīs nodaļas mērķis ir raksturot Latvijas darba tirgus sociālā lauka struktūru, nosakot tā robežas, un šim laukam piederīgo aģentu mijiedarbību, atklājot rīcību stratēģijas, kuru mērķis ir ietekmēt profesionālās mobilitātes norises gaitu. Saskaņā ar P. Burdjē sociālā lauka struktūru un robežas parāda konkrētais empīriskais materiāls (Bourdieu & Wacquant, 1992), respektīvi, dažādu aģentu atsauces, kuri citi aģenti ietekmē viņu pozīciju vai uz kuru aģentu esošo un potenciālo rīcību viņi reaģē.

Analizējot darba tirgus aģentu rīcību attiecībā pret profesionālo mobilitāti, nozīmīgi ir noteikt laukam piederīgo aģentu (kā individuālo, tā organizāciju) savstarpējās varas pozīcijas (Bourdieu & Wacquant, 1992). Tās nosaka, cik lielu ietekmi konkrētā analizējamā aģenta rīcība atstāj, pirmkārt, uz profesionāli mobilā indivīda spēju īstenot pāreju un, otrkārt, uz citu aģentu spēju mainīt šī procesa gaitu. Nošķirot citus aģentus no profesionāli mobilā indivīda, svarīgi ir noteikt, cik lielā mērā kopumā saskan viņu intereses sekmēt mobilitāti, un attiecīgi analizēt, kā aģenti mijiedarbojas tādos gadījumos, ja šīs intereses sakrīt, un gadījumos, ja tās atšķiras.

Mijiedarbība ir aģentu savstarpējās attiecības, kuras izpaužas caur dažādām rīcības praksēm, kas apvienotas plašākās grupās veido virzienus un stratēģijas, kuras autore definē kā savstarpēji saistītu apzinātu vai neapzinātu rīcību repertuāru, kuras izstrādātas ar mērķi vadīt kādu procesu vai, pārvaldot mazāku kapitāla apjomu, pielāgoties situācijai (sk. Burdjē, 2004). Attiecīgi darba tirgus aģentu rīcību stratēģiju mērķis ir, vadoties no aģenta vēlmes vairot sava kapitāla apjomu un vērtību, ietekmēt citu aģentu rīcību. Autore pieņem, ka gadījumā, ja aģents saskata ieguvumus no profesionālās mobilitātes, viņš cenšas to rosināt un veicināt, bet gadījumā, ja saskata zaudējumus, tad viņš cenšas kavēt profesionālo mobilitāti.

Aplūkojot profesionālās mobilitātes norisi darba tirgus sociālajā laukā, šīs nodaļas ietvaros autore analizē dažādu aģentu savstarpējās attiecības makro un mezo līmenī, izmantojot dažādu darba tirgus aģentu un indivīdu darba dzīves biogrāfiskajās intervijās iegūto empīrisko materiālu. Savukārt indivīda rīcība mikro līmenī, nošķirot to no mijiedarbības lauka ietvara, ir aplūkota nākamajā, šī darba 7. nodaļā.

Šo nodaļu veido sešas apakšnodaļas. Pirmajā raksturota profesionālajā mobilitātē iesaistīto aģentu pozīciju struktūra, nosakot sociālā lauka centrā un perifērijā darbojošos aģentus. Šo analīzi papildina vispārējā varas laukā – ekonomikā – notiekošo procesu īss raksturojums. Tā ir konteksta informācija par procesiem, kuri atstāj iespaidu uz ekonomiskajam laukam pakārtotā darba tirgus lauka aģentu mijiedarbību.

Otrajā apakšnodaļā ir raksturots darba tirgus aģentu rīcību repertuāra analīzes ietvars, kurā autore detalizētāk skaidro empīriskā materiāla kodēšanas procesā iegūto kategoriju strukturēšanas loģiku. Tā kā visas aģentu rīcības ir iedalītas divās visaptverošās grupās atbilstoši to mērķim, respektīvi, tās ir profesionālo mobilitāti veicinošas vai to kavējošas stratēģijas, turpmākās divas apakšnodaļas attiecīgi sīkāk raksturo katrā no tām iederīgos rīcību virzienus un prakses.

Piektajā apakšnodaļā autore piedāvā apkopojumu par darba tirgus aģentu mijiedarbības galvenajām iezīmēm, demonstrējot, ka vienlaikus darba tirgū ir sastopamas savstarpēji pretrunīgas rīcības prakses, kā arī ilustrējot to mainīgumu laika gaitā. Savukārt sestajā apakšnodaļā autore diskutē par secinājumiem, kas izriet no empīriskā materiāla, sniedzot kopsavilkumu, atbildot uz promocijas darba uzdevumos formulēto jautājumu par to, cik lielā mērā sociālā lauka teorijas ļauj raksturot dažādus profesionālās mobilitātes procesa aspektus un kādā veidā sociālā lauka struktūra un darba tirgus aģentu mijiedarbība spēj rosināt vai kavēt mobilitātes norisi un izdošanos.

6.1. Profesionālajā mobilitātē iesaistītie aģenti un to mijiedarbības konteksts

Tā kā dažādu valstu izglītības un darba tirgus struktūru analīze parāda to atšķirīgo aktivitāti (sk. DiPrete et al., 1997), par ko liecina arī šo struktūru darbības Latvijā analīzes rezultāti, pētījuma mērķa sasniegšanai bija nepieciešams identificēt darba tirgum kā sociālajam laukam piederīgos aģentus. Šī analītiskā rīka autora P. Burdjē ieteikumu, kā šis uzdevums ir risināms praktiski (sk. Bourdieu & Wacquant, 1992), autore īstenoja divās secīgās pakāpēs. Pirmkārt, analizējot starptautisko teorētisko literatūru, tika noteikti darba tirgus aģentu veidi, kuri strukturē profesionālo mobilitāti (sk. DiPrete et al., 1997). Otrkārt, secinājumi par dažāda veida aģentu ietekmi tika verificēti iesākumā profesionāli mobilo indivīdu darba dzīves biogrāfiskajās intervijās, bet vēlākā stadijā – ar citu darba tirgus aģentu intervijās iegūto empīrisko materiālu. Tā rezultātā autore precizēja starptautiskajā literatūrā identificēto darba tirgus aģentu lomu atbilstoši Latvijas kontekstam.

Identificējot Latvijas darba tirgus sociālajam laukam piederīgos aģentus un nosakot to pozīciju, autore vienlaikus ieguva informāciju par vispārīgākiem sociālajiem un ekonomiskajiem procesiem, kuri strukturē darba tirgus aģentu uzvedību. Daļā gadījumu tie ir arī profesionālo mobilitāti ierosinoši. Šie procesi ir apzīmēti kā aģentu mijiedarbības konteksta faktori, jo tie ir apstākļi, kurus, raugoties no darba tirgus viedokļa, par stabiliem un grūti ietekmējamiem (respektīvi, strukturāliem) uzskata paši darba tirgus aģenti. Vienlaikus redzams, ka pēc būtības šie konteksta faktori ir tādu aģentu rīcību rezultāti, kuras noris augstākas varas

pakāpes – globālajā ekonomiskā un kultūras kapitāla sadales – sociālajā laukā (sk. Edgerton & Roberts, 2014; Thompson, 2014). Jāatzīmē, ka, ņemot vērā promocijas darba pētījuma fokusu, šie konteksta faktori atspoguļo Latvijas ekonomiski aktīvākajā daļā – Rīgas areālā – aktuālos procesus.

Darba tirgus aģentu intervijās atklātie konteksta faktori sasaucas ar U. Beka identificētajām riska sabiedrības izpausmēm (sk. Beck, 2000). Tie attiecas uz politisko un ekonomisko aģentu izvietojumu telpā atšķirībām un tehnoloģiju lomas pieaugumu, kā arī atspoguļo dažādas autora piedāvāto darba tirgus attīstības scenāriju iezīmes. Vienlaikus vērojams, ka tās ir piederīgas atšķirīgiem U. Beka formulētajiem scenārijiem. Intervijās atklājas pāriešanas uz zināšanu un informācijas sabiedrību, tautsaimniecības nozaru saplūšanas un indivīdu orientācijas uz pašrealizāciju tendences Latvijā.

Pirmais nozīmīgais faktors, kuru akcentē uzņēmumu pārstāvji, raksturojot Latvijas darba tirgu, ir sīva konkurence par darbaspēku, it īpaši, augsti kvalificētu, proti: *“faktiski jebkurā jomā ir cīņa par talantiem”* (darba devējs). Ar šo jēdzienu darba devēji saprot indivīdus, kuriem piemīt gan augsts institucionālais, gan iemiesotais kultūras kapitāls. Būtiska iezīme ir tā, ka konkurence iziet ārpus Latvijas darba tirgus robežām, respektīvi, noteiktās nozarēs darba devējiem ar savu piedāvājumu ir jāspēj konkurēt starptautiski, jo: *“augsti kvalificēti cilvēki viegli atrod darbu gan ārzemēs, gan arī Latvijā”* (darba devējs).

Konkurences par darbaspēku cēloņu un iezīmju raksturojumā atklājas U. Beka idejas par atšķirīgo politisko un ekonomisko aģentu izvietojumu telpā un zināšanu sabiedrības attīstību (sk. Beck, 2000). Konkurenci par augsti kvalificētu darbaspēku īpaši akcentē darba devēji, kuri uzskata, ka viņu nozare piedzīvo strauju izaugsmi. To veicina arī ekonomiskā kapitāla kustība pāri robežām, respektīvi, ārvalstu investīcijas Latvijā: *“ļoti daudzi ārzemju uzņēmumi redz Latviju kā lielisku vietu savu kompetenču centru attīstībai vai filiāļu veidošanai. Līdz ar to arī pieaug konkurence”* (darba devējs).

Konkurenci saasina vispārēja Latvijas sabiedrības novecošanās radīta darbaspēka apjoma samazināšanās iekšējā darba tirgū. Tā iemesls ir jaunākās paaudzes darbaspēka nespēja pilnībā kvantitatīvi aizvietot vecākās paaudzes darbaspēku, kurš aiziet pensijā.

Daļā nozaru darbaspēka trūkumu rada arī profesijas prestiža samazināšanās, turklāt tā novērojama gan attiecībā uz vidējas, gan augstas kvalifikācijas profesijām. Darba devēju skatījumā profesiju prestiža samazināšanos veicina vairāki faktori. Te mijiedarbojas profesijas darba satura specifika, t.sk. iegūstamo zināšanu augsta sarežģītības pakāpe, atalgojuma līmenis nozarē un profesijā, profesijas kultūras kapitāla globālā konkurētspēja un iespēja nodrošināt darba konkrētā profesijā un privātās dzīves līdzsvaru. Attiecīgi augstāks prestižs ir profesijām, kuru kultūras kapitāls vienkāršāk pārnesams dažādu valstu starpā un indivīds var konkurēt

starptautiskajā darba tirgū, kurās iespējams gūt visaugstāko atalgojumu par vismazākajiem ieguldījumiem kultūras kapitāla attīstībā un kurās iespējams panākt labāku līdzsvaru ar privāto dzīvi.

Darbaspēka trūkuma problēmu dažādu nozaru uzņēmumi risina atšķirīgi. Pirmkārt, daļa uzņēmumu ievieš pensijas vecuma personu nodarbinātības programmas, lai noturētu vai atkārtoti piesaistītu tās darba tirgum. Otrkārt, nozares cenšas ietekmēt sākotnējās jauniešu profesionālās izvēles, sadarbojoties ar vispārīzglītojošām iestādēm. Treškārt, darbaspēka piesaistei jau studiju procesā tiek maksātas stipendijas nākotnes darbaspēkam. Ceturtkārt, darba devēji paaugstina algas, jau sākotnēji tās nosakot nevis pēc darba produktivitātes, bet citiem principiem (piemēram, ar mērķi piesaistīt lielāku skaitu darbinieku ar augstu kultūras kapitālu, cerot uz strauju uzņēmuma izaugsmi un ieguldījumu atpelnīšanos nākotnē). Attiecīgi darba devēju pārstāvji atzīst, ka ne tikai nozaru, bet arī vienas nozares uzņēmumu starpā pastāv pietiekami nozīmīgas darbinieku atalgojuma atšķirības. Piektkārt, darba devēji veicina Latvijas iekšējo darbaspēka ģeogrāfisko mobilitāti, un, sestkārt, daļa nozaru izskata iespējas piesaistīt trešo valstu darbaspēku. Pēdējā nodoma īstenošanai tomēr pastāv vairāki būtiski strukturāli šķēršļi – kā vispārīgi, kas izriet no imigrācijas un darba tirgus tiesiskā regulējuma, tā arī uzņēmumu specifiski, kas izriet no tā darbinieku un klientu struktūras. Tā, piemēram, rada vajadzību pārzināt Latvijas tiesisko regulējumu un valsts valodu, un attiecīgi ir nozīmīgs šķērslis trešo valstu darbaspēka piesaistē.

Otrais nozīmīgais faktors, kas raksturo kā Latvijas, tā globālo darba tirgu, ir dažādu rutīnas darbu automatizācija un digitalizācija. Darba devēji raksturo virkni procesu, kurus viņi vidējā termiņā ir jau automatizējuši un kurus plāno automatizēt tuvākajā nākotnē. Vienlaikus interviju dalībnieki uzsver, ka līdz šim automatizācijas ieviešana biežāk ir mainījusi dažādu profesiju tehnisko prasmju kopumu, retāk – samazinājusi darbinieku pieprasījumu. Profesijas prasmju kopuma izmaiņas ir prasījušas darbinieku gatavību pārskatīt savus ieradumus un iemācīties noteiktu darbu veikt no līdzšinējās prakses atšķirīgā veidā. Darbiniekiem bijušas atšķirīgas sekmes jauno prasmju apgūšanā, kā rezultātā daļa ir aizgājusi strādāt uz tehnoloģiski mazāk attīstītiem uzņēmumiem, kuri lieto iepriekšējās darba metodes.

Trešais darba devēju minētais konteksta faktors ir uzņēmumu īstenošanā pozicionēšanās politika savā nozarē, respektīvi, kādas specializācijas darbus un kādā apjomā uzņemas attiecīgais uzņēmums. Šī politika turpinājumā ietekmē to, kādas kvalifikācijas darbinieki nepieciešami uzņēmumam un cik lielā mērā tie plāno paplašināties – augt kā apgrozījuma, tā darbinieku skaita ziņā. Redzams, ka, pirmkārt, augstas konkurences par darbaspēku apstākļos daļa uzņēmumu izvēlas uzņemt tik lielu darba daudzumu, cik spēj veikt uzņēmuma darbinieku kodols. Šie uzņēmumi vērsti uz sava uzņēmējdarbības apjoma saglabāšanu, bet

atsakās no paplašināšanās, lai gan attiecīgā produkta pieprasījums tirgū pieaug. Otrkārt, uzņēmumi segmentējas jeb ievieš savas atšķirības pēc tā, cik augstas sarežģītības pakāpes produktus viņi piedāvā. Šī prakse sasaucas ar P. Burdjē ideju par nošķirumu dažādu aģentu starpā pēc reputācijas vai citām kvalitāti raksturojošām pazīmēm (sk. Bourdieu, [1984]1996; Thompson, 2014).

Dažādu nozaru darba devēji nosauc savai jomai specifiski raksturīgos segmentēšanās aspektus. Tie nosaka, cik lielā mērā attiecīgie uzņēmumi izjūt nozarei kopumā raksturīgās darbaspēka piesaistes grūtības. Daļā gadījumu darba devēji atzīst, ka viņu segmentā darbaspēka trūkums ir izjūtams mazāk. Citos gadījumos notiek otrādi – darba devēji uzskata, ka tieši viņu pārstāvētajā segmentā darbaspēka trūkums izpaužas visskaudrāk. Latvijas uzņēmumu segmentēšanās nosaka viņu uzvedību darba tirgus sociālajā laukā. Attiecīgi daļa uzņēmumu pieņem daudz iesācēja līmeņa darbinieku. Turpat blakus darbojas citi, kuru darba specifika prasa pieredzējušu speciālistu nozīmīgu pārsvaru kopējā darbinieku struktūrā.

Ceturtnā darba devēju minētā tirgus iezīme sasaucas ar U. Beka indivīdu orientācijas uz pašrealizāciju izpausmēm (sk. Beck, 2000), kas maina arī varas attiecības starp darbinieku un darba devēju. Nodarbinātības attiecībās pašrealizācija izpaužas caur darbinieku piesaistes darba devējiem un vienai profesijai vājināšanos un darba devēju motivācijas rūpētīs par darbinieka labbūtību paaugstināšanos (darba vides iekārtošanu, darba un privātās dzīves līdzsvaru, regulāru darbinieku izaugsmes gaidu monitoringu, veselības atbalsta programmām u.tml.).

Indivīdu tieksme uz pašrealizāciju veicina interesi par dažādām, t.sk. starptautiskā mērogā biežāk nekā Latvijā attīstītām, nozarēm vai profesijām, tādējādi daļā gadījumu mudinot apgūt atšķirīgu zināšanu spektru un pamēģināt darbu vairākās jomās. Tas ir netiešs faktors, kas, blakus ekonomikas globalizācijai un zināšanu sabiedrības attīstībai, rada labvēlīgus priekšnoteikumus tautsaimniecības nozaru saplūšanai (sk. Beck, 2000). Vienlaikus darba devēji akcentē, ka indivīdu orientācija uz pašrealizāciju nes arī divas negatīvas tendences.

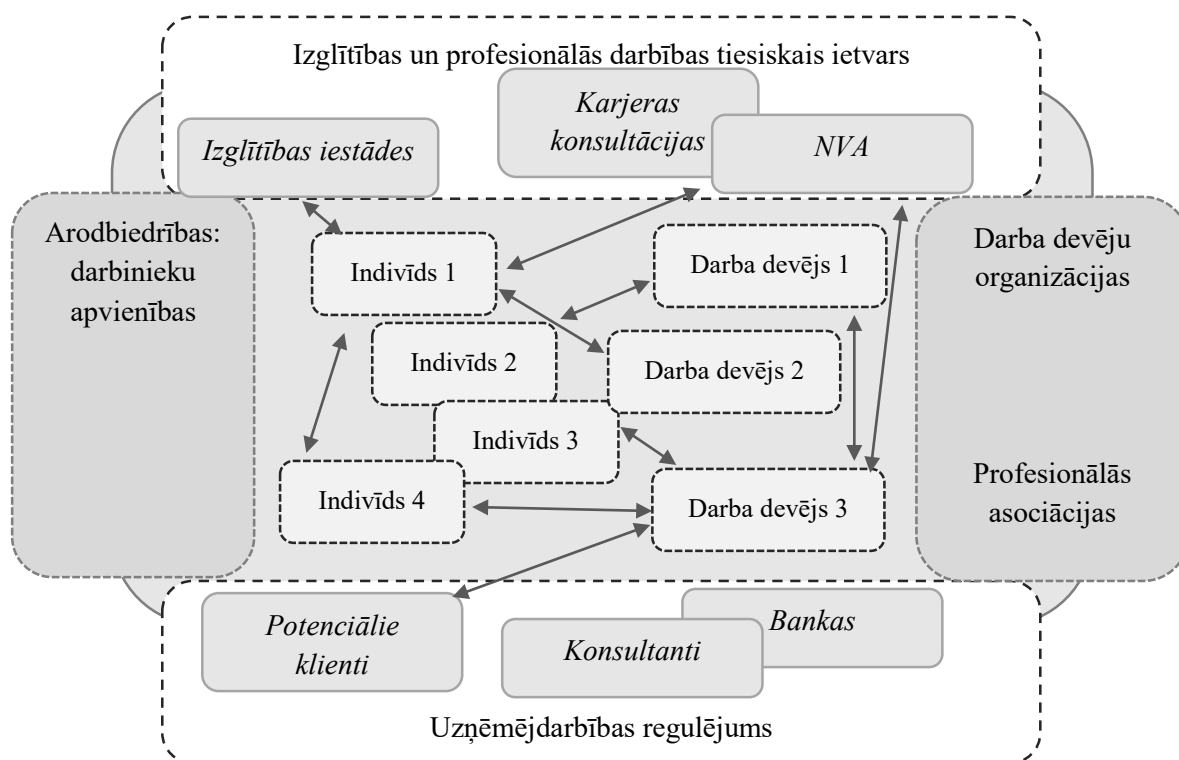
Pirmā negatīvā tendence ir salīdzinoši augsta darbinieku mainība (mobilitāte darba devēju starpā), kurai pēdējo desmit gadu laikā kopumā ir raksturīga pieaugoša tendence. Tā īslaicīgi apstājās Covid-19 pandēmijas laikā, taču atsākās, stabilizējoties epidemioloģiskās drošības situācijai. Savukārt otra negatīvā tendence ir darbaspēka zemā izpratne par apstākļiem, kuri nosaka darba algas apmēru un izaugsmi. Interviju dalībnieki norāda, ka daļa darbinieku, orientējoties uz savām vajadzībām, pauž izpratnes trūkumu, kas ir darba produktivitāte un kā tā ir atkarīga no darbinieka zināšanām un prasmēm. Šis novērojums rāda, ka kādai Latvijas darbaspēka daļai ir zems iemiesotais kultūras kapitāls, kas izpaužas gadījumos, kur jādemonstrē izpratne par vispārējām profesionālās darbības likumsakarībām. Šādas izpratnes trūkums negatīvi atsaucas arī uz darbinieku motivāciju mācīties, respektīvi, turpināt sava kultūras

kapitāla uzkrāšanu. Saskaņoties ar šo problēmu, atsevišķi darba devēji norāda, ka ir ieviesuši neformālās darbinieku apmācību programmas, kurās skaidro iepriekš minētos jautājumus, piemēram:

[Mums] ir jāizstāsta, kas Latvijā ir tie cilvēki, kas tik [iepriekš nosaukta hipotētiska summa] pelna – ko viņi dara, ko viņi zina, ko prot, kāda ir viņu izglītība. Viņiem ir jāskaidro, ka algas no zila gaisa neviens neliek, katram darba tirgū ir vērtība. (darba devējs)

Piektais Latvijas darba tirgus konteksta faktors ir dažādām nozarēm raksturīgie sezonālie vai klientu pasūtījuma svārstību radītie darbaspēka pieprasījuma izmaiņu cikli. Īslaicīgi darbaspēka pārplūšanu nozaru starpā radīja arī atsevišķu tautsaimniecības nozaru darbības ierobežojumi Covid-19 pandēmijas laikā.

Darba devēji, kurus mainīgie ekonomiskās aktivitātes cikli skar retāk vai mazākā apjomā, citu nozaru lejupslīdes periodā iegūst papildu darbaspēku. Šo nozaru uzplaukuma laikā viņiem ir jāreķinās ar darbaspēka aizplūšanu. Kā raksturīgus regulāru pieprasījuma svārstību piemērus uzņēmumi min transporta, viesmīlības un būvniecības nozari. Turklāt pēdējās darbaspēka pieprasījumu Latvijā būtiski ietekmē ES fondu ieguldījumu dinamika. Attiecīgi uzņēmumi, kuri izjūt šo svārstību ietekmi, kaut kādā mērā reķinās ar šiem cikliem, plānojot savu darbību.



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.

6.1. att. Darba tirgus sociālā lauka un tā aģentu pozīciju struktūra

Pētījumā iegūtais empīriskais materiāls ir pamats darba tirgus sociālā lauka struktūras attēlojuma piedāvājumam (sk. 6.1. attēlu). Tas ietver, pirmkārt, iesaistīto aģentu uzskaiti, un, otrkārt, to savstarpējo pozīciju un distances atspoguļojumu. Aģenti, kas izvietoti lauka centrā, ieņem nozīmīgāku lomu šī lauka veidošanā, savukārt aģenti, kuri attēloti kā izvietoti perifērijā, var būt ietekmīgi, taču konkrētā lauka struktūras veidošanā ieņem pakārtotu lomu.

Darba tirgus sociālā lauka centrā autore ir izvietojusi divas aģentu grupas. Pirmā ir indivīdi kā darba ņēmēji, kuri nodomu veikt darbu īsteno caur otro aģentu grupu – organizācijām kā darba devējiem (uzņēmumiem). Jāņem vērā, ka indivīdi, kaut arī attēloti atsevišķi, vienlaikus ir arī organizācijas struktūras veidojoši aģenti, līdz ar to šīs nav savstarpēji izslēdzošas analīzes vienības. Tomēr empīriskais materiāls ir pietiekams pamats, lai parādītu, ka profesionālās darbības un mobilitātes kontekstā ir nepieciešams individuālus apskatīt kā atsevišķu aģentu grupu, kuriem piemīt noteikti motīvi, kas rosina noteiktu rīcību. Ja indivīdu apskata kā kāda uzņēmuma darbinieku, redzams, ka viņa motīvi var būt un var nebūt saskanīgi ar organizācijas kopējiem darbības mērķiem, un rīcības prakses var būt pretrunā ar organizācijas atbalstītajām rīcības praksēm.

Atšķirībā no teorētiskajā daļā attēlotā profesionālās mobilitātes pozicionējuma darba tirgus sociālajā laukā, kurā pretstatītas indivīda sākotnējā un jaunā jeb mērķa profesija, šajā attēlā indivīdi un darba devēji izvietoti kopējā struktūrā. Šāds attēlojuma veids arī ļauj izvairīties no šķietamā nošķiruma, ka profesionālā mobilitāte noteikti ietver arī darba devēja mainīšanu, kas izriet no pārejas darbā uz citu tautsaimniecības nozari. Promocijas darba empīriskais pētījums rāda, ka tā nav cieša likumsakarība, respektīvi, profesionālā mobilitāte var notikt arī viena vidēja vai liela uzņēmuma ietvaros, ja tajā blakus uzņēmuma pamatdarbības jomai ir nodarbināti arī dažādu citu profesiju darbinieki.

Tādējādi 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.

Pētījumā atklājas, ka 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, piemēram: *“man bija [paziņa], kura strādāja manā [tagadējā] darbā. Viņa pastāstīja par savu darba gaitu. [...] tajā brīdī, caur tām mūsu sarunām, [es uzzināju], ka*

tur būs nosacīti mierīgāk” (profesionāli mobils indivīds). Vienlaikus iegūtais empīriskais materiāls nav pietiekams, lai precizētu uzņēmumu un viņu darbinieku rīcības saskaņošanas pakāpi, lai apzināti izplatītu informāciju par mobilitātes iespējām. Respektīvi, nav skaidras informācijas par to, cik lielā mērā uzņēmumi, kuri vēlas piesaistīt profesionāli mobilos indivīdus, vada savu darbinieku – indivīdu, kas rosina citām profesijām piederīgo interesi par savu nozari – rīcību.

Attiecībā pret indivīdiem kā darba tirgus aģentiem laukā distancētu pozīciju ieņem arodbiedrības kā darbiniekus apvienojošas organizācijas (sk. 6.1. attēlu). Šī situācija ir specifiska Latvijas darba tirgus iezīme, jo citās valstīs arodbiedrības var ieņemt būtiski aktīvāku pozīciju, tādējādi ietekmējot kā darbinieku situāciju kopumā, tā viņu profesionālās mobilitātes iespējas (DiPrete et al., 1997). Kā rāda Latvijā veikti pētījumi (sk., piemēram, Žabko, 2020), arodbiedrības var veicināt labvēlīgāku apstākļu radīšanu jebkuru studiju (kā pirmreizēju, tā atkārtotu) apvienošanai ar darbu un caur darba koplīgumu noslēgšanu var formāli nostiprināt darba devēja pienākumu finansiāli atbalstīt darbinieka izglītošanos.

Lai gan arodbiedrības darbojas vairākos promocijas darba pētījumā aptvertajos Latvijas uzņēmumos, empīriskais materiāls rāda, ka profesionālās mobilitātes jautājumā tās nozīmīgu pozīciju parasti neieņem. Koplīgumos var būt ietverta vienošanās par darba devēja pienākumu pārkvalificēt darbinieku, ja samazinās attiecīgās profesijas pieprasījums uzņēmumā. Tomēr šī nosacījuma iedzīvināšana praksē ir atsevišķs arodbiedrību un darba devēju mijiedarbībā risināms jautājums. Attiecīgi var pastāvēt plaša starp vienošanās panākšanu un praktisku tās īstenošanu, piemēram: *“mums arī koplīgums paredz, ka, ja darba devējam ir saprātīga iespēja pārkvalificēt darbinieku, tad tas būtu darāms, darāms, bet mums atsevišķa programma tam šobrīd nav”* (darba devējs).

Līdzīga nozīmīguma pakāpe darba devēju pusē ir dažādām profesionālajām un darba devējus apvienojošām organizācijām. Būtiski, ka tieša darba devēju savstarpēja sadarbība ir nozaru specifiska parādība. Intervijas rāda, ka daļa uzņēmumu pārstāvju (piemēram, būvniecībā, informāciju tehnoloģiju nozarē) mēdz sadarboties savā starpā, apvienojot viņu rīcībā esošo darbinieku prasmes (kultūras kapitālu), lai veiktu lielākus pasūtījumus. Citu nozaru uzņēmumi noraida šādu sadarbības iespēju, uzsverot savstarpējās konkurences aspektu. Neskatoties uz šīm atšķirībām, kā vienai, tā otrai grupai piederīgi uzņēmumi var būt dažādu lielāku uzņēmēju apvienību vai organizāciju biedri, kas ar to palīdzību rosina dažādu jautājumu virzīšanu izskatīšanai politikas plānošanas līmenī.

Redzams, ka uzņēmēju organizācijas profesionālās mobilitātes procesa strukturēšanā reti ir iesaistītas tiešā veidā. Empīriskais materiāls rāda, ka šīs organizācijas var būt iesaistītas divējādi. Pirmkārt, atsevišķu profesionālo organizāciju rīcība nesenā pagātnē vai empīriskā

materiāla vākšanas laikā ir bijusi vērsta uz profesionālās darbības formālo nosacījumu pārskatīšanas iniciēšanu politikas plānošanas un īstenošanas līmenī. Otrkārt, gadījumos, kad kādi lieli uzņēmumi ir plānojuši kolektīvu atlaišanu, šī informācija caur uzņēmēju organizācijām tika nodota tiem citu nozaru darba devējiem, kuriem potenciāli varētu būt interese par attiecīgās kvalifikācijas darbaspēka piesaisti. Šajos gadījumos ir veicināta pāreja nozaru starpā, iespējams, arī mobilitāte salīdzinoši radniecīgu procesiju līmenī (piemēram, izglītības programmu grupu līmenī). Tomēr minēto aktivitāšu intensitāte ir salīdzinoši zema un nozaru specifiska, tādējādi tā nespēj padarīt uzņēmēju un profesionālās organizācijas par tikpat svarīgiem darba tirgus aģentiem, kādi ir darba devēji.

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 (sk. 6.1. attēlu).

Izglītības iestāžu grupā profesionālās mobilitātes kontekstā vienlīdz nozīmīgi aģenti ir gan formālās, gan neformālās izglītības iestādes, savukārt galvenais darba tirgus politikas īstenotājs ir NVA, kura nodrošina karjeras konsultantu, darba meklēšanas un profesionālās apmācības atbalstu. Starp izglītības institūcijām un darba devējiem pastāv noteiktas sadarbības saites, tāpat tādas pastāv starp NVA un darba devējiem, izglītības institūcijām un indivīdiem, kad pēdējie brīvprātīgi vai piespiedu kārtā nonāk bezdarba situācijā. Jāatzīmē, ka daļa šo saišu kopumā ir vērstas uz darbaspēka profesionālu sagatavošanu un piesaisti darba devējiem, un profesionālā mobilitāte ir mazāk nozīmīgs šim uzdevumam pakārtots mērķis. Piemēram, politikas īstenotāja pārstāvis savu darba mērķi raksturo šādi: *“mūsu uzdevums ir atgriezt darba tirgū, nav būtiski kādā profesijā. Mēs piedāvājam šīs iespējas apmācīties, bet galvenais rezultāts [ir tas], ka viņš ir iekārtojies darbā, varbūt arī ne [tajā profesijā], kuru viņš apguva”* (politikas īstenotājs).

Izglītības iestāžu un darba tirgus politikas veidotāju pozīciju darba tirgus sociālajā laukā strukturē šo nozaru tiesiskais regulējums, kura detalizētu analīzi autore sniegusi 4.2. nodaļā. Interviju dalībnieki periodiski atsaucas uz vienu vai otru tiesiskā regulējuma aspektu, kurus tādējādi var uzskatīt par vispārējām sociālā lauka darbību ietekmējošām normām. Redzams, ka daļa noteikumu ir pilnībā internalizēti sociālajā laukā, piemēram, reglamentēto profesiju regulējums, kurš uzliek indivīdam 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 valsts sociālās apdrošināšanas sistēmas finansiālo atbalstu (bezdarbnieka pabalstu), un pārkvalificēšanas atbalstam, tiek uztvertas kā stabilas un drošas struktūras. Lai gan tiesiskais regulējums pēdējo desmit gadu laikā ir

mainījies, šos faktus aģenti parasti nav atzinuši par būtiskiem, atspoguļojot kopējo savas profesionālās pārejas gaitu.

Uzņēmējdarbības sekmes ietekmējošo 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 – indivīdiem un darba devējiem. Būtiskākie to starpā ir nozaru klienti un finanšu starpniecības institūcijas (bankas, valsts garantiju fondi u.tml.), mazāk būtiski – uzņēmējdarbības konsultanti, kuri pārvalda profesionāli mobilajam indivīdam vērtīgas zināšanas. Vispārējo strukturālo ietvaru šo aģentu darbībai uzliek tiesiskais regulējums, kas nosaka uzņēmējdarbības veikšanas kārtību kā kopumā, tā specifiski noteiktās nozarēs (piemēram, pārtikas ražošanā, sabiedriskajā ēdināšanā, pakalpojumu sniegšanā veselības vai skaistumkopšanas nozarēs u.tml.).

Uzņēmējdarbības jomas tiesību aktu uzliktā struktūra var ietekmēt profesionālās mobilitātes izdošanos gadījumos, ja kopā ar profesiju, indivīds maina arī nodarbinātības formu, no darba ņēmēja kļūstot par uzņēmēju, ja vēlas iegūt lielāku autonomiju vai izjūt grūtības iekļauties darba tirgū atbilstoši sociālā lauka darbības noteikumiem, piemēram: *“Es nezinu, vai es vispār kādam esmu vajadzīgs darba tirgū, un es nezinu, vai man tas ir vajadzīgs”* (profesionāli mobils indivīds). Būtiska iezīme šeit ir arī tā, ka, runājot par uzņēmējdarbības jomu regulējošajiem tiesību aktiem, dažādi darba tirgus aģenti tiecas apšaubīt noteiktu normu lietderību, kas ir atšķirīga rīcība, salīdzinot ar attieksmi pret izglītības, sociālās drošības un darba tirgus politikas struktūrām.

Nozaru klienti var sekmēt profesionālo mobilitāti kā tieši, tā netieši. Biežāk vērojama netieša ietekme, kur klienti, intensīvāk pieprasot kādu pakalpojumu, rada darbaspēka pieprasījumu. Tā rezultātā uzņēmums, kura klientu aktivitāte pieaug, var izšķirties par darbaspēka piesaisti no citām nozarēm, respektīvi, rosinot profesionālo mobilitāti. Savukārt tieša ietekme vērojama situācijā, kad bijušie klienti, piedāvājot sadarbību, tieši rosina indivīdu kļūt profesionāli mobilam. Vienu šādu tiešu ietekmes piemēru parāda šāds dzīvesstāsts:

Man zvanīja [bijušie] klienti un teica, ja es gribu turpināt ar dārziem, tad viņi labprāt pie manis paliktu. [...] tad man viens liels un labs klients [...] prasīja, ko es tagad darīšu. Es viņam saku, ir divas opcijas. [Pirmā:] es nāku strādāt pie tevis [...] kā algots darbinieks. Otrā ir tā, ka es varētu mēģināt pati patstāvīgi darboties. Viņš man pateica, ka padomās. Nākamajā dienā viņš man piezvanīja, tie bija tādi izšķirošie vārdi, kas mani pamudināja uz sava uzņēmuma veidošanu. Viņš teica tā: “Es tevi pie sevis darbā varu pieņemt jebkurā brīdī, bet tas tev neko nemainīs.” Viņš teica, ka viņš neredz nevienu iemeslu, kādēļ es nevarētu iet pati savu ceļu. Ja es nepamēģināšu, tad es nezināšu, un varbūt pat nožēlošot, ka es neesmu pamēģinājusi. Noslēgumā viņš pateica: “Mans dārzs ir tavā rīcībā!” Tas mani tā iedvesmoja ... Ja man kāds prasa, kas es esmu, es nekad nesaku, ka es esmu uzņēmuma vadītāja, es saku, ka es esmu dārznieks. (profesionāli mobils indivīds)

Finanšu starpniecības institūcijas, piemēram, bankas, kas piešķir studiju kredītus vai kredītus uzņēmējdarbībai, vai ES fondu atbalstu administrējošas institūcijas ar saviem lēmumiem arī var ietekmēt profesionālās mobilitātes sekmes. Finansējuma piešķiršana sniedz resursus mobilitātes nodoma īstenošanai, lai gan nav tiešs izdošanās garants, un atteikums piešķirt finansējumu savukārt var to kavēt.

Latvijas darba tirgus sociālajā laukā kopumā salīdzinoši maznozīmīgi ir dažādi uzņēmējdarbības un privāti karjeras konsultanti. Uzņēmējdarbības konsultantu mazsvarīgums izriet no apstākļa, ka vairums profesionāli mobilo indivīdu ir algoti darbinieki. Savukārt, ja profesionāli mobilais indivīds ir uzsācis uzņēmējdarbību, daļā gadījumu viņš izmanto dažādas konsultācijas (īpaši raksturīgi, pārejot uz lauksaimniecības nozari vai kļūstot par pārtikas mājražotājiem), bet citos gadījumos – izvēlas paļauties uz saviem lēmumiem un izpratni. Vienlaikus redzams, ka paši uzņēmējdarbības konsultanti profesionālās mobilitātes kontekstā ieņem reaģējošu lomu, respektīvi, viņi atsaucas uz zināšanu pieprasījumu, nevis to rada.

Savukārt privātu karjeras konsultantu loma profesionālās mobilitātes veicināšanā ir maznozīmīga. Šāds secinājums izriet no diviem apstākļiem. Pirmkārt, šis pakalpojums Latvijā ir mazattīstīts, un, otrkārt, darbības vecuma iedzīvotāju vajadzības tiek nodrošinātas ar NVA starpniecību pieejamajos publiskajos konsultāciju pakalpojumos bezdarbniekiem. Redzams, ka strādājošo indivīdu gadījumā šo pakalpojumu daļēji spēj aizvietot psihologa konsultācijas. Vienlaikus secināms, ka indivīdi reti aktualizē vajadzību sistemātiski, ar ārēja speciālista palīdzību izvērtēt savu profesionālo piemērotību noteikta veida darbībai vai tās pieprasījumu ilgtermiņā. Kā rāda 7. nodaļā aplūkotais materiāls, šo pakalpojumu indivīdi aizvieto ar pašu veiktu profesijas piemērotības izvērtējumu.

Iegūtais empīriskais materiāls, kas ļāva noteikt darba tirgus aģentu savstarpējās pozīcijas, rāda, ka aktīvākie un profesionālās mobilitātes kontekstā nozīmīgākie ir profesionāli mobilie indivīdi un darba devēji. Tā kā profesionālā mobilitāte atstāj nozīmīgu iespaidu uz indivīda kultūras, sociālo un ekonomisko kapitālu, tad viņu rīcību stratēģijas ir aplūktas atsevišķi promocijas darba 7. nodaļā, savukārt šīs nodaļas turpinājumā galvenā uzmanība ir vērsta uz citu – organizāciju tipa aģentu – rīcībām, kā arī to mijiedarbības raksturojumu.

6.2. Aģentu rīcību motīvu un repertuāru analīzes ietvars

Darba tirgus aģentu rīcību motīvi un repertuāri ir izziņāti, intervijās jautājot par rīcību, saskaroties ar noteiktām parādībām darba tirgū un izglītībā (augstākajā un profesionālajā), kodēšanas procesā tās strukturējot atbilstoši motīviem un sagaidītajam rezultātam. Šajā procesā autore atdalīja tādas rīcības, kuras darba devēji vai izglītības iestādes vērs pret jebkuru darba vai studiju pretendentu, no tām, kuru mērķis ir tieši ietekmēt vai kā rezultātā tiek pastarpināti

atstāts iespaids uz profesionālās mobilitātes procesu – tā dinamiku vai gaitu. Ņemot vērā darba tirgus aģentu rīcību repertuāra daudzveidību, promocijas darba mērķa sasniegšanai autore šīs nodaļas turpinājumā analizē tikai uz profesionālo mobilitāti attiecināmo rīcību kopumu. Citas pētījumā identificētās rīcības, kuras nav attiecināmas uz mobilitāti, tālāk netiek aplūkotas (piemēram, šādi ir izslēgtas sadarbības prakses starp darba devējiem un vispārizglītojošām izglītības iestādēm u.tml.).

Lai noteiktu pastarpināto iespaidu uz profesionālo mobilitāti, autore verificēja katras atklātās rīcības nozīmīgumu profesionāli mobilo indivīdu darba dzīves biogrāfiskajās intervijās (sk. vispārīgo verificēšanas loģiku promocijas darba metodoloģijas nodaļā). Ja tā risināja kādu indivīda problēmu vai radīja viņam papildu šķēršļus, tad attiecīgā rīcība, kaut arī netieša, tika atzīta par pārejas procesu ietekmējošu. Šie vērtējuma aspekti ir arī turpinājumā atrunāti, raksturojot identificētās darba tirgus aģentu rīcības.

Analizējot rīcības, autore tās kārtoja atbilstoši darba tirgus aģenta veidam un apvienoja augstākas agregācijas pakāpes kategorijās, izveidojot sešu līmeņu hierarhiju. Šajā procesā vienkāršākās kategorijas tika nosauktas par risinājumiem, kuri veido rīcības prakses (sk. 6.2. attēlu, kurā attēloti pieci no sešiem hierarhijas līmeņiem, sākot ar rīcības praksēm). Augstākā pakāpē prakses apvienojas rīcību virzienos, kuri tika apvienoti katram darba tirgus aģentam specifiskajās rīcību (apakš)stratēģijās. Iegūtās kategoriju grupas rāda, ka kādā aģentu kopā identificētās (apakš)stratēģijas var sasaukties ar citas aģentu kopas rīcībām, kā rezultātā tām ir piešķirti arī līdzīgi nosaukumi. Vienlaikus sastopamas tādas viena aģentu veida rīcības prakses vai risinājumi, kas ir līdzīgi pēc izpausmes, bet to ieskaitīšanu dažādās rīcību virzienu un (apakš)stratēģiju grupās nosaka motīvi un konteksta faktori.



6.2. att. Darba tirgus aģentu rīcību repertuāra klasifikācija

Augstākā agregācijas pakāpē visas dažādām aģentu grupām – darba devējiem, izglītotājiem, profesionālajām organizācijām u.tml. – specifiskās (apakš)stratēģijas tika apvienotas divās nozīmīgās stratēģijās (sk. 6.2. attēlu), iedalot tās pēc sociālā lauka ietvaros makro līmenī notiekošā procesa rakstura. Tā rezultātā visas (apakš)stratēģijas ir iedalāmas, pirmkārt, kā sociālā lauka noteikumus saglabājošās, vai, otrkārt, kā sociālā lauka noteikumus mainošās. Sociālā lauka noteikumus saglabājošās stratēģijas ir tādas, kurās izpaužas aģentu

tieksmes izveidot struktūru, kurā viņi saglabā varu pār profesionālās mobilitātes procesu, pārlicina jauniesācējus ievērot pastāvošās nozares un uzņēmuma normas, mudina viņus pieņemt esošo profesionālās darbības kultūru u.tml. Savukārt sociālā lauka noteikumus mainošās ir tādas stratēģijas, kurās atklājas aģentu centieni ieviest jaunus sociālā lauka darbības noteikumus, lai pielāgotos vai pretotos citu aģentu rīcībai.

Būtiski atzīt, ka noteiktu rīcību veidu iekļaušana sociālā lauka noteikumus saglabājošās vai mainošajās stratēģijās nosaka laika posms, cik ilgi tās tiek lietotas uzņēmumā (nozarē). Gadījumā, ja iegūtā informācija liecina, ka noteikta rīcība ir ilglaicīga un tiek uztverta kā nostabilizējusies norma, tad tā atzīstama par sociālā lauka noteikumus saglabājošu. Attiecīgi sociālā lauka noteikumus mainošās ir relatīvi jaunas rīcības prakses un virzieni, kurus uzņēmumi vai izglītības iestādes ieviesuši nesen, turpina pilnveidot un attīstīt, kā arī kopumā tās uzskata par novitāti vai maz izplatītu praksi nozarē. Tas nozīmē, ka laika gaitā šobrīd kā sociālā lauka noteikumus mainošie rīcību virzieni vai prakses var kļūt par lauka noteikumus saglabājošām rīcībām, un to vietā kā lauka noteikumus mainošās nāks jaunas, šobrīd vēl neeksistējošas prakses. Šis apstāklis parāda sociālā lauka noteikumu mainīgumu, kas izriet no darba tirgus aģentu mijiedarbības (sk. Bourdieu & Wacquant, 1992).

Vēl augstākā agregācijas pakāpē abas minētās stratēģijas tiek pārgrupētas atbilstoši to ietekmei uz profesionālo mobilitāti, respektīvi, to veicinošajās vai kavējošās. Veicinošās stratēģijas ir vērstas uz to, lai ierosinātu vai atvieglotu profesionālo mobilitāti, tās ir reaģējošas uz aģentu prognozi, ar kādām barjerām varētu sastapties indivīdi, kuri īsteno pāreju. Savukārt kavējošo stratēģiju mērķis ir apslāpēt profesionālās mobilitātes intensitāti, radot papildu barjeras pārejas īstenošanai. Uzskatot šo dalījumu par visnozīmīgāko promocijas darba tēmas kontekstā, nākamās divas apakšnodaļas secīgi apskata profesionālo mobilitāti veicinošo un kavējošo stratēģiju grupas.

6.3. Profesionālo mobilitāti veicinošās darba tirgus aģentu rīcību stratēģijas

Profesionālo mobilitāti veicinošo darba tirgus aģentu rīcību pārskats divās lielākajās – darba devēju un izglītības iestāžu – grupās ir sniegts 6.1. tabulā. Nodaļas turpinājumā tās analizētas sīkāk, kā arī aplūkotas citu aģentu – darba tirgus politikas īstenoātāju un profesionālo asociāciju – stratēģijas. Attiecībā pret profesionālo mobilitāti tās ir mazskaitlīgākas un šaurākas, tāpēc nav iekļautas tabulā.

Kā rāda 6.1. tabula, neskatoties uz to, ka darba devēju stratēģiju mērķis ir veicināt darbaspēka profesionālo mobilitāti, tās ietver organizācijas kultūras saglabāšanas komponenti, kā arī profesionālās mobilitātes atbalsts ir vērsti uz organizācijas kapitāla vērtības pieauguma

veicināšanu. Arī tad, ja stratēģijas maina sociālā lauka noteikumus, šo uzdevumu tās veic tādā apmērā, cik nepieciešams, lai atbalstītu organizācijas kapitāla vērtības audzēšanas stratēģiju.

Savukārt izglītības iestāžu rīcību stratēģijas profesionālās mobilitātes atbalstam pamatā ir pakļautas savas darbības (pastāvēšanas) saglabāšanas mērķim (būt tirgus dalībniekam, gūt ienākumus). Daudzu rīcību virzienu, sevišķi to, kas ieskaitīti sociālā lauka noteikumus saglabājošo grupā, uzdevums ir atbalstīt jebkuru studējošo. Vienlaikus izglītības iestāžu pārstāvji atzīst, ka tas noteikti palīdz noturēt studiju procesā arī profesionāli mobilos indivīdus, jo tieši šī studējošo daļa biežāk saskaras ar dažādām grūtībām. Izteiktāk profesionālo mobilitāti veicina tās izglītības iestāžu rīcību stratēģijas un virzieni, kurus autore atzinusi par sociālā lauka noteikumus mainošiem. To rašanās biežāk saistāma ar mērķi piedāvāt profesionāli mobilo indivīdu vajadzībām un ierobežotajām iespējām piemērotu mācību organizācijas formu.

6.1. tabula.

Profesionālo mobilitāti veicinošo darba devēju un izglītības iestāžu rīcību stratēģiju un (apakš)stratēģiju kopsavilkums

<i>Stratēģijas</i>	<i>Sociālā lauka noteikumus saglabājošās</i>		<i>Sociālā lauka noteikumus mainošās</i>	
<i>Aģenta veids</i>	<i>Darba devēji</i>	<i>Izglītības iestādes</i>	<i>Darba devēji</i>	<i>Izglītības iestādes</i>
<i>(Apakš)-stratēģijas</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Organizācijas kapitāla vērtības audzēšana • Organizācijas kultūras saglabāšana 	<ul style="list-style-type: none"> • Studējošā kapitāla attīstības atbalsts • Saiknes uzturēšana ar darba tirgu 	<ul style="list-style-type: none"> • Profesionālās mobilitātes kultūras veidošana • Ienākšanas barjeru samazināšana • Organizācijas kultūras pielāgošana • Formālo un neformālo saišu ar citiem darba tirgus aģentiem pārskatīšana 	<ul style="list-style-type: none"> • Studiju organizācijas pārskatīšana • Jaunu saišu ar darba tirgu veidošana

Turpmākā darba tirgus aģentu rīcību (apakš)stratēģiju analīze ir strukturēta atbilstoši to lomai sociālā lauka kārtības uzturēšanā (saglabāšana vai mainīšana) un “rīcību nesējam” – aģentam, kuram raksturīga stratēģija. Tās ir sakārtotas pēc aģentu nozīmības pakāpes, sākot ar darba devējiem, turpinot ar izglītības iestādēm un noslēdzot ar pārējiem aģentiem, ja identificētas vēl kādas viņiem specifiski raksturīgas rīcības.

6.3.1. Sociālā lauka noteikumus saglabājošās rīcību (apakš)stratēģijas

Profesionālo mobilitāti veicinošo un vienlaikus sociālā lauka noteikumus saglabājošo rīcību stratēģiju uzdevums ir vadīt mobilitātes procesu tādā veidā, lai noturētu darba tirgū kā sociālajā laukā (un uzņēmumā kā tam pakārtotā apakšlaukā) pastāvošos darbības noteikumus, kavētu to izmaiņas un panāktu, ka jaunienācēji – profesionāli mobilie indivīdi – šīs normas pieņem un integrē savā rīcību repertuārā.

Darba devēju rīcību stratēģijas

Darba devēju rīcību, kas vērsta uz sociālā lauka noteikumu saglabāšanu, autore iedala divās (apakš)stratēģiju grupās. Tās ir, pirmkārt, organizācijas kapitāla vērtības audzēšana, un, otrkārt, organizācijas kultūras kapitāla saglabāšana.

Organizācijas kapitāla vērtības audzēšanas stratēģijas uzdevums ir, atzīstot profesionālo mobilitāti kā sociālu parādību, vadīt tās norisi kā uzņēmuma iekšienē, tā prom no uzņēmuma ar mērķi uzlabot organizācijas pozīcijas tirgū. Šis uzdevums ietver vairākus aspektus: pirmkārt, tas parāda darba devēja apzināšanos par procesiem mūsdienu darba tirgū; otrkārt, rēķināšanos ar indivīdu pašrealizācijas vajadzībām (dažādas profesionālās intereses, vēlēšanās piedzīvot profesionālo izaugsmi); treškārt, lietpratīgu uzņēmuma darbinieku kultūras kapitāla attīstības atbalstu; un, ceturtkārt, apzināšanos, ka darbinieku kultūras kapitāls ir daļa no uzņēmuma kultūras kapitāla. Stratēģijas formulējums akcentē, ka darba devējs kā aģents, realizējot savas intereses darba tirgus sociālajā laukā un ekonomikas varas laukā, vēlas kontrolēt un izmantot savu darbinieku (individuālo aģentu) pašrealizācijas vajadzības. Tādējādi darba devējs kā aģents, kas apveltīts ar lielākiem resursiem un augstāku varas pozīciju, rada labvēlīgu vidi organizācijas un indivīda mijiedarbībai, lai īstenotu viņiem kopīgās intereses. Kāds darba devējs šo apzināšanos un stratēģijas attīstības laika perspektīvu raksturo šādi:

Mēs esam par ilgstošu sadarbību, mums visas vadlīnijas ir vērstas uz to, lai darbinieku [darba attiecību] iekšējais ilgums būtu pēc iespējas ilgāks. [...] mācībām ir milzīga nozīme – mācības, karjeras izaugsme, lai cilvēks varētu atrast sev jaunu nodarbošanos [uzņēmuma iekšienē], ja viņu vairs neinteresē vecā. Tas nav radies vienā gadā, tie kā minimums ir desmit gadi. [...] Tur veidojas tā sinerģija, jo vairāk tiek uzkrāta iekšējā pieredze, jo vairāk mēs varam kaut ko radīt. (darba devējs)

Organizācijas kapitāla vērtības audzēšanas stratēģija iedalās četros rīcību virzienos: pirmkārt, profesionālās mobilitātes veicināšana uzņēmuma iekšienē; otrkārt, dažādības veicināšana; treškārt, darbinieka kultūras kapitāla attīstības atbalsts; un, ceturtkārt, zema kultūras kapitāla izstumšana.

Profesionālās mobilitātes veicināšana uzņēmuma iekšienē ir bieži sastopams rīcību virziens, ar kuru darba devēji cenšas savlaicīgi identificēt un ietekmēt savu esošo darbinieku uzvedību. Tam raksturīgs “pievilkšanas” efekts, respektīvi, uzņēmums rada vidi, kurā

darbiniekiem ir iespējams savlaicīgi izpaust savu interesi par citu profesiju, savukārt darba devējam ir iespējams ērti un savlaicīgi identificēt šos darbiniekus un atbilstošā brīdī informēt viņus par mobilitātes iespējām. Būtiski, ka no šajā rīcību virzienā ietilpstošajām praksēm ir izslēgtas tādas rīcības, kurās darba devējs uzspiež vai pierunā darbinieku būt profesionāli mobilam. Tādas ir ieskaitītas citā, sociālā lauka noteikumus mainošā rīcību stratēģiju grupā. Attiecīgi profesionālās mobilitātes veicināšana uzņēmuma iekšienē balstās uz brīvprātīgu darbinieka atsaucību uz uzņēmumā piedāvātajām iespējām. Šis rīcību virziens iedalās divās, savstarpēji saistītās prakšu grupās: pirmkārt, brīvi pieejami iekšējie vakanču sludinājumi un darbinieku atlases konkursi; un, otrkārt, savlaicīga mobilitātes pretendentu apzināšana. Vienlaicīgi šīs prakses mijiedarbojas ar profesionālo mobilitāti kavējošu rīcību, kuru mērķis ir noturēt uzņēmuma darbiniekus.

Brīvi pieejamo iekšējo vakanču sludinājumu un darbinieku atlases konkursu mērķis ir piedāvāt jaunās darbavietas jau pārbaudītiem un uzņēmumā verificētiem darbiniekiem. Tas nodrošina, ka darba devējs ir pārliecinājies par pretendentu kultūras kapitāla atbilstību ne tikai formālo dokumentu formā (darba pieredzes apraksts, izglītību apliecinājošie dokumenti u.tml.), bet arī praksē. Vienlaikus darba devējam ir informācija, ka indivīds pieņem organizācijas noteikumus un atzīst tās kultūru. Attiecīgi samazinās neskaidrības riska pakāpe, kas ir augstāka nezināma pretendenta gadījumā, kā arī ir samazināts risks zaudēt vērtīgu kultūras kapitālu, ja darbinieks izlemtu pamest organizāciju. Informāciju par iekšējām vakancēm darba devēji mēdz nodot zināšanai arī tiem darbiniekiem, kuri nesenā pagātnē aizgājuši no darba, taču iepriekš bija pauduši interesi par šādu darba saturu. Šajā vietā iekšējo vakanču sludinājumi savienojas ar otro praksi – savlaicīgu profesionālās mobilitātes pretendentu uzņēmuma iekšienē apzināšanu.

Vairāki darba devēji norāda, ka uzņēmumā regulāri (vienu vai vairākas reizes gadā) notiek pārrunas ar darbiniekiem par viņu apmierinātību un izaugsmes mērķiem. To laikā darba devējs noskaidro, kādas ir darbinieka profesionālās intereses, kā arī viņš tiek iepazīstināts ar iespējamiem izaugsmes virzieniem un tam nepieciešamo sagatavošanos.

Mēs to [profesionālo mobilitāti uzņēmuma iekšienē] ļoti veicinām. Mēs runājam ar darbiniekiem, *performance development* [snieguma izaugsmes] ietvaros, mēs sakām – par cik mūsu uzņēmuma struktūra ir plakana, tad tas, kā tu vari sagatavoties iespējai iegūt kādu vakanci, ir sagatavoties horizontālajai izaugsmei. Mums vienmēr iekšēji ir atvērtas pilnīgi visas vakances, līdz ar to cilvēks var skatīties, kur viņš var dabūt sev tās papildu zināšanas. (darba devējs)

Gadījumā, ja darbinieks izrāda interesi par citu profesiju, darba devēja pārstāvji to atzīmē un dažkārt veido potenciālo interesentu sarakstu. Tāpat uzņēmumi rada iespēju darbiniekam pašam atzīmēt, par kurām uzņēmuma vakancēm viņš vēlas saņemt informāciju. Parādoties attiecīgajai vakancei, darba devēja personāla daļas speciālisti mēdz pārbaudīt, vai

darbinieks, kurš iepriekš paudis interesi, ir pieteicies, un gadījumā, ja nav pieteicies, viņam tiek nosūtīts uzaicinājums vai atgādinājums.

Dažādības veicināšanas rīcību virziens, kura mērķis arī ir audzēt darba devēja kā organizācijas kapitāla vērtību, risina uzņēmuma darbaspēka trūkuma problēmu. Šajā gadījumā uzņēmumi veicina piemērotu indivīdu ienākšanu no ārpuses. Dažādības veicināšana kā rīcību virziens ietver divas prakses: pirmkārt, tā ir dažādības potenciāla identificēšana; un, otrkārt, individualizētu piesaistes programmu izveidošana.

Dažādības potenciāla identificēšana ietver informācijas analīzi, kādu profesiju grupu darbinieki visvairāk trūkst uzņēmumā, cik lieli ieguldījumi apmācību veidā nepieciešami, lai pārkvalificētu citām profesijām piederīgos un kuras iedzīvotāju grupas var uzskatīt par potenciālo papildu darbinieku resursu. Atbilstoši šiem kritērijiem darba devējs var veidot īpašas, katrai identificētajai iedzīvotāju grupai pielāgotas profesionālo mobilitāti veicinošas programmas. Pēdējo īstenošana paredz rīcības, kuras apvienotas citu virzienu un prakšu grupās.

Dati rāda, ka abi iepriekš minētie rīcību virzieni – profesionālās mobilitātes veicināšana uzņēmuma iekšienē un dažādības veicināšana – ir raksturīgi darbinieku skaita ziņā lieliem uzņēmumiem. Tiem piemīt galvenais priekšnoteikums, kas nepieciešams šādu rīcību īstenošanai – augsta uzņēmumā nodarbināto profesiju un amatu dažādība, kā rezultātā darbinieki var kustēties pāri profesiju robežām horizontāli vai pāri amatu robežām – vertikāli. Šādos apstākļos ir vienkāršāk konstatēt kādas sociāli demogrāfiskās grupas darbinieku pārsvaru, kuru līdzsvarošanai ieviest dažādības veicināšanas programmas, tās īstenojot arī ar profesionālās mobilitātes atbalsta palīdzību.

Darbinieka kultūras kapitāla attīstības atbalsts ir nozīmīgs un salīdzinoši labi attīstīts rīcību virziens lielajos Latvijas uzņēmumos. Tas vērsts ne tikai uz profesionāli mobilajiem indivīdiem, bet arī uz jebkuru uzņēmuma darbinieku, kura kultūras kapitāla paaugstināšana nes tiešu ieguvumu arī darba devējam. Te ietilpst daudzveidīgas situācijas: indivīda kultūras kapitāls ir par zemu ieņemamajam amatam, darbinieka zināšanas nepieciešams regulāri atjaunot (tirgus situācijas vai tiesību aktu izvirzīto prasību dēļ) vai indivīda kultūras kapitāla pieaugums ļauj uzņēmumam paplašināt savu darbību vai nostiprināt pozīciju ekonomikas sociālajā laukā. Šajā situācijā darba devējs atbalsta darbinieka kultūras kapitāla pilnveidi jebkurā izglītības institūcijā, t.sk. organizē arī apmācību darba vidē. Attiecīgi darbinieka kultūras kapitāla attīstības atbalsta rīcību virziens iedalās trīs praksēs: pirmkārt, atbalsts formālās izglītības iegūšanai; otrkārt, atbalsts darbinieku neformālajai apmācībai (ārpus organizācijas); un, treškārt, neformālā apmācība darba vidē (organizācijas iekšienē).

Atbalsts formālās izglītības iegūšanai parasti ietver atbalstu studijām augstākās izglītības iestādēs. Tas tāpēc, ka darbiniekiem, kuriem tiek piedāvāts šis atbalsts, jau ir iegūta

profesionālā vidējā (vai vidējā) izglītība. Attiecīgi darba devēji ir ieinteresēti, lai darbinieki paaugstina savu kvalifikāciju uzņēmuma darbības nozarē, bet profesionālās mobilitātes gadījumā – iegūst jaunajai profesijai atbilstošu izglītību. Atbalsta risinājumi atšķiras darba devēju starpā. Daļa sedz mācību maksu noteiktā apmērā, citi piedāvā stipendiju, vēl citi pielāgo darba grafiku darbinieka lekciju plānam.

Vēl izplatītākas un dažās nozarēs – regulāras – ir darba devēju rīcību prakses darbinieku neformālās izglītības atbalstam. To ietvaros darbiniekam ir iespēja profesionāli pilnveidoties kāursos (t.sk. ES fondu finansētajā nodarbināto pieaugušo apmācību programmā), tā konferencēs gan pēc savas iniciatīvas izraudzītās, kā arī darba devēja piemeklētās. Attiecībā uz profesionāli mobilajiem indivīdiem, kuri ir ieguvuši kādu bāzes izglītību jaunajā profesijā, darba devēji bieži atzīst, ka piedāvā viņiem papildu izglītību turpmākajai izaugsmei. Uzņēmumu pārstāvji bieži norāda, ka profesionāli mobila indivīda sākotnējās prasmes ir pietiekamas iesācēja pozīcijai, taču darba devējs nav ieinteresēts viņu ilgi turēt šādā līmenī. Vēloties darbinieka izaugsmi, darba devēji atzīst par savu pienākumu turpināt neformālās izglītības atbalstu: *“mēs esam gatavi ieguldīt attīstībā un mācīt tos cilvēkus. Šie cilvēki, kas atnāk pēc [pārkvalificēšanas] kursiem, viņi nekad nav gatavi tā pilnasinīgi uzreiz strādāt. Viņos pēc tam vēl ir ļoti daudz jāiegulda”* (darba devējs).

Neformālā apmācība darba vidē ir rīcības prakse, kurā profesionāli mobilais indivīds iegūst nepieciešamās iemaņas, uzsākot darbu mentora, darbaudzinātāja vai pieredzējušāka kolēģa vadībā. Šī prakse bieži tiek lietota gadījumā, kad profesionālā mobilitāte ir notikusi uzņēmuma iekšienē. Tādā gadījumā tā var attiekties gan uz vidējās, gan augstas kvalifikācijas profesijām. Tad indivīdam jau ir zināšanas par noteiktu darba uzdevumu kopumu, uzņēmuma iekšējās darbības noteikumiem u.tml., kas samazina no jauna apgūstamo prasmju daudzumu. Jaunās zināšanas un prasmes tiek apgūtas pakāpeniski, pildot arvien sarežģītākus ikdienas darba uzdevumus, piemēram, *“viņiem [zemākajos amatos strādājošajiem] ir pieredze ar mūsu sistēmām, mūsu procesiem, un tehniskās zināšanas mēs piemācām klāt”* un *“katram jaunam darbiniekam ir mentors, kurš ar viņu [kopā] strādā un apgūst to profesiju. Ja tam cilvēkam ir iepriekšēja pieredze, tad tas laiks ir īsāks... Kā kurš iemācās...”* (darba devējs). Līdzīgi darba vidē tiek apmācīti arī profesionāli mobilie indivīdi, kas ienāk no ārpusē. Tomēr šādā situācijā apmācība darba vidē bez jebkādam nozares priekšzināšanām iespējama tikai vidējas kvalifikācijas profesiju gadījumā.

Zema kultūras kapitāla izstumšanas rīcību virziens vairo organizācijas kapitāla vērtību tādējādi, ka tajā ietilpstošās prakses veicina atbrīvošanos no darbiniekiem, kuru sniegums neatbilst uzņēmuma prasībām. Šāda rīcība, kā parāda profesionāli mobili indivīdu intervijas, ir rosinājusi viņu profesionālo pāreju. Šo likumsakarību ir novērojuši arī daži darba devēji.

Vienlaikus jānorāda, ka zema kultūras kapitāla izstumšana ir jānošķir no tādām darbinieku atlaišanām, kuras uzņēmumi pielieto, lai ekonomiskās situācijas un darba pieprasījuma lejupslīdes apstākļos samazinātu izmaksas. Tādā situācijā darba devēju rīcība ir reakcija uz vispārējā varas laukā notiekošiem procesiem. Tāpat šajā rīcību virzienā nav ieskaitāma darbinieka aiziešana no uzņēmuma savu individuālu apsvērumu dēļ. Šādā situācijā darbinieka aiziešana ir uzņēmuma kā organizācijas kapitāla vērtības samazināšanās.

Zema kultūras kapitāla izstumšana realizējas caur divām praksēm: pirmkārt, krītošu kapitāla vērtību demonstrējošu darbinieku atlaišana; otrkārt, prasību pret darbinieku kultūras kapitālu paaugstināšana. Pirmās prakses izpausmi un ietekmi uz indivīda lēmumu raksturo šāds piemērs:

Darba palika aizvien mazāk un mazāk, un patika aizvien mazāk. Tas rezultējās ar to, ka es strādāju aizvien draņķīgāk un draņķīgāk, un es pats to arī jutu. Pašam tā kā arī neērti bija, bija tā sajūta, ka tu esi iesēdējies. Likumsakarīgi, tā bija pirmā vieta, no kurienes mani palūdza aiziet. Mani atlaida. Tas man izraisīja mērenu šoku, jo kā tas tā var būt, ka mani atlaiž. Tad es sāku domāt par [jaunu profesiju]. (profesionāli mobils indivīds)

Savukārt prasību pret darbinieku kultūras kapitālu paaugstināšanās, kas var novest pie izstumšanas no organizācijas, notiek pakāpeniski. Tas novērojams situācijās, kad uzņēmumam pārskatot savus darbības principus, ieviešot jaunas tehnoloģijas u.tml., mainās darba organizācijas kārtība, kas prasa darbinieku pielāgošanos. Uzņēmumi atzīst, ka daļa darbinieku atsakās pielāgoties, kā rezultātā paši uzteic darba attiecības vai darba devējs ir spiests viņus atlaist. Piemēru, kādā veidā mainās darbiniekam izvirzītās prasības un attiecīgi veidojas izstumšanas apstākļi, sniedz šāda darba devēja pieredze:

Tu aicini cilvēku darbā un saki, ka viņam būs jādara šitā un tā, bet pāiet desmit gadi un tu saki, ka no šodienas viņam būs jādara vēl kaut kā – pag, man pirms desmit gadiem, kad es nācu, man nekas tāds nebija jādara. Un es viņam saku: “Piedod, uzņēmumam mainās stratēģija un tagad ir jādara.” Bet viņš saka, ka viņš to nevar, un iet prom. (darba devējs)

Organizācijas kultūras saglabāšanas (apakš)stratēģijas uzdevums ir noturēt uzņēmuma esošās normas, nodrošinot tā funkcionēšanas stabilitāti un prognozējamību, apzinoties, ka profesionāli mobili indivīdu ienākšana nes darbības loģikas izmaiņu riskus. Kopumā šajā stratēģijā iekļautie rīcību virzieni ir vērsti uz jebkuru jaunienācēju iekļaušanas procedūru, taču uzņēmumu pārstāvji atzīst šīs rīcības par būtisku atbalsta mehānismu, profesionāli mobilajiem indivīdiem pārvarot ar viņa kapitāla izmaiņām saistītās grūtības. Organizācijas kultūras saglabāšanas stratēģijā ir nodalāmi divi rīcību virzieni: pirmkārt, darbinieku socializācijas procedūras; un, otrkārt, darbinieku emocionālās piesaistes organizācijai stiprināšana.

Darbinieku socializācijas procedūru rīcību virziens ietver divas prakses: pirmkārt, iepazīstināšana ar formālajiem iekšējiem noteikumiem, un, otrkārt, neformālas iekļaušanas procedūras. Formālo noteikumu pakete ir sastopama praktiski visos intervētajos lielajos uzņēmumos. Tā ietver detalizētu uzņēmuma darbības mērķu un vērtību aprakstu,

iepažīstināšanu ar kvalitātes vadības un citām darbinieka rīcības instrukcijām, vispārējo informāciju, kādi jautājumi risināmi kurā no uzņēmuma struktūrvienībām u.tml. Šī informācija jaunienācējam tiek nodota kā rakstiskā formā, tā integrācijas semināru veidā.

Savukārt darbinieku emocionālās piesaistes organizācijai stiprināšana ietver neformālas iekļaušanas rīcības prakses: pirmkārt, dažādus komandas saliedēšanas pasākumus; un, otrkārt, praktisko un emocionālo atbalstu darba uzdevumu veikšanā. Tajā svarīgu lomu ieņem ieinteresētības par darbinieka labsajūtu demonstrēšana. Redzams, ka formālās un neformālās organizācijas kultūras saglabāšanas prakses bieži tiek pielietotas kā savstarpēji papildinošas. Tomēr emocionālās piesaistes procedūru intensitāte uzņēmumos variē, kamēr formālās procedūras parasti ir līdzīgākas. Abu veidu rīcību virzienu mijiedarbību uzņēmumā raksturo šāds iekļaušanas procedūru raksturojuma piemērs:

Mums ir diezgan daudzas sistēmas, kurās viss ir aprakstīts. Kā jau lielā uzņēmumā, visi tie procesi ir diezgan daudz dokumentēti. Liela laika daļa no *onboarding* [darba attiecību uzsākšanas] perioda tiek pavadīts, lasot un iepazīstoties. Tad, katram darbiniekam tiek piešķirts viens vai divi mentori, atkarībā no tā, cik ļoti kolēģi ir noslogoti, lai ir kāds, pie kā vērsties ar dažāda veida jautājumiem, vai tās ir tehniskās lietas vai tas vairāk ir par kādām sadzīviskām lietām. Jebkurā gadījumā šie kolēģi ir ļoti pretimnākoši un gatavi atbildēt. Un šādos [profesionālās mobilitātes] gadījumos darba vadītāji pieliek mazliet vairāk pūles, lai saprastu, kas tieši darbiniekam ir jāzina, sākot strādāt. Ja kāds, kurš ir strādājis jau [mūsu] jomā, [tad] vajag lasīt mazāk dokumentāciju, [bet] cilvēkiem, kuriem nav bijusi nekāda pieredze šajā jomā, tas ļoti, ļoti nāks par labu. Tā kā tiešais [vadītājs] ļoti domā pie tā, kas ir tās lietas, kas varētu trūkt darbiniekam. (darba devējs)

Organizācijas kultūras saglabāšanā ietilpstošie rīcību virzieni parasti mijiedarbojas arī ar organizācijas kapitāla vērtības audzēšanai piederīgo darbinieka kultūras kapitāla attīstības atbalsta rīcību virzienu, it īpaši, neformālās apmācības darba vidē praksi. Šajā gadījumā darbaudzinātājs, kas veic apmācību, vienlaikus veic mentora funkciju, kas sniedz praktisku un emocionālo atbalstu ārpus tiešajiem darba pienākumiem, kas jāapgūst profesionāli mobilajam indivīdam. Citos gadījumos, kad nepieciešamās prasmes indivīds apgūst ārpus organizācijas, mentors sniedz tikai informatīvo un emocionālo atbalstu, bez tiešas apmācību komponentes. Darba devēju un profesionāli mobilo indivīdu pieredze rāda, ka mentori laika gaitā var mainīties – noteiktā iesācēju posmā indivīdu atbalsta viens kolēģis, bet nākamajā – cits kolēģis, kas vienlaikus var būt arī darbinieka tiešais vadītājs.

Izglītības iestāžu rīcību stratēģijas

Izglītības iestāžu lomu profesionālās mobilitātes procesā un no tās izrietošās rīcību stratēģijas nosaka divi apstākļi. No vienas puses, to pozīcijas, nodrošinot profesionālo zināšanu un prasmju apguvi tiesiskā regulējuma noteiktajā struktūrā, ir stabilas un neapstrīdamas. Tādējādi skaidrs, ka izglītības iestāžu kā aģentu rīcībām pamatā ir jābūt vērstām uz sociālā lauka noteikumu saglabāšanu, lai atražotu savu varas pozīciju sociālajā laukā. Šī iemesla dēļ

sākotnēji ir pamats šaubām, vai tās varētu veicināt profesionālo mobilitāti. Vienlaikus, analizējot Latvijas tiesisko regulējumu promocijas darba 4. nodaļā, autore ir secinājusi, ka to radītie strukturālie ierobežojumi profesionālajai mobilitātei ir zemi. Attiecīgi ir iespējams vērtēt, kā to izpilde īstenojas praksē. Šeit atklājas izglītības iestāžu interese saglabāt savu darbību līdzšinējā apjomā, apstākļos, kad dzimstības līmeņa krituma dēļ samazinās potenciālo apmācāmo (studentu) skaits. Attiecīgi izglītības iestādes, no otras puses, ir lielākā vai mazākā mērā apzinājušās, ka profesionāli mobilie indivīdi varētu būt studentu skaita papildinājuma avots. Gadījumā, ja izglītības iestādes atzīst profesionāli mobilos indivīdus par īpašu grupu, kuras vajadzībām nepieciešams pievērst papildu uzmanību, viņu rīcība ir uzskatāma par mobilitāti veicinošu.

Balstoties uz iepriekš minētajiem apsvērumiem, autore ir identificējusi divas profesionālo mobilitāti veicinošas un sociālā lauka noteikumus saglabājošas izglītības iestāžu rīcību (apakš)stratēģijas. Tās ir: pirmkārt, studējošā kapitāla attīstības atbalsts; un, otrkārt, saiknes uzturēšana ar darba tirgu. Jāatzīst, ka iestādes līmenī šis atbalsts ir pieejams visiem studentiem, neatkarīgi no iepriekšējās studiju un profesionālās darbības pieredzes un laika, kas pagājis kopš sākotnējās izglītības procesa noslēguma. Taču izglītības iestāžu pārstāvji uzsver, ka piedāvātais atbalsts ir palīdzējis adaptēties profesionāli mobilajiem indivīdiem, izklāstot dažādus piemērus. Tā kā autore par analīzē iekļaujamu ir atzinusi arī tādu rīcību, kas netieši veicina profesionālo mobilitāti, tad šis šo izglītības iestāžu stratēģiju raksturojums ir sniegts šīs nodaļas turpinājumā.

Studējošā kapitāla attīstības atbalsta (apakš)stratēģijas uzdevums ir efektīvi vadīt indivīda profesionālo socializāciju – noteiktu darba pienākumu izpildei nepieciešamā kultūras un sociālā kapitāla uzkrāšanu, piedāvājot risinājumus šajā procesā visbiežāk sastaptajām grūtībām. Uzdevuma formulējums parāda, ka izglītības iestādes ir apzinājušas studiju procesa raksturīgākās problēmas un izstrādājušas tiem tipveidīgus risinājumus. Tie ir relatīvi stabili un labi iesakņoti studiju vidē. Arī profesionālās mobilitātes gadījumā tie veicina profesijai specifiskā kapitāla uzkrāšanu, ja indivīdam ir pietiekami laika un finanšu resursi pilna formālās izglītības cikla iziešanai.

Studējošā kapitāla attīstības atbalsta (apakš)stratēģija iedalās kultūras kapitāla un sociālā kapitāla attīstības atbalsta rīcību virzienos. Kultūras kapitāla gadījumā izglītības iestāžu rīcību prakses fokusējas uz daudzveidīgu papildu atbalstu ārpus tiešā studiju procesa, lai novērstu institucionalizētā kultūras kapitāla attīstības grūtības. Te ietilpst dažādas papildu nodarbības un konsultācijas sarežģītākajos priekšmetos, ja indivīds nav apguvis kādas vispārējās vidējās izglītības programmai atbilstošas zināšanas (izglītības iestāžu pieredzē visbiežāk atbalsts nepieciešams dabaszinātņu apguvē).

Lai nebūtu tā, ka pēc pirmā studiju gada atskaita milzīgu daudzumu, ir iespēja mācīties papildus kursus tieši ķīmijā, bioloģijā, fizikā, [...] matemātikā. Tas nozīmē, ka tas cilvēks mācās pirmā gada pirmo semestri, un paralēli vai nu uzreiz, vai [vēlāk] [...] Es domāju, ka tur ir ļoti labas programmas, jo tur ir docētāji, kas ir gadu no gada strādājuši ar pirmajiem kursiem, kur tās problēmas ir visizteiktākās. Viņi var atkārtot ne gluži vidusskolas [vielu], bet [saņemt zināšanas] jau ar tādu [praktisku] pielietojumu. [...] Tie, kas sāk atpalikt, kam parādās nesekmīgi vērtējumi, tie tiek virzīti uz šiem kursiem. Viņus apgūstot, ir maksimāli atjaunotas pamata zināšanas. (izglītības iestāde)

Tāpat ārpus studiju institucionalizētā kultūras kapitāla attīstības praksē ieskaitāmi dažādi risinājumi, kuru uzdevums ir palīdzēt gūt studentam padziļinātu izpratni par priekšmetu un ārpus studiju programmas piedāvāt praktiskas nodarbības, kas palīdz labāk novērtēt savu profesionālo piemērotību.

Savukārt iemiesotā kultūras kapitāla veidošana un attīstības prakses izglītības studiju procesa gaitā ļauj apgūt profesijai raksturīgos kultūras kodus (valodu) un uzvedību. Šai praksei raksturīgie risinājumi ietver agrīnu un aktīvu komunikāciju ar nozares profesionāļiem, kā arī docētāju sniegtus padomus, kā būtu jāveido saskarsme ar nozares darba devējiem. Sociālā kapitāla attīstības atbalsts izpaužas līdzīgi – mērķtiecīgi veicinot studējošo agrīnus kontaktus ar nozari un tās profesionāļiem.

Saiknes uzturēšanas ar darba tirgu (apakš)stratēģijas uzdevums ir saglabāt izglītības iestādes kultūras un sociālo kapitālu, lai, koriģējot apgūstamo profesionālo zināšanu un prasmju saturu un palīdzot nodibināt sociālās saites starp studentiem un darba devējiem, noturētu savu varas pozīciju sociālajā laukā. Šajā (apakš)stratēģijā ietilpst trīs rīcību virzieni: pirmkārt, pārejas no izglītības uz darba tirgu veicināšana; otrkārt, novitāšu iekļaušana mācību saturā; un, treškārt, atgriezeniskās saites iegūšana.

Pārejas no izglītības uz darba tirgu veicināšanas rīcību virziens ietver divas rīcības prakses: plašu tīklošanās pasākumu organizēšana (piemēram, karjeras dienas, darba devēju tikšanās ar plašām studentu grupām) un individualizētu saišu veidošanas atbalsts (mācību prakšu vietu organizēšana, docētāju rekomendācijas u.tml.). Redzams, ka abas šīs prakses par nozīmīgām atzīst arī darba devēji, savukārt profesionāli mobilo indivīdu pieredze rāda, ka ilglaicīgas attiecības un iespēju ienākt un nostiprināties jaunajā profesijā dod tieši izglītības iestādes atbalsts individualizētu saišu veidošanai.

Novitāšu iekļaušanas mācību saturā rīcību virziens, ar kura palīdzību izglītības iestādes minimāli pielāgo savu sniegumu darba tirgus vajadzībām, tādējādi reaģējot uz citu darba tirgus aģentu kritiku par studentu zināšanu un prasmju neatbilstību, respektīvi, kultūras kapitāla zemo kvalitāti. Redzams, ka šī rīcību virziena gadījumā izglītības iestādes vēlas saglabāt līdzšinējo studiju procesa organizēšanas kārtību. Tomēr, saskaroties ar citu ietekmīgu darba tirgus aģentu (darba devēju) kritiku, veic minimālus pielāgojumus, lai saglabātu savu esošo pozīciju. Šajā rīcību virzienā ietilpst divas prakses: pirmkārt, fragmentāra mācību satura papildināšana

(piemēram, epizodiska vieslektoru uzaicināšana esošo mācību priekšmetu ietvaros; noteiktu studiju darbu tēmu piedāvāšana, kuras par būtiskām atzīst ietekmīgi nozares darba devēji); un, otrkārt, atsevišķu priekšmetu docēšanas deleģēšana nozares profesionāļiem. Pēdējā gadījumā docētājs ir atbildīgs par mācību priekšmeta satura atjaunošanu atbilstoši nozares aktualitātēm.

Atgriezeniskās saites iegūšanas rīcību virzienā iekļautas prakses, ar kuru palīdzību izglītības iestādes iegūst informāciju par darba tirgus aktuālākajām problēmām un absolventu kultūras kapitāla vērtību. Gadījumā, ja abu veidu informācija liecina, ka izglītības iestādes pozīciju var apdraudēt kādi jauni riski, tā reaģējoši koriģē savu sniegumu.

Redzams, ka iepriekš minētie izglītības iestāžu rīcību virzieni atbalsta tikai tādus profesionāli mobilos indivīdus, kuri ir gatavi pieņemt sociālajā laukā pastāvošos noteikumus. Tomēr profesionālās mobilitātes konteksts, kad indivīda rīcībā parasti ir mazāk resursu, nekā iegūstot sākotnējo izglītību, rada labvēlīgu vidi arī jaunu rīcības prakšu attīstībai, kuras maina pastāvošo kārtību. Ja formālās izglītības iestādes visbiežāk īsteno šajā apakšnodaļā aplūkotās rīcību prakses, tad neformālās izglītības iestādes ir tās, kas rosina jaunu prakšu radīšanu.

Citu darba tirgus aģentu rīcību stratēģijas

Citu darba tirgus aģentu grupā ieskaitāmas darba tirgus politikas īstenoņi, profesionālo asociāciju vai uzņēmēju organizāciju rīcības, kuras vienlaikus saglabā esošos sociālā lauka noteikumus, atbalstot profesionālo mobilitāti. Pētījuma empīriskais materiāls rāda, ka šādi motīvi identificējami tikai darba tirgus politikas īstenoņā rīcībā, kamēr citu aģentu rīcība ir attiecināma uz sociālā lauka noteikumus mainošo rīcību stratēģiju grupu.

Darba tirgus politikas īstenoņi rīcību, kas ietver kā mobilitātes veicināšanu, tā lauka noteikumu saglabāšanas komponenti, autore iedala divās grupās. Tās ir: pirmkārt, profesionālās mobilitātes potenciāla izvērtēšanas (apakš)stratēģija; un, otrkārt, pārkvalificēšanas organizēšanas (apakš)stratēģija. Jebkurā gadījumā šis darba tirgus aģents mijiedarbojas ar indivīdu, kurš nonācis bezdarba situācijā. Profesionālās mobilitātes kontekstā būtiska ir pirmā – potenciāla izvērtēšanas – stratēģija, jo intervēto individuālo aģentu pieredze parāda tajā ietilpstošo rīcību mainīgumu un atkarību no dažādiem blakusapstākļiem. Savukārt pārkvalificēšanas organizēšanas stratēģijas ietvaru nosaka tiesiskā regulējuma noteiktie strukturālie ierobežojumi, kurus autore raksturojusi 4.3. nodaļā.

Profesionālās mobilitātes potenciāla izvērtēšanas (apakš)stratēģijas uzdevums ir noteikt efektīvāko darbības veiduma indivīdu atgriešanās darba tirgū veidu, izvērtējot profesionālo mobilitāti kā vienu no potenciālajiem instrumentiem šī mērķa sasniegšanai. Šī (apakš)stratēģija ietver divus rīcību virzienus: pirmkārt, darba tirgus raksturlielumu potenciāla izvērtējumu; un, otrkārt, indivīda kapitāla potenciāla izvērtējumu. (Apakš)stratēģijas uzdevuma sasniegšanai

rīcības, kas ietilpst abos virzienos, tiek piemērotas vienlaikus, institūcijas konsultantam mijiedarbojoties ar indivīdu. Darba tirgus politikas īstenotāja (NVA pārstāvja) uzdevums ir izvērtēt indivīda iespējas turpināt darbu esošajā profesijā, izvērtējot tās pieprasījumu noteiktā ģeogrāfiskā apvidū. Gadījumā, ja profesija nav pieprasīta, NVA konsultanti izvērtē, kāds ir indivīda potenciāls apgūt jaunu profesiju. Šim nolūkam tiek vērtēts kā indivīda institucionalizētais kultūras kapitāls, tā viņa iemiesotais kultūras kapitāls, kā arī profesionālās intereses un citi individuāla līmeņa aspekti.

Rodas situācija, ka cilvēks izvērtē iespējas pielāgoties darba tirgum, iegūt kādu jaunu kvalifikāciju. Tas [NVA] konsultants nevis apzināti vada, ka viņam [bezdarbniekam] ir jāpieņem lēmums pārkvalificēties, bet, izvērtējot, izanalizējot klienta situāciju, [viņi] kopā veido šo dialogu – izvērtē, kādi būtu ieguvumi, ja klients pārkvalificētos, vai viņam būs iespēja sevi atrast darba tirgū ar jauniegūtajām iemaņām, kāds ir pieprasījums tajā pilsētā, kur viņš ir ieguvis bezdarbnieka statusu. (politikas īstenotājs)

Vienlaikus darba tirgus politikas īstenotāja iespējas veicināt profesionālo mobilitāti ir ierobežotas. To nosaka strukturālie faktori – noteikumi, kuri paredz, kāds ir pieļaujamais pārkvalificēšanās apmācību ilgums, kādas profesijas ir iespējams apgūt. Tiesiskais regulējums nosaka, ka tām jābūt darba tirgū pieprasītām, parasti vidējas kvalifikācijas profesijām. Attiecīgi indivīdam nav iespēja gūt publiskās darba tirgus politikas īstenotāja atbalstu laikietilpīgu vai maz pieprasītu profesiju apgūšanā pat tad, ja indivīds izjūt šādu aicinājumu.

6.3.2. Sociālā lauka noteikumus mainošās rīcību (apakš)stratēģijas

Profesionālo mobilitāti veicinošo un sociālā lauka noteikumus mainošo rīcību stratēģiju uzdevums ir pielāgot darba tirgū kā sociālajā laukā pastāvošos darbības noteikumus tādā veidā, lai rosinātu darbaspēka profesionālo mobilitāti, samazinātu šim procesam specifiski raksturīgos riskus un tam piemītošo grūtību pakāpi. Tās ir relatīvi jaunas, noteiktā uzņēmumu un izglītības iestāžu kopumā īstenotas rīcības, kuras saskaras arī ar augstākas pakāpes citu darba tirgus aģentu pretdarbību.

Darba devēju rīcību stratēģijas

Darba devēju rīcību, lai mainītu sociālā lauka noteikumus, autore iedala četrās (apakš)stratēģiju grupās. Tās ir: pirmkārt, profesionālās mobilitātes kultūras veidošana un popularizēšana; otrkārt, ienākšanas barjeru samazināšana; treškārt, organizācijas kultūras pielāgošana; un, ceturtkārt, formālo un neformālo saišu ar citiem darba tirgus aģentiem pārskatīšana.

Profesionālās mobilitātes kultūras veidošanas un popularizēšanas (apakš)stratēģijas uzdevums ir celt darbaspēka informētības līmeni par profesionālās mobilitātes iespējām Latvijas darba tirgū. Lai gan tajā ietilpstošās rīcības īsteno darba devējs, iesaistot savus

darbiniekus, ar mērķi kopumā paaugstināt darbaspēka pieejamību, tās atstāj iespaidu ne tikai uz konkrēto uzņēmumu, bet arī darba tirgu un nozari kopumā. Šajā (apakš)stratēģijā ietilpstošās rīcības ir veidotas ļoti apzināti, darba devējiem uzkrājot pieredzi par to, kā darbojas viena vai otra informēšanas kampaņa, kā arī novērojot citu darba tirgus aģentu rīcību, kurām ir līdzīgi mērķi. Attiecīgi (apakš)stratēģiju veido divi rīcību virzieni: pirmkārt, intereses veidošana par nozari; un, otrkārt, darbinieku rekrutēšanas areāla paplašināšana.

Intereses veidošanas par nozares rīcību virziena uzdevums ir sniegt vispārēju informāciju par kādu nozari, tām piederīgajām profesijām un darba saturu, lai rosinātu ekonomiski aktīvos indivīdus pārskatīt savas profesionālās intereses. Vienlaikus šī informācija tiek nodota kopā ar uzņēmuma atpazīstamību veicinošu informāciju, tādējādi veidojot saikni caur intereses rosināšanu un tās īstenošanas iespējām uzņēmumā, kuram trūkst darbinieku. Šajā rīcību virzienā ietilpst šādas prakses: pirmkārt, uzņēmuma simboliskā kapitāla translēšana; otrkārt, darba satura pievilcības demonstrēšana; un, treškārt, informācijas par uzņēmuma veiktu pārkvalificēšanu nodošana.

Uzņēmuma simboliskā kapitāla translēšanu ar mērķi veidot interesi par nozari un profesiju īsteno lieli darba devēji, kuri ir pārliecināti par savu augsto reputāciju, vienlaikus apzinoties, ka darbaspēkam var būt vājš priekšstats par profesiju daudzveidību, kas strādā uzņēmumā. Attiecīgi informācija par uzņēmuma vērtību (respektīvi, tā simbolisko kapitālu) var tikt izplatīta kā vispārēju reklāmu veidā, tā individualizētu pieredzes stāstu veidā. Pēdējā forma top arvien izplatītāka. Tajā uzņēmuma darbinieks, kas simbolizē kādu profesionālo grupu, pauž apmierinātību par savu darbavietu.

Vienlaikus šādās informatīvās kampaņās var tikt demonstrēts kādas profesijas darba saturs, lai parādītu tā pievilcīgās puses. Šajā praksē arī ietilpst tādi risinājumi kā vispārējas reklāmas vai individuāli pieredzes stāsti, attiecīgi redzams, ka šī rīcības prakse var tikt īstenota līdztekus ar uzņēmuma simboliskā kapitāla translēšanu. Tomēr tās ir nodalītas, jo ietver saturiski atšķirīgu informāciju un var tikt īstenotas neatkarīgi viena no otras.

Arī trešā rīcības prakse – informācija par uzņēmuma veiktu pārkvalificēšanu – parasti sasaucas ar iepriekšējām divām praksēm, taču var tikt īstenota arī nošķirti no tām, piemēram, attiecīgo informāciju iekļaujot nevis plašsaziņas līdzekļos ar mērķi kopumā paaugstināt sabiedrības izpratni par profesionālās mobilitātes iespējām mūsdienu darba tirgū, bet gan darba sludinājumos, piesaistot to konkrētiem amatiem.

Iekļāvām darba devēja tēla kampaņā, ka [...] cilvēki var nākt pie mums – nekas, ka tu esi strādājis citā amatā, galvenais ir tava dzīves pieredze. (darba devējs)

Mēs sludinājumā vienmēr liekam iekšā, ka mēs uz vietas apmācām, nav būtiska iepriekšējā pieredze. Tas ir tas, ko mēs uzsveram, un vienmēr visur liekam iekšā, ka var pieteikties jebkurš. [...] Caur NVA ir interesējušies cilvēki, kas ir palikuši bez darba, un tur jau arī ir

visdažādāko profesiju cilvēki, tur mēs tā apzināti esam par sevi stāstījuši, kādus cilvēkus mums vajag un to kā mēs varam viņus pielāgot. (darba devējs)

Atkarībā no uzņēmuma darbības specifiskas informācija par piedāvātajām pārkvalificēšanas iespējām var tikt pievienota tikai vidējas kvalifikācijas amatu vakancēm, kā arī augstas kvalifikācijas amatiem.

Darbinieku rekrutēšanas areāla paplašināšanas rīcību virziena uzdevums ir risināt uzņēmuma darbaspēka trūkuma problēmu, proaktīvi meklējot profesionālajai mobilitātei piemērotus kandidātus uzņēmuma iekšienē vai no ārpusē piesaistot indivīdus, kuri jau gatavību mainīt profesiju. Attiecīgi tajā ietilpst divas rīcības prakses: pirmkārt, jaunu pretendentu piesaistes programmas; un, otrkārt, esošo darbinieku potenciāla pārskatīšana. Atšķirībā no iepriekš aplūkotā profesionālās mobilitātes veicināšanas uzņēmuma iekšienē virziena, kas vērstas uz sociālā lauka noteikumu saglabāšanu, darbinieku potenciāla pārskatīšana kā prakse ietver aktīvas darba devēju pozīcijas komponenti, kura var izpausties (vismaz daļēji) kā profesionālās mobilitātes uzspiešana.

Jaunas pretendentu piesaistes programmas darba devēji vērs pret ārpus organizācijas strādājošajiem. Tās var īstenot kā kampaņveidīgi, piesaistot lielu jaunienācēju skaitu vienlaikus, tā individuāli, konkrētā reizē piesaistot vienu vai dažus profesionāli mobilus indivīdus. Kampaņveidīgās programmas var tikt izsludinātas plašsaziņas līdzekļos, caur atbilstošām izglītības iestādēm vai arī sadarbībā ar NVA. Individuālās programmas attiecīgi tiek piemērotas gadījumā, ja uzņēmumam ir tikai dažas atvērtas vakances, uz kurām ilgstoši nav pieteicies neviens pretendents ar atbilstošu profesionālo kvalifikāciju.

Tajās reizēs, kad mums trūkst kandidātu, jo īpaši vakancēs, kuras ir visu laiku pieejamas, kur mēs atkārtoti redzam, ka nepiesakās tāda līmeņa kandidāti, [kādi nepieciešami], tad mēs sākam domāt, ko mēs varam darīt ar kandidātiem, kuriem trūkst kaut kādas kompetences. (darba devējs)

Savukārt esošo darbinieku potenciāla pārskatīšana norāda uz to, ka darba devējs iesākumā meklē potenciālos kandidātus, kuriem izteikt priekšlikumu mainīt profesiju, savu darbinieku vidū. Šeit darba devējs var izšķirties par atšķirīgas gradācijas mobilitātes veicināšanu – par darbinieka specializācijas paplašināšanu, par darbinieka paaugstināšanu amatā bez atbilstošas kvalifikācijas iegūšanas vai par nozīmīgu profesionālo pāreju. Gadījumā, lai īstenotos darba devēja profesionālās mobilitātes veicināšanas nodoms, tas parasti tiek papildināts ar uzņēmuma sniegtu atbalstu darbinieka kultūras kapitāla attīstībai – atbilstošas izglītības iegūšanai gan uzņēmuma iekšienē, gan izglītības iestādē.

Mēs cenšamies, mēs skatāmies, kur vairāk ir potenciāls, ja mēs šādu ieraugām. Tad audzinām šo cilvēku uzņēmumā vai paņemam vēl kādu bez ļoti lielas pieredzes, tad šo pieredzi var iegūt pie mums. (darba devējs)

Mēs esam sapratuši, ka ar iekšējiem kadriem un pieredzi var aizstāt izglītību. Un tā bieži arī notiek, jo mēs saprotam, ka mēs nedabūsim ar augstāko izglītību no ārpusē. Un tad mums ir

operatori, kas mums ilgstoši strādā, ir apguvuši labi procesu, nu tad viņi [var] mēģināt doties uz tiem inženieriem [kā amatu uzņēmumā]. Bet viņiem īstenībā pat nav izglītības. Bet tā ir tāda nopietna pieredze daudzu gadu garumā. [...] Ir bijušas tādas mērķtiecīgas sarunas ar cilvēkiem, mazliet viņus tā kā pavirzot – nebūtu slikti, ka tu vēl apgūtu to un to, iegūtu tādu un tādu izglītību, un tas tev pavērtu tādas un tādas iespējas. (darba devējs)

Tur, kur mēs gribam, lai kāds nokārto kādu [specializāciju] [...]. Tad bieži vien ir tā, ka runājam, runājam, palūdzam, palūdzam... Kārdinām, jo ne vienmēr darbinieks saka – jā, es gribu! [Ir arī pretēji] – kam man [to], man to nevajag. Tas nekas, ka tiek apmaksātas apmācības pāris tūkstošu apmērā, un, ja eksāmens neizdodas ar pirmo reizi, uzņēmums ir gatavs maksāt otro un trešo reizi. (darba devējs)

Ienākšanas barjeru samazināšanas (apakš)stratēģijas uzdevums ir efektīvi pielāgot darbaspēka rekrutēšanas un kvalifikācijas pārbaudes kārtību, apzinoties mobilitātes gadījumā sagaidāmo profesijai specifiskā kultūras kapitāla iztrūkumu. Uzdevuma formulējums atklāj divas būtiskas (apakš)stratēģijas raksturojuma dimensijas. Pirmā – efektīva pārbaudes kārtības pielāgošana – paredz, ka uzņēmumi vēlas saglabāt savu spēju prognozēt pretendenta darba produktivitāti apstākļos, kad iepriekš lietotie novērtējuma kritēriji nedarbojas. Attiecīgi otrā dimensija – gaidas, ka pretendents trūks kādas profesijai specifiskās prasmes (institucionalizētā kultūras kapitāla) – parāda skaidru darba devēju apzināšanos, ka viņam būs jāstāpjas ar darbinieka profesionālā snieguma ierobežojumiem. Attiecīgi darba devējs var prognozēt, ka viņam būs jāpieliek papildu pūles, lai atbalstītu profesionāli mobilā indivīda kultūras kapitāla turpmāko attīstību. Tie ir profesionālās mobilitātes situācijas strukturālie apstākļi, kuriem darba devēji pielāgo savas līdzšinējās darbinieku atlases procedūru, un (apakš)stratēģijas nosaukums parāda tajā iekļauto rīcību virzienu un praksi būtību.

Jāuzsver, ka turpinājumā raksturotos rīcību virzienus darba devēji var piemērot situatīvi, respektīvi, to izmantošanu nosaka vēl kādi blakusapstākļi. To starpā var būt organizācijas konkrētās struktūrvienības, kurā nepieciešams papildu darbinieks, vadītāja gatavība pieņemt daļēji piemērotu pretendentu, kuram nepieciešama papildu apmācība. Iespējama situācija, kad vienas struktūrvienības vadītājs ir gatavs šādai situācijai, bet citas – nav gatavs. Lai izlīdzinātu šādu asimetriju, darba devēji pielieto citas – organizācijas kultūras pielāgošanas (apakš)stratēģijai piederīgas – rīcības prakses.

Kopumā ienākšanas barjeru samazināšanas (apakš)stratēģijā ietilpst trīs rīcību virzieni: pirmkārt, atlases ieradumu pārskatīšana; otrkārt, pretendenta kapitāla vērtējuma kritēriju pārskatīšana; un, treškārt, profesijas izmēģināšanas atbalsts.

Pretendentu atlases ieradumu pārskatīšana sastāv no divām rīcības praksēm: atlases procedūras paātrināšana un formālās procedūras vienkāršošana. Tās izriet no darba tirgus specifiskajiem apstākļiem – augstas konkurences par darbaspēku. Attiecīgi uzņēmumu personāla atlases speciālisti jūtas spiesti intensificēt savu darbu – veikt atlasīšanu īsākā laikā, saīsināt interviju ilgumu, samazināt pretendentu atlases kārtu skaitu un samazināt prasmju

praktisko pārbaužu apmēru. Šos procesus darba tirgū kāda uzņēmuma pārstāve raksturo šādi: *“tev ir jāspēj ātri izlemt, tev ir jābūt ātram atlases procesam. Piemēram, šobrīd nestrādā atlases procesi, kas aizņem pusotru mēnesi. Tas tirgū īsti nav iespējams, tu zaudē milzīgu skaitu ar darbiniekiem”* (darba devējs).

Pretendenta kapitāla vērtējuma kritēriju pārskatīšana šajā (apakš)stratēģiju grupā ir visplašākais rīcību virziens. Tas ietver prakses, kuras pakārtotas mērķim atrast efektīvus līdzšinējo zināšanu un prasmju novērtējuma kritēriju aizvietoņus visiem nestandarta profesionālās pieredzes gadījumiem. Tas nozīmē, ka šīs prakses var tikt piemērotas ne tikai saskarsmē ar profesionāli mobiliem indivīdiem, bet arī indivīdiem, kuriem ir formālā izglītība attiecīgajā vai pielīdzināmā jomā, bet zemākā kvalifikācijas pakāpē. Uzņēmumu piemērotās rīcības prakses autore iedalījusi divās lielās grupās atkarībā no tā, uz kuru indivīda kultūras kapitāla komponenti ir balstīta rīcības pielietošanas argumentācija. Attiecīgi nošķiramas institucionalizētā kultūras kapitāla vērtības pārskatīšanas un iemiesotā kultūras kapitāla kā aizvietoņā vērtības atzīšanas rīcības prakses.

Institucionalizētā kultūras kapitāla vērtības pārskatīšana ietver divus atšķirīgus rīcību virzienus. Visbiežāk tā izpaužas kā neformālās izglītības vai praktiskajā darbā iegūto prasmju atzīšana par līdzvērtīgu formālo kvalifikāciju apliecināšanai dokumentam.

Mēs cenšamies būt aizvien atvērtāki, bet ja mēs runājam par [mūsu nozari], tad tur jau vairākus gadus ir novērojama tendence, ka ja tev ir darba vai prakses pieredze, tad tas atsvērs augstskolas diplomu. Manuprāt, tas ir novērojams ļoti daudzos [nozaru] uzņēmumos, proti, ka uzņēmums skatīsies uz praktisko pieredzi. Tā kā es neteiktu, ka tas ir kritērijs, ko mēs ļoti izvērtējam, ja ir citas lietas, ko izvērtēt. Ja tiek atsūtīts pieteikums un tur nekā īpaši daudz, tad mēs izvērtējam [formālo] izglītību. (darba devējs)

Ir daudzi, kuriem nav izglītība, bet ir darba pieredze, ar ko viņš var tās lietas darīt. Domāju tagad vispār fleksiblāk skatās uz to prasību komplektu. (darba devējs)

Vienlaikus šī prakse ietver arī līdzšinējo aizspriedumu pret indivīdiem, kuri formālo izglītību ieguvuši pieaugušā (25 un vairāk gadu) vecumā, pārskatīšanu (pamatā – atteikšanos no tiem). Īpaši tādas attieksmes izmaiņas novērojamas attiecībā uz profesionāli mobilajiem indivīdiem, kas apguvuši augstas kvalifikācijas reglamentētu profesiju. Atzīstot intelektuālo, laika un finanšu resursu ieguldījuma apmēru, darba devēji pauž nostāju, ka tas ir pietiekams profesionāli mobilā indivīda kultūras kapitāla vērtības pierādījums. Šī apgalvojuma atbilstību darba devēju reālajai rīcībai verificē profesionāli mobili indivīdu pieredze.

Cilvēks var būt par [profesiju] tikai tad, ja viņam ir attiecīga izglītība un sertifikāts. Ja cilvēks pusemūžā ir izmācījies un dabūjis savu sertifikātu, tad mums nav svarīgi, kurā gadā viņš ir izmācījies. Tas atļauj viņam strādāt mūsu nozarē. Pieņemot darbā, mēs neizvēlamies pēc vecuma. (darba devējs)

Savukārt iemiesotā kultūras kapitāla kā aizvietoņā vērtības atzīšanas prakses raksturojumā atklājas daudzveidīgs kritēriju klāsts, kuru darba devēji izmanto pretendenta potenciāla izvērtēšanai. Darba devēji izvērtē indivīda profesionālo interesi, personības īpašības,

uzvedības modeļus un gatavību mācīties, lai noteiktu, vai šis pretendents spēs apgūt un strādāt mērķa profesijā. Attiecīgi darba devēja lēmums balstās uz vērtējumu, vai indivīda piesaiste varētu būt pietiekami noturīga, lai nākotnes darba produktivitāte kompensētu līdzekļus, kurus darba devējs sākotnēji ieguldījis viņa apmācībā. Iemiesotā kapitāla sākotnējo spēju aizvietot vai kompensēt institucionalizētā kultūras kapitāla trūkumu darba devēju pārstāvji argumentē šādi:

Mums ir liela dinamika, līdz ar to mums ir vajadzīga prasme pielāgoties situācijām... Ja cilvēks ir tāds pārāk stīvs, viena atbilde ir tikai pareizā, tad varbūt tas nav tas, kas mums ir vajadzīgs. Bet īstenībā, ja cilvēks ir atnācis no citas nozares, tas pats par sevi jau kaut ko liecina. Ja viņš vēl spēj pārliecināt, ka viņam ir interese par nozari... Ja viņš iepriekš mazliet ir painteresējies, faktiski tā jau ir kā garantija. (darba devējs)

Mēs šajā gadījumā vairāk runājam par personības kompetencēm vai īpašībām, nevis profesionālajām, balstoties uz viņa iepriekšējo pieredzi. Šuvēja – tas ir pilnīgi atšķirīgs darbs, bet ar ļoti līdzīgām īpašībām, kas ir vajadzīgas mums. Un tad mēs vairāk koncentrējamies uz šo un skatāmies, kā tas cilvēkam izpaužas un kā mēs tās varam integrēt mūsu nozarē. Ja ir vajadzīgais īpašību kopums, tad pārējais ir tikai mācāma lieta. (darba devējs)

Profesijas izmēģināšanas atbalsts ļauj indivīdiem, kuri izskata esošā vai potenciālā darba devēja piedāvājumu mainīt profesiju, izvērtēt, cik lielā mērā viņus interesē tai specifiskais darba saturs un apstākļi. Šis virziens sastāv no divām praksēm: ieskata profesijā veidošanas un prakses vietu nodrošināšanas profesionāli mobiliem indivīdiem.

Ieskatu mērķa profesijā ar darba devēja palīdzību indivīdi var iegūt divējādi – teorētiski (vērojot, klausoties iepazīšanās lekciju) vai izmēģinot praktiski dažus darba izpildei nepieciešamos uzdevumus. Teorētiskās izmēģināšanas gadījums raksturots nākamajā piemērā, bet praktiskās – nākamās rindkopas noslēgumā vienlaikus ar ieguvumu raksturojumu.

Mēs arī rīkojam tādas iekšējās ēnu dienas. Tā pamatdoma ir tāda – es gribu kaut ko pamainīt, bet īsti man nav priekšstata, ko tajā amatā dara. Tad es vienu dienu varu pastaigāt līdzī tam cilvēkam un saprast, vai tas [darba saturs] atbilst manam priekšstatam. Un pēc tam attiecīgi pieteikties vai nepieteikties tam amatam. (darba devējs)

Abi risinājumi ir pieejami kā uzņēmuma esošajiem darbiniekiem, tā pretendentiem, kuri pieteikušies uz kādu vakanci. Ieskata mērķa profesijā sniegšana nav vērsta tikai uz tiešu profesionālās mobilitātes veicināšanu. Darba devēju pieredze rāda, ka tā kopumā palīdz indivīdam saprast citas profesijas būtību, salīdzināt un izvērtēt sava priekšstata atbilstību realitātei. Tā rezultātā indivīds var atteikties no nodoma īstenot profesionālo pāreju, bet darba devēji šajā situācijā redz divus ieguvumus. Ja interesi par profesionālo mobilitāti bija izrādījis uzņēmumā strādājošs darbinieks, tad profesijas izmēģināšana ļauj viņu saglabāt, mazinot darbinieka aiziešanas risku. Savukārt, ja profesiju par sev neatbilstošu tās izmēģināšanas rezultātā ir atzinis pats amata pretendents, tad darba devējs tajā redz laika un finanšu ieguldījumu ietaupījumu.

Pārrunās mēs uzzinām to, ko cilvēks grib, bieži vien viņš skaitās kā [profesija], bet viņš dara arī [cita specializācija] pienākumus, palīdz kaut ko [cita profesija]. Un tādā veidā arī pārliecinās,

vai tas ir tas, ko viņš gribētu darīt nākotnē. Ir arī tā, ka cilvēki pamēģina, ko nozīmē kļūt par [cita profesija], un [secina] [...] “Nē, tas nav man.” Dažkārt ir arī šādi gadījumi. Bet tad cilvēks atfistās iepriekšējā virzienā un vairs nerunā, ka viņš grib pamēģināt būt [kas cits]. (darba devējs)

Tad, kad cilvēks ir atnācis [pieteicies vakancei], mums ir arī testiņš, ko mēs dodam. Viņam pēc instrukcijas ar rokām ir jāizpilda noteiktas darbības, lai viņš caur sevi mazliet to izlaiž cauri, vai tas būs priekš viņa. Un mums mēdz būt tā, ka pēc tā testa cilvēks pasaka “nē”, ka viņš to bija iedomājies savādāk un tas nebūs priekš viņa. Viņš pat to atzīst un saprot, kas ir ļoti labi, jo mēs neesam lieki iztērējuši laiku. Un arī pats cilvēks nav iztērējis. (darba devējs)

Nemot vērā, ka darbinieku rekrutēšanas procedūru maiņa prasa arī darbinieku, kas veic atlasī, uzskatu un uzvedības pielāgošanu paradigmas izmaiņām, uzņēmumi pielieto rīcību prakses, kuras apvienotas organizācijas iekšējās kultūras pielāgošanas profesionālajai mobilitātei rīcību (apakš)stratēģijā. Tās uzdevums ir efektīvi pielāgot uzņēmuma normas, iekšējo darbības kārtību un tai pamatā esošās vērtības, lai profesionāli mobilo indivīdu iekļaušana ilgtermiņā sekmētu organizācijas kultūras kapitāla pieaugumu. Šis uzdevums attiecīgi prasa definēt skaidras robežas, ciktāl uzņēmums gatavs pieļaut atkāpes no ierastām prasībām darbinieku kultūras kapitālam un tā pierādīšanas metodēm (kvalifikāciju apliecinājumiem dokumentiem), pozicionēt profesionālo mobilitāti organizācijas vērtību sistēmā un veikt citus organizācijas noteikumu pielāgojumus, kas nepieciešami, lai noturētu darbā profesionāli mobilus indivīdus. Atbilstoši šiem uzdevumiem darba devēju rīcības iedalāmas trīs virzienos: pirmkārt, profesionālās mobilitātes veicināšanas robežu definēšana; otrkārt, profesionālās mobilitātes vērtības demonstrēšana; un, treškārt, darba organizācijas pielāgošana profesionāli mobilo indivīdu vajadzībām.

Profesionālās mobilitātes veicināšanas robežu definēšanas virzienā ietilpst divas prakses: formālo ienākšanas noteikumu atvieglojumu noteikšana un neformālo normu pārskatīšana. Atbilstoši nosaukumam pirmā prakse ietver risinājumus, kādā veidā uzņēmumi nosaka, kuru profesiju un amatu gadījumā ir pieļaujama kandidātu bez formālās izglītības pieņemšana darbā (tieši tiek definēti kritēriji, kā uzņēmums īsteno “vārtsarga funkciju”, sk. Weeden & Grusky, 2005) un kāda praktiskā pieredze spēj aizvietot formālo izglītību (definēt darba devēju priekšstatus, kādu izglītības jomu starpā iespējams pārnest profesionālās prasmes). Tā rezultātā darba devēji visbiežāk secinājuši, ka profesionālā mobilitāte pieļaujama vidējas kvalifikācijas profesijas vai iesācēju līmeņa amatos. Šie nosacījumi var mainīties laika gaitā atkarībā no darba devēja pieredzes, cik labi dotie kritēriji spēj veicināt efektīvu pretendentu rekrutēšanu. Šādas prakses īstenošanas gadījumā darba devēji intervijas gaitā spēj raksturot, kurās uzņēmuma struktūrvienībās visbiežāk strādā profesionāli mobili indivīdi, piemēram, *“ražošanā mums ir diezgan daudz tādu gadījumu, ja neteiktu, ka pārsvarā. [...] Tur mums tik tiešām nāk dažādi cilvēki, no dažādiem uzņēmumiem, no dažādām nozarēm un strādā dažādos amatos”* (darba devējs).

Savukārt neformālo normu pārskatīšanas prakse paredz apzināti attīstīt tādu darbinieku uzvedību, kas ļautu profesionāli mobilajiem indivīdiem ātrāk attīstīt savu kultūras un sociālo kapitālu. Šajā praksē ieskaitāma tādu vērtību kā atklātības, izpalīdzības, dalīšanās ar zināšanām u.tml. aktualizēšana organizācijas kultūrā.

Profesionālās mobilitātes vērtības demonstrēšana kā rīcību virziens sastāv no vērtību piešķirošo aspektu apzināšanas un to translēšanas praksēm. Tās nepieciešamas, lai organizācijas kultūrā tiktu noformulēts vienots viedoklis, kādu ieguvumu uzņēmumam un katram atsevišķajam indivīdam dod profesionālās mobilitātes pieredze. Ja organizācijas ieguvums parasti fokusējas uz kultūras, ekonomiskā un rezultātā – simboliskā kapitāla audzēšanu, tad indivīda gadījumā tiek akcentēta iemiesotā kultūras kapitāla attīstība, indivīda pašrealizācijas vajadzību atbalsts un konkurences priekšrocību veidošanās. Darba devēji reti atzinuši, ka arī indivīda ekonomiskā kapitāla pieaugums ir atzīstams par profesionālās mobilitātes radītu ieguvumu.

Cilvēkiem, kuri maina profesijas, viņiem paplašinās redzesloks. [...] Tas cilvēks kā tāds ir daudz zinošāks un atvērtāks jaunajam. Man šķiet, ka mums ir jāvirzās uz to, ka mēs savas dzīves laikā mainām daudz vairāk amatu. (darba devējs)

Tā kā viņi [profesionāli mobilie indivīdi] visbiežāk ir pārnākuši no klientu daļas, tad viņi ir ļoti orientēti uz klientu vajadzībām. Viņi saprot, ko viņiem saka, viņi prot runāt "klienta valodā". Man šķiet, ka tas ir milzīgs, milzīgs pienesums. Jā, viņi tiešām spēj izprast klientu vajadzības. Un kā jau es teicu, arī tā fleksibilitāte un spēja adaptēties, darbinieki tik tiešām ļoti bieži ir ļoti, ļoti fleksibili, viegli adaptējas jaunām vietām. (darba devējs)

Darba organizācijas pielāgošanas profesionāli mobilo indivīdu vajadzībām rīcību virziena mērķis ir pārskatīt līdzšinējo kārtību, lai to pielāgotu profesionāli mobilo indivīdu specifiskajām vajadzībām (piemēram, vajadzībām attīstīt prasmes, strādāt samazinātu slodzi, grūtībām veikt konkrētus darba uzdevumus). Šeit ietilpst darba devēju rīcība, kas vērsta uz indivīda spējām pielāgotu darba organizāciju. Tas ietver iepriekš neeksistējošu elastīgā darba laika formu ieviešanu, iespēju veidot individuālus, samazinātu darba stundu laika grafikus, pārskatīt darba saturu, lai izslēgtu tādus pienākumus, kuru veikšanai indivīdam vēl nav pietiekamu prasmju.

Formālo un neformālo saišu ar citiem darba tirgus aģentiem pārskatīšanas (apakš)stratēģijas uzdevums ir atrast efektīvus partnerību veidus ar citiem darba tirgus aģentiem, lai paaugstinātu darba devēju piekļuvi profesionāli sagatavotam darbaspēkam, tostarp, sekmīgi pārkvalificētiem indivīdiem. Attiecīgi šī (apakš)stratēģija ietver divus pretējus rīcību virzienus: pirmkārt, jaunu stratēģisku saišu veidošana un, otrkārt, mazefektīvu sadarbību pārtraukšana.

Jaunu stratēģisku saišu veidošanas virziena tiešais mērķis ir atvieglot profesionāli mobilā darbaspēka kustību. Attiecīgi tajā ietilpst trīs prakses: pirmkārt, sasaistes ar neformālās

izglītības iestādēm nostiprināšana; otrkārt, saiknes veidošana ar citiem darba devējiem; un, treškārt, attiecību veidošana ar darba tirgus un tālākizglītības politikas izpildinstitūcijām.

Saiknes ar neformālās izglītības iestādēm nostiprināšanas prakšu mērķis ir ietekmēt darbaspēka pārkvalificēšanas programmu saturu, lai paaugstinātu indivīda zināšanu un prasmju atbilstību uzņēmuma vajadzībām. Šīs ir jaunas, sociālā lauka noteikumus mainošas prakses tāpēc, ka to rašanos rosina darba devēja mērķis nodrošināt sev ievērojami augstāku kontroles līmeni pār apmācību procesu, nekā iespējams, sadarbojoties ar formālās un neformālās izglītības iestādēm viņu pakalpojuma “klienta” statusā. Pēc būtības šīs darba devēja rīcības prakses paredz padarīt noteiktu neformālās izglītības sociālā lauka daļu par pakārtotu ar lielu varas potenciālu apveltītam darba tirgus aģentam, noteiktā veidā formalizējot šīs attiecības. Attiecīgi saikne ar neformālās izglītības iestādēm tiek stiprināta ar divu risinājumu palīdzību: partnerību slēgšanu ar vienu konkrētu neformālās izglītības iestādi, precīzi definējot pieprasījumu pārkvalificēšanai, vai uzņēmuma kontrolētu neformālo izglītības iestāžu dibināšanu. Kā redzams piedāvātajā piemērā, izšķiršanās par šāda risinājuma piemērošanu var rosināt arī darba devēja atteikšanos no viņaprāt maz efektīvas sadarbības ar iepriekšējiem partneriem – izglītības iestādēm vai to starpniekiem (pievienotajā intervijas fragmentā treknrakstā ir attēlots autores uzdotais precizējošais jautājums).

Mēs piedāvājam, ka mēs paši mācīsim [profesiju] un maksāsim tajā laikā stipendiju. Nāciet, piesakieties un nāciet strādāt! Mēs paši to izdarām. Atrodam [izglītības iestādi], caur kuru ar visiem [pretendentiem] noslēdzam līgumus. Ir bijis, ka mēs paši apmācām [...], neiesaistot NVA. **Sanāk vienkāršāk bez NVA?** Jā, tāds bija tas mūsu secinājums, jo atlasīti veicam mēs paši. Mēs arī novērtējam, vai tur būs, vai nebūs materiāls tālāk darbam. [...] Mēs paši esam saimnieki un paši varam visu izdarīt. (darba devējs)

Jaunas stratēģiskas saites ar citiem uzņēmumiem gan tieši, gan ar uzņēmēju organizāciju starpniecību profesionālās mobilitātes veicināšanai darba devēji veidojuši divos gadījumos – uzzinot, ka kādā organizācijā ir plānota kolektīva atlaišana, vai pašiem tādu plānojot. Šādas saiknes veidošanas mērķis ir ātrāk piesaistīt sev profesionāli sagatavotu darbaspēku pielīdzināmās tematiskās jomās vai palīdzēt saviem darbiniekiem pēc atlaišanas atrast jaunu darbu līdzīgā profesijā. Darba devēji uzskata, ka šī rīcība ir attiecināma uz profesionālo mobilitāti. Tas tāpēc, ka, lai gan šīs profesijas atbilst vienai izglītības tematiskajai jomai, programmu grupu līmenī tās ir atšķirīgas – šo profesiju starpā pastāv nozarē par būtisku atzīta zināšanu plaša. Tomēr profesiju piederība kopīgai izglītības tematiskajai jomai nozīmīgi samazina prasmju apjomu, kas jāiegūst no jauna. Attiecīgi darba devēji atzīst to par piemērotu profesionālās pārejas variantu indivīdiem pusmūžā, kuri nav ieraduši regulāri pilnveidot savas profesionālās prasmes.

Attiecību veidošanas ar darba tirgus un tālākizglītības politikas izpildinstitūcijām (NVA, kura organizē bezdarbnieku apmācību, un VIAA, kura īstenoja pieaugušo nodarbināto

prasmju pilnveides programmu) praksē ietilpst darba devēju centieni piedāvāt savu apmācību centru neformālās izglītības programmas plašākai auditorijai. Tā ir reti lietota rīcības prakse, kas nav nesusi vēlamo rezultātu – paplašinājusi darba devēju piekļuvi potenciālajiem interesentiem, kuri būtu gatavi mainīt profesiju.

Atsevišķi darba devēji atzīst, ka laika gaitā ir pārskatījuši savu sadarbību ar citiem darba tirgus aģentiem un mērķtiecīgi atbrīvojušies no tādām saitēm, kuras uzskata par maz efektīvām profesionāla darbaspēka piesaistē. Galvenais novērtējuma kritērijs ir līdzsvars starp uzņēmuma ieguldījumiem šīs sadarbības uzturēšanā un reālajiem ieguldījumiem. Sadarbībā ar darba tirgus politiku īstenojošām institūcijām parasti uzņēmumi atsaucas uz administratīvo slogu (dokumentiem, kurus nepieciešams noformēt), kuri nav līdzsvarā ar ieguvumu (it sevišķi, to finanšu izteiksmē). Vienlaikus šīs rīcību virziens ir relatīvs. Reiz pārtrauktu maz efektīvu sadarbību darba devēji var atjaunot, sastopoties ar jauniem izaicinājumiem darba tirgus darbībā.

Izglītības iestāžu rīcību stratēģijas

Izglītības iestāžu rīcību, lai mainītu pastāvošos darba tirgus kā sociālā lauka noteikumus profesionālās mobilitātes veicināšanai, autore iedala divās (apakš)stratēģiju grupās: pirmkārt, tā ir studiju organizācijas pārskatīšanas (apakš)stratēģija; un, otrkārt, jaunu saišu ar citiem darba tirgus aģentiem veidošanas (apakš)stratēģija. Šajās stratēģijās var tikt iekļautas tādas rīcības, kuras konkrētajā izglītības organizācijā pastāv pat vairākus gadus, taču, tā kā iestādes pozīcija darba tirgus sociālajā laukā ir perifēra, tad tās spēja ietekmēt un izsaukt citu darba tirgus aģentu reakciju ir salīdzinoši zema. Attiecīgi visā sociālā lauka kontekstā tā ir uzskatāma par jaunu un lauka noteikumus mainošu. Tāpat jāatzīst, ka šīs rīcību stratēģijas lielā mērā apkopo neformālo izglītības iestāžu darbību. Tomēr arī formālās izglītības iestādes ir izstrādājušas jaunas rīcības, lai sniegtu atbalstu studējošiem. Šīs prakses potenciāli ir noderīgas tieši tādiem studentiem, kas mācību procesā izjūt vislielāko resursu trūkumu.

Studiju organizācijas pārskatīšanas (apakš)stratēģijas uzdevums ir pielāgot profesionālās socializācijas procesa norisi tādā veidā, lai samazinātu apmācāmo atbiršanu, kas rada izglītības iestādes pozīcijas sociālā laukā vājināšanās risku. Tā iedalās četros rīcību virzienos: pirmkārt, elastīgu mācību formu ieviešana; otrkārt, mācību laika plāna pārskatīšanas iespēju paplašināšana; treškārt, jaunu mācīšanās atbalsta formu ieviešana; un, ceturtkārt, studiju finansēšanas modeļa pārskatīšana.

Elastīgu mācību formu ieviešanas rīcību virziens ļauj indivīdiem mainīt profesionālās socializācijas (zināšanu un prasmju apguves) tempu un veidu, bez izglītības iestādes tiešās iesaistes šī lēmuma pieņemšanā. Tajā ietilpst divas rīcības prakses: mācību procesa sadalīšanas iespēju nodrošināšana un attālinātās studijas. Mācību procesa sadalīšanas iespēju prakse ietver

tiesiskajā regulējumā paredzēto modulāro apmācību un tai līdzīgu studiju procesa posmu nodalījumu ieviešanu. Lai gan modulārā izglītība ir pat formāli nostiprināta prakse, tās izplatība ir zema (BISS, 2020), kā rezultātā tā joprojām ir uzskatāma par inovatīvu. Citi līdzīgi studiju procesa posma nodalījuma varianti ir, piemēram, atvērtās universitātes iespējas, kad indivīds var izvēlēties apgūt noteiktus studiju programmas mācību priekšmetus kā ar, tā bez profesionālās mobilitātes nodoma. Tā kā vienlaikus formālās mācību iestādes ir paredzējušas procedūru, kādā veidā ir atzīstama šādi iegūta izglītība, indivīdam ir iespēja, nokārtojot pārbaudījumus, iegūt formālo kvalifikāciju. Redzams, ka elastīgu mācību formu ieviešana ļauj indivīdam uzņemties lielāku varu un atbildību pār sava kultūras kapitāla iegūšanas organizēšanu. Izglītības iestādes pieļauj, ka indivīds pats uzņemas vadīt šo procesu, koriģējot tam nepieciešamo laiku.

Attālinātās studijas kā rīcības prakse iekļauj dažādu risinājumu attīstīšanu un piedāvāšanu, kur daļu nodarbību studenti var pavadīt attālināti, piemēram, noskatoties tiešsaistes lekcijas sev piemērotā laikā, uz izglītības iestādi dodoties, lai veiktu praktiskus uzdevumus docētāja vadībā. No iepriekš pazīstamām tālmācības vai neklātienas apmācības formām šī prakse atšķiras ar to, ka tā ir klātienes studiju programmas sastāvdaļa. Respektīvi, šīs prakses pielietojums maina līdzšinējos priekšstatus, kādā veidā formālās izglītības iestādē tiek organizētas klātienes vai pilna laika studijas un kādā – nepilna laika un neklātienes studijas. Līdzīgi attālināto studiju modeļi arvien biežāk ienāk arī neformālajā izglītībā, ļaujot dalībniekam apgūt noteiktu priekšmetu, atrodoties arī citā valstī. Šīs prakses ir īpaši attīstījušās kopš 2020. gada, kad Covid-19 pandēmijas ierobežojumu dēļ izglītības iestādes bija spiestas pārskatīt līdzšinējo kārtību. Tā kā prakse ir samērā jauna, mainīga un ar neskaidru turpmākās izmantošanas potenciālu, promocijas darba pētījuma ietvaros tā ir klasificēta kā sociālā lauka noteikumus mainoša.

Mācību laika plāna pārskatīšanas iespēju paplašināšanas rīcību virziens apvieno pēc mērķa līdzīgas, bet izpausmes ziņā atšķirīgas prakses. To vidū nošķiramas trīs: pirmkārt, mācību norises laika pielāgošana studentu vajadzībām; otrkārt, mācību laika “izstiepšanas” pieļaušana; un, pielīdzināšana un citur iegūto zināšanu atzīšana. Šajā gadījumā izglītības iestāde demonstrē lielāku varu un ievieš dažādus kontroles mehānismus indivīda vēlmei pielāgot izglītības iegūšanas procesu viņam pieejamajiem resursiem. Lai gan šie komponenti var būt noderīgi arī sākotnējās izglītības līmenī, izglītības iestāžu pārstāvji uzsver, ka tie ir attīstīti, tieši reaģējot uz profesionāli mobilo indivīdu atšķirīgo situāciju, piemēram, vajadzībām apmācības savienot ar darbu, ģimenes pienākumiem, atzīt iepriekš iegūtas prasmes, tādējādi efektīvizējot apmācību gaitu.

Mācību norises laika pielāgošana studentu vajadzībām izpaužas kā izglītības iestādes vadīta vienošanās ar katru apmācību grupu, kurās nedēļas dienās un laikos notiks mācības. Šo praksi var īstenot tikai samērā mazas neformālās izglītības iestādes vai iestādes ar lielu pedagoģisko darbinieku skaitu. Lai gan izglītības iestāde kontrolē šādas vienošanās rašanās iespēju un uzliek noteiktu tās īstenošanas ietvaru, šī prakse paredz nenoteiktības riska pārņemšanu uz mācībbspēkiem. Mācību laika "izstiepšanas" pieļaušana realizējas caur iespējām ņemt pārtraukumus vai akadēmiskos atvaļinājumus ar iespējām vēlāk atjaunoties studiju programmā. Lai gan akadēmiskais atvaļinājums kopumā ir nostabilizējies prakse, tā pie sociālā lauka noteikumus mainošām ir ieskaitīta tāpēc, ka pēdējos gados tās izmantošanas iespējas paplašinās. Savukārt pielīdzināšana un citur iegūto zināšanu atzīšana sākusī plašāk attīstīties, balstoties uz pieņemto tiesisko regulējumu (sk. 4.2. nodaļu). Tā kā praktiski šīs iespējas vēl tiek izmantotas samērā šauri un tiesiskais regulējums pēdējo piecu gadu laikā ir ticis precizēts, tā joprojām ir uzskatāma par jaunu, sociālā lauka noteikumus mainošu praksi.

Jaunu mācīšanās atbalsta formu ieviešanas rīcību virziens ietver divas prakses: pirmkārt, mentoru ieviešanu un paplašināšanu izglītības iestādēs; un, otrkārt, profesionāla psiholoģiskā atbalsta piedāvāšanu. Abas prakses ir vērstas uz indivīda, t.sk. profesionāli mobila indivīda emocionālo atbalstu, apzinoties studiju procesa radītās grūtības. Savukārt mentora pakalpojuma ieviešana un paplašināšana ir vērsta arī uz atbalstu praktisku un ar mācību vielas apguvi tieši saistītu problēmu risināšanai. Mentori var būt kā formālās izglītības iestādes vecāko kursu studenti, tā jebkuras izglītības iestādes mācībbspēki.

Studiju finansēšanas modeļa pārskatīšanas rīcību virzienu parasti piemēro privātas neformālās izglītības iestādes. To uzdevums ir sekmēt kvalitatīvu pārkvalificēšanos, samazinot potenciālās ekonomiskā kapitāla trūkuma radītās barjeras. Šis rīcību virziens ietver šādas prakses: pirmkārt, mācību maksas atlikšana; otrkārt, nozīmīgu mācību maksas atvieglojumu piedāvāšana. Turklāt viena izglītības iestāde var īstenot abas prakses, nosakot atšķirīgus atvieglojumus dažādiem apmācību posmiem vai atšķirīgus kritērijus to piemērošanai. Minēto dažādību raksturo šāds piemērs:

[Vieni] kursi ir bezmaksas, bet mēs tur veicam dalībnieku atlasī. Ir arī divu veidu maksas kursi, vienos dalībnieks nopērk sev dalību kursā, otrs dalībniekam ir naudas atgūšanas iespēja – ja viņš sekmīgi pabeidz šos kursus, iegūst labu vērtējumu, uzņēmums piedāvā prakses vai darba iespējas, tad ar pirmo atalgojumu viņš sāk saņemt atpakaļ ieguldījumu, ko ir samaksājis, lai apmācītos šajosursos. (izglītības iestāde)

Mācību maksas atlikšana ir prakse, kuru īsteno atsevišķas neformālās izglītības iestādes. Tās iezīme ir bezmaksas apmācību piedāvāšana, maksu par apmācībām sākot iekasēt tad, kad indivīds uzsācis darbu. Turklāt mācību maksas apmērs var būt definēts kā noteikts procents no darba algas, attiecīgi tas var būt elastīgs un laika gaitā mainīgs. Apmācību pakalpojumu sniedzējs šeit ir ieinteresēts piedāvāt aktuālas, darba tirgus prasībām atbilstošas prasmes, kas

ļauj ne tikai ātri iekļauties darba tirgū jaunajā profesijā, bet arī atrast darbu ar labu atalgojumu. Tā kā šāda prakse iever augstu nedrošības pakāpi, neformālās izglītības iestāde to piemēro selektīvi, respektīvi, kopā ar kavēšanas elementiem (sk. turpinājumā). Attiecīgi dalībnieki tiek atlasīti, novērtējot viņu iemiesoto kultūras kapitālu kopumā (motivāciju, attieksmes, uzvedības modeļus), kā arī atsevišķi testējot viņu intelektuālās spējas.

Mums atlasē process ir tāds, ka reģistrējoties [...] ir jāizdara mājasdarbs, kas ir motivācijas pārbaude. Tad ir bezmaksas nodarbības, intervija ar pasniedzēju. Mēs mēģinām saprast, vai viņš grib mācīties. Atbirums rodas tad, kad viņi redz, ka ir jāizdara mājasdarbs, pašam jāsagatavojas. Ja to negrib darīt, tad visbiežāk aiziet atstāt naudiņu kaut kur citur. (izglītības iestāde)

Raksturojot atlasē procedūru apmācībām ar atliktu maksāšanas kārtību, izglītības iestāžu pārstāvji norāda, ka pārbaudījumu raksturs laika gaitā ir mainījies. To nosaka divas vajadzības. Pirmā prasa dalībnieku atlasē koriģēšanu, jo secināts, ka tā pieļāvusi tādu dalībnieku iekļaušanu mācību grupā, kuri turpinājumā demonstrējuši iestādes gaidām neatbilstošu sniegumu. Otrā prasa nostiprināt savu pozīciju tirgū – popularizēt profesionālo mobilitāti un piedāvātās pārkvalificēšanās iespējas. Pēdējā uzdevuma sasniegšanai var tikt piedāvātas arī bezmaksas iesildošās nodarbības u.tml. risinājumi.

Jaunu saišu ar citiem darba tirgus aģentiem veidošanas (apakš)stratēģijas uzdevums ir atrast ieinteresētus partnerus citu darba tirgus aģentu starpā, lai, koriģējot profesionālās socializācijas procesu un popularizējot pārkvalificēšanās iespējas, uzlabotu savu pozīciju sociālajā laukā. Tā ietver četrus rīcību virzienus: pirmkārt, sistemātiska mācību satura atbilstības darba tirgum paaugstināšana; otrkārt, atgriezenisko saišu ar darba tirgu paplašināšana; treškārt, profesionālās mobilitātes popularizēšana; un, ceturtkārt, jaunas tīklošanās un sadarbības veidošana.

Sistemātiskas mācību satura atbilstības darba tirgum paaugstināšanas rīcību virziens ietver divas prakses: pirmkārt, jaunu priekšmetu izstrāde un ieviešana atbilstoši nozaru vajadzībām; un, otrkārt, reaģējoša mācību programmu satura pārskatīšana. Galvenie izglītības iestāžu sadarbības partneri šeit ir darba devēji. Atšķirībā no sociālā lauka noteikumus saglabājošām praksēm, šim raksturīga sistemātiska, plānveida un proaktīva izglītības iestāžu rīcība, uzraugot un savlaicīgi reaģējot uz darba tirgus mainīgajām vajadzībām (piemēram, nozaru tiesiskā regulējuma izmaiņām, praktiskajā darba vidē ienākušiem jauniem materiāliem vai darba metodēm). Empīriskais materiāls rāda, ka šādu pieeju pielieto pēc juridiskās formas – privātas, bet pēc izglītības veida – neformālās izglītības iestādes.

Atgriezenisko saišu ar darba tirgu paplašināšanas rīcību virziens arī ietver divus rīcības prakses: pirmkārt, proaktīva apmācību pieprasījuma prognozēšana; un, otrkārt, absolventu tālākās profesionālās izaugsmes uzraudzīšana (jeb monitorings). Šajā gadījumā potenciālie izglītības iestāžu sadarbības partneri ir darba devēji, netieši – iestāžu absolventi. Apmācību

pieprasījuma prognozēšanas prakse ietver tādus risinājumus kā izglītības iestādes rosinātas tikšanās, lai no darba devējiem iegūtu informāciju par profesiju pieprasījumu un tām raksturīgo prasmju izmaiņām, kas ļauj noteikt aktuālās apmācību vajadzības un plānot to nākotnes piedāvājumu. Savukārt absolventu tālākās profesionālās izaugsmes uzraudzīšana vērsta uz apmācību kvalitātes novērtējumu caur viņa darba atalgojuma paaugstināšanu, kuru uzskata par produktivitātes pieauguma rādītāju. Lai gan pēdējo praksi lieto atsevišķas neformālās izglītības iestādes, tā ir pietiekami inovatīva un agresīva aģenta rīcība, lai to pamanītu arī citi, ar izglītības iestādes absolventiem nepazīstami nozares darba devēji:

Līdz mums ir atnākusi informācija, ka [mācību iestāde] ļoti cītīgi seko līdzi atalgojuma izmaiņām. Ja viņi jūt, ka cilvēkam nav pielikta alga, tad viņi kūda – klau, varbūt šī tev nav īstā vieta, viņi tev par maz maksā, tev vajadzēja jau būt vairāk, jo citur saņem vairāk. (darba devējs)

Neformālās izglītības iestādes, kuru darbība lielā mērā rada pārkvalificēšanās iespējas, veic arī tādas darbības, kuru pastarpinātais uzdevums ir piesaistīti tām jaunus “klientus”, respektīvi, indivīdus, kuri vēlētos mainīt profesiju un šim nolūkam iegūst atbilstošas darba izpildei nepieciešamās pamata prasmes. Attiecīgi profesionālās mobilitātes popularizēšanas rīcību virziens ietver, pirmkārt, pārkvalificēšanās iespēju popularizēšanu caur darba devējiem, publiskiem sludinājumiem vai tiešiem kontaktiem. Apzinoties iespējamās šķēršļus, piemēram, finansiālos, izglītības iestādes vienlaikus informē, kā tās piedāvātais pakalpojums ir saņemams valsts īstenotās aktīvās darba tirgus politikas vai nodarbināto pieaugušo izglītības atbalsta programmu ietvaros, kā arī atliekot maksāšanu līdz darba attiecību uzsākšanai jaunajā profesijā. Attiecīgi šīs prakses pirmo risinājumu kopu lieto izglītības iestādes, kuri sniedz šo pakalpojumu publiskajai pārvaldei. Otrkārt, šis rīcību virziens ietver potenciālo studentu profesionālās konsultēšanas praksi. Tai raksturīgas pārrunas ar pārkvalificēšanās kandidātiem, lai noteiktu viņa izpratni par apgūstamās profesijas saturu un iespējām darba tirgū. Izglītības iestāžu pārstāvji, kas īsteno šo praksi, atzīst, ka pārrunu gaitā viņi jūt nepieciešamību konsultēt par šādiem jautājumiem, īpaši, ja interesi apgūt jaunu profesiju uzrāda zemi vai vidēji kvalificēts indivīds. Tas notiek gadījumos, ja samaksu par apmācību pakalpojumu iestāde saņem no politikas īstenotājiem (caur NVA un VIAA), kuru gadījumā samaksa tiek veikta tikai par apmācību pabeigušajiem dalībniekiem (sk. BISS 2020, 2022). Lai samazinātu studentu atbiršanas risku, izglītības iestādes pārliecinās par kandidātu izpratni par profesiju un mācību saturu. Vienlaikus šeit netieši redzams, ka publiskās darba tirgus politikas līmenī sniegtie konsultāciju pakalpojumi nav pietiekami, lai veidotu realitātei atbilstošu priekšstatu par profesiju (sk. arī BISS, 2020).

Jaunu tīklošanos un sadarbību rīcību virziens ir tieši vērsts uz jaunu stratēģisku partneru atrašanu, kas ļautu nodrošināt stabilu apmācību pakalpojuma pieprasījumu. Tā kā valsts un formālo izglītības iestāžu sadarbības struktūru nosaka tiesiskais regulējums, tad likumsakarīgi

ir tas, ka šis rīcību virziens raksturīgs neformālās izglītības iestādēm. Tās cenšas nodibināt gan sadarbību ar formālajām izglītības iestādēm, gan valsts darba tirgus politikas īstenotājiem, kuri organizē pārkvalificēšanu.

Citu darba tirgus aģentu rīcību stratēģijas

Vienīgā rīcības (apakš)stratēģija, kuru īsteno citi darba tirgus aģenti mobilitāti veicinošo, bet sociālā lauka noteikumus mainošo stratēģiju grupā, ir profesijas slēgšanas noteikumu pārskatīšana. Tā novērojama atsevišķās reglamentētajās profesijās, kurās citi mobilitāti rosināšie risinājumi ir maz ienākuši, nozarei vienlaikus saskaroties ar nozīmīgu darbaspēka trūkumu. Latvijas darba tirgus pieredzes izpētē šāda nozare ir veselības aprūpe, kurā, kā atzīst nozares darba devēji un profesionālās organizācijas, trūkst speciālistu māsas profesijā. Attiecīgi (apakš)stratēģijas mērķis ir samazināt būtiskākās ienākšanas barjeras profesijā, saglabājot vispārējo profesionālās socializācijas un kvalifikācijas uzturēšanas organizatorisko ietvaru. Lai gan šīs (apakš)stratēģijas ietvaros iespējams identificēt tikai divus rīcību virzienus bez tos veidojušām pakārtotām praksēm, šo rīcību kopums ir novietots hierarhiski augstākā līmenī tāpēc, ka to ierosināto izmaiņu raksturs ir būtisks makro analīzes līmenī – tas skar tiesiskā regulējuma izmaiņas un attiecīgi rosinās atbilstošo formālās izglītības programmu struktūras izmaiņas.

Māsu gadījumā Latvijā pētījuma veikšanas brīdī ir pārskatīts to specializāciju skaits, padarot izglītības programmu vispārīgāku un mazākā mērā specializācijas specifisku. Nozares darba devēji atzīst šo rīcību (apakš)stratēģiju par būtisku, un rosina tās plašāku pielietošanu:

Es piedāvāju, ka medicīnas māsu izglītības ilgums būtu atkarīgs no viņu izvēlētās profesijas. Viņām nav jāmacās trīs gadi, lai varētu strādāt procedūru kabinetā [...]. Respektīvi, tur pilnīgi pietiktu ar 1,5 gadu, jo nav vērts mācīties [nosaukti priekšmeti] un vēl vairākus priekšmetus, ja tu dari tādas vienādas, zināmas lietas. Cita lieta, ja cilvēks strādā [specialitāšu nosaukumi]. Tās ir citas gradācijas māsas, kur ir nepieciešamas citas zināšanas. Tas noteikti arī atvieglotu gan valsts budžetu, jo būtu īsāks mācību laiks, gan arī medicīnas māsām būtu vieglāk nokārtot eksāmenu un strādāt laimīgi procedūru kabinetā. (darba devējs)

Vienlaikus, ņemot vērā reglamentēto profesiju samērīgo skaitu Latvijā, sagaidāms, ka aplūkotā rīcību (apakš)stratēģija būs situatīva arī nākotnē.

6.4. Profesionālo mobilitāti kavējošās darba tirgus aģentu rīcību stratēģijas

Profesionālo mobilitāti kavējošo rīcību stratēģiju pārskats darba devēju un izglītības iestāžu grupās ir sniegts 6.2. tabulā. Tas ir šaurāks, salīdzinot ar mobilitāti veicinošajām stratēģijām. Turklāt autorei ir izdevies identificēt tikai atsevišķas šiem aģentiem raksturīgās rīcības, kuras kopā ar profesionālās mobilitātes kavēšanu mainītu arī sociālā lauka darbības noteikumus. Autore pieņem, ka šāds rezultāts izriet no diviem Latvijas darba tirgus apstākļiem.

Pirmkārt, profesionālās mobilitātes kavēšanai pielietotās rīcību stratēģijas ir pietiekami efektīvas, lai nebūtu nepieciešamība veidot jaunas, kas padara sociālā lauka noteikumus vēl stingrākus. Otrkārt, jaunu kavējošu stratēģiju attīstība šajā brīdī var būt pretrunā ar citu darba tirgus aģentu interesēm.

Kā rāda 6.2. tabula, profesionālo mobilitāti kavējošo stratēģiju kopīgais mērķis ir saglabāt līdzšinējo darba tirgus kā sociālā lauka darbības loģiku, profesiju slēgšanās pakāpi un jaunienācēju iekļaušanas rituālus. Tās lieto darba tirgus aģenti, kuri sagaida, ka profesionālās mobilitātes rezultātā tiek vājināta viņu kultūras un ekonomiskā kapitāla vērtība, tā rezultātā – pozīcija tirgū.

6.2. tabula.

Profesionālo mobilitāti kavējošo darba devēju un izglītības iestāžu rīcību stratēģiju un (apakš)stratēģiju kopsavilkums

<i>Stratēģijas</i>	<i>Sociālā lauka noteikumus saglabājošās</i>		<i>Sociālā lauka noteikumus mainošās</i>	
<i>Aģenta veids</i>	<i>Darba devēji</i>	<i>Izglītības iestādes</i>	<i>Darba devēji</i>	<i>Izglītības iestādes</i>
<i>(Apakš)-stratēģijas</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Organizācijas kultūras kapitāla aizsardzība • Organizācijas kultūras “iekapsulēšana” 	<ul style="list-style-type: none"> • Izglītības ieguves procesa stabilitātes saglabāšana 	<i>Nav identificētas</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Pretendentu atlases prasību paaugstināšana

Līdzīgi kā mobilitāti veicinošo stratēģiju gadījumā, arī kavējošās ir strukturētas atbilstoši to lomai sociālajā laukā un aģentu veidam, kuram tās ir raksturīgas. Sociālā lauka noteikumus saglabājošās mobilitāti kavējošās rīcību stratēģijas ir sakārtotas pēc aģentu nozīmības, bet lauka noteikumus mainošās – vienkopus, ņemot vērā to mazo skaitu un vājās izpausmes Latvijas darba tirgū.

6.4.1. Sociālā lauka noteikumus saglabājošās rīcību (apakš)stratēģijas

Profesionālo mobilitāti kavējošo un vienlaikus sociālā lauka noteikumus saglabājošo rīcību stratēģiju uzdevums ir samazināt profesionālās mobilitātes nodoma īstenošanas iespējas un nostiprināt eksistējošās ienākšanas barjeras darbaspēkam ar nepiemērotu kvalifikāciju, aktualizējot sociālajā laukā pastāvošo noteikumu vērtību.

Darba devēju rīcību stratēģijas

Darba devēju rīcību stratēģijas, kas vērstas uz profesionālās mobilitātes kavēšanu pastāvošo sociālā lauka noteikumu ietvaros, autore iedala divās grupās: pirmkārt, organizācijas

kultūras kapitāla aizsardzības (apakš)stratēģijā un, otrkārt, organizācijas kultūras “iekapsulēšanas” (apakš)stratēģijā. Redzams, ka uz abu rīcību stratēģiju neitralizēšanu bija vērstas vairākas iepriekš raksturotās profesionālo mobilitāti veicinošās, bet sociālā lauka noteikumus mainošās stratēģijas.

Organizācijas kultūras kapitāla aizsardzības stratēģijas uzdevums ir samazināt darba devēja kapitāla vērtības samazināšanās draudus, kurus potenciāli rada darbaspēka kustība pāri profesiju un organizāciju robežām. Attiecīgi šī stratēģija apvieno rīcību virzienus, kuri vērsti gan darbinieku aizplūšanas no uzņēmuma, gan tāda darbaspēka ienākšanas kavēšanu, kura institucionalizētais kultūras kapitāls nav atzīts vispārpieņemtā formā. Šo (apakš)stratēģiju veido trīs rīcību virzieni: pirmkārt, norobežošanās no jaunienācējiem; otrkārt, kapitāla aizplūšanas kavēšana; un, treškārt, formālo ienākšanas barjeru nostiprināšana.

Norobežošanās no jaunienācējiem rīcību virziens attiecas uz izvairīšanos pieņemt darbā profesionāli mobilus indivīdus, it sevišķi, ja viņi meklē pirmo darbavietu pēc intensīvas jaunās profesijas prasmju attīstības neformālās izglītības sistēmā. Darba devēju rīcību var iedalīt objektīvās norobežošanās praksēs un subjektīvās norobežošanās praksēs. Objektīvā norobežošanās izpaužas caur darba devēju atlases procedūru, kad netiek pieļauta profesionālās kvalifikācijas prasību mīkstināšana. Tādos gadījumos darba devēji parasti norāda, ka profesionāli mobilais pretendents nav izturējis atlasī. Savukārt subjektīvā norobežošanās izpaužas kā atteikšanās pieņemt darbā profesionāli mobilus indivīdus pat tad, ja viņu profesionālais sniegums atbilst izvirzītajām prasībām.

Ziniet, mūsu [nodaļu] vadītāji, kuri ir pamēģinājuši šos pārkvalificēšanās gadījumus un kuriem nav izveidojusies sadarbība, šobrīd [saka] tā – vai nav kādi citi kandidāti? Viņi šobrīd ir tādi piesardzīgi. [...] Mēs nebaidāmies audzināt zaļo, bet nevēlamies pārkvalificēt. (darba devējs)

Intervijas rāda, ka šāda darba devēju reakcija ir attīstījusies laika gaitā, saskaroties ar pārkvalificēto speciālistu motivācijas trūkumu turpināt profesionālo attīstību. Šādi gadījumi arī indikatīvi parāda, ka daļa profesionāli mobilo indivīdu pēc sākotnēji veiksmīgas ienākšanas profesijā var sastapties ar izstumšanu, ja viņa kultūras kapitāla vērtība saglabājas zema, piemēram:

Bet liela daļa, ko es satieku, kas pārkvalificējas, viņiem liekas, ka viņi ir pabeiguši, ka viņi kaut ko zina, tu viņam iedod praktisko, kāds viņam palīdzēs to izdarīt, gan jau darbā būs tāpat, bet tad, kad tu viņam pajautā, vai tu mācies arī brīvajā laikā, tad atbilde ir: “Es jau nezinu, ko darīt. Man jau neviens nav pateicis ko, lai es tur taisu, ko es apgūstu.” Nu šie gadījumi parasti slikti beidzas. (darba devējs)

Kapitāla aizplūšanas kavēšanas rīcību virziens lielā mērā ietver darba tirgū pazīstamas prakses, kas vērstas uz uzņēmuma darbinieku labbūtības veicināšanu un noturēšanu. To adresāts ir jebkurš uzņēmuma darbinieks, lai novērstu, pirmkārt, darbinieku vēlēšanos mainīt darbu un, otrkārt, uzraudzītu darbinieka profesionālās izaugsmes gaidas. Kopumā šīs prakses

kalpo, lai atbalstītu organizācijas kultūras kapitāla saglabāšanu un audzēšanu, ar proaktīvas rīcības palīdzību noskaidrojot, vai pastāv kādi būtiski kapitāla zaudēšanas riski.

Kapitāla aizplūšanas kavēšanas prakšu izplatība Latvijas uzņēmumos būtiski atšķiras. Plašāks darba devēju rīcības prakšu repertuārs darbinieku noturēšanai raksturīgs uzņēmumiem, kas sastopas ar darbaspēka trūkumu, turklāt ar minimālām iespējām to kompensēt ar trešo valstu pilsoņu piesaistīšanu, kā arī uzņēmumiem, kuru īpašnieki vai tiešā vadība atrodas Skandināvijas valstīs. Pēdējā gadījumā darba devēju pārstāvji norāda, ka viņu personāla politika, kas paredz darbinieku labbūtības veicināšanu, tiek piemērota arī Latvijā.

Kapitāla aizplūšanas kavēšanas rīcību virziens ietver daudzveidīgas prakses: pirmkārt, darbinieku apmierinātības uzturēšana; otrkārt, darba vides labiekārtošana; treškārt, darba formu pielāgošana; ceturtkārt, kopdarbības ar citiem uzņēmumiem pārtraukšana; un, piektkārt, saistību uzlikšana darbiniekiem.

Darbinieku apmierinātības uzturēšana ietver dažādus risinājumus, kuru uzdevums ir savlaicīgi noteikt, vai darbiniekam ir pieņemams viņa darba saturs, vide un izaugsme. Šim nolūkam ar noteiktu periodizāciju tiek veiktas pārrunas, aptaujas, papildu intervijas, darbiniekiem aizejot no uzņēmuma u.tml. Balstoties uz šo informāciju, personāla vadības speciālisti izstrādā ieteikumus vadībai, lai sekmētu darbinieku apmierinātības noturēšanu un piederības sajūtu. Kā parādīts iepriekš, raksturojot profesionālo mobilitāti veicinošās stratēģijas, saglabājot sociālā lauka noteikumus, iegūtā informācija tiek izmantota ne tikai darbinieku noturēšanai, bet arī kontrolētai profesionālās mobilitātes sekmēšanai.

Arī darba vides labiekārtošanas un darba formu pielāgošanas prakšu uzdevums ir sekmēt darbinieku apmierinātību, radot iespējas gan sabalansēt darbu ar privātās dzīves uzdevumiem vai studiju vajadzībām, gan radīt ērtu, patīkamu vidi atpūtai starp darba pienākumu veikšanu.

Profesionālās mobilitātes kavēšanas aspektā visnozīmīgākās prakses ir kopdarbības ar citiem uzņēmumiem pārtraukšana un saistību uzlikšana darbiniekiem. Attiecībā uz pirmo minēto rīcības praksi atsevišķi darba devēji ir norādījuši, ka pagātnē ir sadarbojušies ar citiem uzņēmumiem, lai kopīgi veiktu liela apmēra darba uzdevumus vai pasūtījumus. Taču šāda sadarbība ir veicinājusi arī darbinieku aizplūšanu uz sadarbības partneru uzņēmumiem, t.sk. citām profesijām. Lai mazinātu šo tendenci, darba devēji ir pārskatījuši savas sadarbības prakses un vājinājuši saites ar citiem savas nozares uzņēmumiem. Savukārt saistību uzlikšana uzņēmuma darbiniekiem izpaužas caur dažādu līgumu parakstīšanu par to, cik ilgi viņiem ir jānostrādā attiecīgajā darbā, ja ir saņēmuši finansiālu atbalstu kvalifikācijas paaugstināšanai vai pārkvalificēšanai. Ja indivīds šajā laika periodā nolemj mainīt darba vietu, viņam ir jāatmaksā uzņēmuma izglītībā ieguldītie līdzekļi.

Savukārt formālo ienākšanas barjeru nostiprināšana kā rīcību virziens demonstrē darba devēju centienus saglabāt līdzšinējās prasības indivīda kvalifikācijai, lai viņš varētu strādāt noteiktā profesijā. Tas var izpausties divējādi. Pirmkārt, gadījumos, kad jāizvēlas vairāku kandidātu starpā, darba devējs dod priekšroku tam, kurš ir ieguvis formālo izglītību noteiktā jomā, piemēram: *“ja ir divi kandidāti, viens ar izglītību un otrs bez, un mēs nevaram paņemt abus, tad varbūt tādā gadījumā varētu būt tā, ka mēs noslieksimies par labu tam, kam ir izglītība”* (darba devējs).

Otrkārt, izsludinot brīvas vakances, darba devējs saglabā prasību pēc noteiktas profesionālās kvalifikācijas, kas iegūta formālās izglītības sistēmā, pretstatā tam, ka tiesību aktu līmenī šīs prasības ir samazinātas vai atceltas. Tādējādi darba devējs liedz iespēju ienākt profesijā tādiem pretendentiem, kuri, veicot profesionālo pāreju, ir ieguvuši neformālo izglītību vai attīstījuši prasmes darba vidē bez atzītas kvalifikācijas iegūšanas. Šādas prakses piemēru raksturo pievienotais citāts (treknrakstā izcelti autores uzdotie precizējošie jautājumi):

Mēs līdz šim bijām reglamentētā profesija, visi, kas ir [profesijas], tur ir vajadzīga formāla izglītība. Un ir arī [...] standarti, kas nosaka, ka šajās konkrētajās profesijās var strādāt cilvēki, kuriem ir konkrēta izglītība un pieredze. Tā kā mēs no tā nekur nevaram aizbēgt. [...] [Tagad] šī prasība ir atcelta, bet mēs ... Tos darbiniekus, kurus mēs jau esam atlasījuši, viņiem šī konkrētā izglītība jau ir. [...] **Un turpmāk?** Mēs pamatprofesijās liekam, ka mums ir vajadzīga šī izglītība. **Vai tas, ka nozarē ir atcelts, tā ir citu darīšana?** Apmēram tā, jo tad, [kad ir atbilstoša izglītība], ir vieglāk saprast šīs lietas. (darba devējs)

Organizācijas kultūras “iekapsulēšanas” (apakš)stratēģijas uzdevums ir saglabāt uzņēmuma iekšējās normas un vērtību sistēmu, kas izriet no darba devēja prognozes, ka profesionālā mobilitāte var mainīt pastāvošo normu un vērtību sistēmu tā, ka tas apdraudētu uzņēmuma darbības efektivitātei. Attiecīgi tajā ietilpst divi rīcību virzieni: pirmkārt, neformālo ienākšanas barjeru nostiprināšana; un, otrkārt, profesionālās mobilitātes kā kavējamās pieredzes ievietošana organizācijas kultūrā.

Neformālo ienākšanas barjeru profesijā nostiprināšanā ietilpstošās prakses atzīst iemiesoto kultūras kapitālu par īpašu indivīda vērtības mēru. Darba devēji atzīst, ka novērtē gan izglītības iestādes nosaukumu, kurā pretendents ieguvis savu institucionalizēto kultūras kapitālu, gan nosauc indivīda rakstura īpašības, kuras, viņuprāt, demonstrē profesionālismu. Šajos gadījumos darba devēji nosauc arī atsevišķas formālās izglītības iestādes, kuru absolventiem, viņuprāt, piemīt būtiski augstāks kultūras kapitāls.

Savukārt profesionālās mobilitātes kā kavējamās pieredzes ievietošana organizācijas kultūrā notiek, balstoties uz diviem argumentiem. Pirmais no tiem izriet no darba devēja vērtību sistēmas un uzņēmējdarbības rakstura. Šeit darba devējs atzīst sev par saistošiem liberālās ekonomikas principus. Attiecīgi viņš vēlas, lai darbaspēks ir savlaicīgi profesionāli sagatavots, un atzīst, ka *“mums arī nav laika, lai viņš [darbinieks, profesionāli mobils indivīds] pusgadu*

mācītos un pēc tam sertificētos. Mums vajag, lai viņš jau tagad iesaistās šajā projektā” (darba devējs).

Otrais arguments izriet no darba devēja priekšstatiem, kādu apstākļu ietekmē veidojas indivīda profesionālais aicinājums. Attiecīgi profesionālās mobilitātes idejas noraidījums balstās spriedumā, ka nav iespējams, ka indivīds jaunu profesionālo aicinājumu izjūt pusmūžā, un uzskatā, ka nav pieņemams, ka darbaspēks pārkvalificējas un ienāk profesijā citu iemeslu dēļ: *“[Nosaukums] profesija ir savā ziņā unikāla, jo tas ir dzīves aicinājums. Šeit nevar iet visi cilvēki”* (darba devējs).

Izglītības iestādes un citi darba tirgus aģenti

Tā kā empīriskais materiāls ļauj identificēt salīdzinoši maz citu darba tirgus aģentu rīcību stratēģijas, kas vērstas uz profesionālās mobilitātes kavēšanu, šīs apakšnodaļas ietvaros tās ir aplūkotas vienkopus. Šeit iekļautas izglītības iestāžu, publiskās politikas īstenotāju, finanšu un konsultējošo institūciju rīcību stratēģijas.

Kā minēts iepriekš, izglītības institūciju interese piesaistīt vairāk studentu, lai nodrošinātu savas darbības stabilitāti, parasti rada profesionālo mobilitāti veicinošas rīcību stratēģijas. Pētījumā ir identificēta tikai viena stratēģiski nozīmīga mobilitāti kavējoša un sociālā lauka noteikumus saglabājoša (apakš)stratēģija – izglītības ieguves procesa stabilitātes saglabāšana. Tās uzdevums ir saglabāt līdzšinējo studiju procesa organizēšanas un reflektantu atlases kārtību, uzskatot savu pozīciju darba tirgus sociālajā laukā par tik nozīmīgu un stabilu, ka citu aģentu rīcība, lai veicinātu profesionālo mobilitāti, nav drauds šīs pozīcijas zaudēšanai.

Arī publiskās politikas īstenotāji (piemēram, NVA un VIAA) ir ietekmīga darba tirgus aģentu grupa, kuri tiecas saglabāt līdzšinējo atbalsta profesionālajai mobilitātei piešķiršanas kārtību, pretoties šī procesa intensificēšanai, uzskatot savu pozīciju par tik stabilu un garantētu, ka šī pretestība nerada vērā ņemamus riskus. Abām institūcijām raksturīgas divas (apakš)stratēģiju grupas: pirmkārt, formālo nosacījumu, kas regulē publiskā atbalsta pieejamību, uzlikto barjeru noturēšanu (vērsta pret individuālajiem aģentiem); otrkārt, pārkvalificēšanā iesaistīto izglītības iestāžu filtrēšana (vērsta pret organizāciju līmeņa aģentiem). Katrai (apakš)stratēģijai raksturīgi divi rīcību virzieni.

Formālo nosacījumu uzlikto barjeru noturēšanas (apakš)stratēģija paredz samazināt profesionālo mobilitāti indivīda līmenī, liedzot tam piekļuvi publiskā finansējuma resursiem. Tādējādi profesionālā pārkvalificēšana rada lielāku slogu indivīda ekonomiskajam kapitālam. Ja tas ir ierobežots, indivīds ir spiests izvēlēties kādu no risinājumiem – atteikties no mobilitātes nodoma, atlikt tā īstenošanu, meklēt alternatīvus finanšu resursus vai iespējas ienākt profesijā bez iepriekšējas apmācības. Attiecīgi (apakš)stratēģijā ietilpst divi rīcību virzieni: pirmkārt,

darbaspēka noturēšana esošajās profesijās (prakses: darba piedāvāšana esošajā profesijā; indivīda vēlmes pārkvalificēties kavēšana); un, otrkārt, strukturālu ierobežojumu atbalstīt augsti kvalificētos radīšana. Pirmā rīcību virziena izpausmes sīkāk raksturotas, demonstrējot aģentu mijiedarbības piemērus (sk. 6.5. nodaļu). Otrā rīcību virziena izpausmes ir izklāstītas Latvijas tiesiskā regulējuma analīzes nodaļā (sk. 4.3. nodaļu).

Pārkvalificēšanā iesaistīto izglītības iestāžu filtrēšanas (apakš)stratēģijas uzdevums ir saglabāt noteiktu citu līdzīgu veida darba tirgus aģentu (publisko formālo izglītības iestāžu) priekšrocības darba tirgus sociālajā laukā to ieņemtās pozīcijas saglabāšanā. Filtrēšanas mehānismu ieviešanu publiskās darba tirgus politikas īstenotāji pamato ar neformālo izglītības iestāžu zemo apmācību pakalpojuma kvalitāti (BISS 2020, 2022). Vienlaikus te vērojams aģentu ar līdzīgiem resursiem (publiskās pārvaldes iestādes) savstarpējais atbalsts. Savukārt intervētie neformālo izglītības iestāžu pārstāvji uzskata, ka, ierobežojot viņu iespējas sniegt pakalpojumu, negatīvi tiek ietekmēti arī indivīdu nodomi veikt profesionālo pāreju.

Atsevišķas finanšu iestāžu un uzņēmējdarbības konsultējošo organizāciju kā darba tirgus aģentu rīcību stratēģijas arī identificētas kā profesionālo mobilitāti kavējošas. Šajā gadījumā identificēta viena kopīga rīcību (apakš)stratēģija – piekļuves papildu kapitāla resursiem kavēšana. Tās uzdevums ir atturēt no profesionālās mobilitātes (t. sk. nodarbinātības formas izmaiņām) individuālos aģentus, kuru nodoms potenciāli saistāms ar augstu ieguldīto kapitālu zaudēšanas risku, kas attiecīgi var negatīvi atsaukties uz aizdevuma izsniedzēja kapitāla vērtību. Šo stratēģiju veido divi rīcību virzieni: pirmkārt, piekļuves ārējiem finanšu līdzekļiem tieša liegšana; un, otrkārt, netiešu atturēšanas mehānismu pielietošana. Attiecīgi pirmajam virzienam raksturīgās prakses ir atteikums izsniegt studiju kredītu vai aizdevumu uzņēmējdarbības attīstīšanai, ja indivīda plānotās darbības, pēc finanšu institūcijas prognozes, kas iegūta, izmantojot standartizētus novērtējuma instrumentus, uzrāda augstus zaudējumu riskus. Otrajā rīcību virzienā ietilpstošās prakses izpaužas kā kontrolējoša, aroganta vai aizvainojoša iestāžu darbinieku rīcība, kas izpaužas kā negatīvi komentāri par indivīda rīcības motīviem un sagaidāmo rezultātu. Tas spēj atturēt indivīdu no turpmākās sadarbības, atteikties no piešķirtā aizdevuma u.tml., pārskatīt savus turpmākās profesionālās attīstības plānus.

6.4.2. Sociālā lauka noteikumus mainošās rīcību (apakš)stratēģijas

Profesionālo mobilitāti kavējošo, bet sociālā lauka noteikumus mainošo rīcību stratēģiju uzdevums ir padarīt iedarbīgākus darba tirgū kā sociālajā laukā pastāvošos noteikumus, kas efektīvi filtrē jaunienācējus pēc to iepriekšējā kultūras kapitāla, uzskatot, ka citādi pastāv apdraudējums noteiktas aģentu grupas pozīcijai darba tirgū vai sabiedrības kopējām interesēm.

Saskaņā ar pētījumā iegūto empīrisko materiālu viena aģentu grupa, kas Latvijas darba tirgū ir īstenojusi šādas rīcības, ir atsevišķas profesionālās asociācijas, piemēram, skaistumkopšanas nozarē, kuras atzīst līdzšinējās kavējošās rīcības par maz efektīvām, ka atšķirīgi profesionāli sagatavotu (formālās izglītības, neformālās izglītības, interešu izglītības ietvaros) indivīdu ienākšana nozarē rada profesionālā snieguma kvalitātes samazināšanās risku, kas savukārt rada plašākus draudus sabiedrības drošībai vai veselībai.

Otra aģentu grupa, kas Latvijas darba tirgū ir pielietojusi profesionālo mobilitāti kavējošas, bet sociālā lauka noteikumus mainošas rīcības, ir izglītības iestādes, kuras orientējas uz profesionālo pārkvalificēšanu. To īsteno tā (apakš)stratēģija ir pretendentu atlases prasību paaugstināšana tādā veidā, lai samazinātu risku, ka indivīda apmācību gaitā iegūtais kultūras un sociālais kapitāls nebūs pietiekams, lai ienāktu jaunās profesijas tirgū. Šai (apakš)stratēģijai raksturīgie rīcību virzieni ir, pirmkārt, iemiesotā kultūras kapitāla novērtējums; un, otrkārt, augsts apmācību temps. Attiecīgi pārkvalificēšanās iespējai tiek pielaisti tikai tie indivīdi, kas demonstrē augstu iemiesoto kultūras kapitālu, savukārt profesionālās socializācijas process tiek intensificēts, lai indivīds salīdzinoši īsā laika posmā iegūtu būtiskākās zināšanas un prasmes, kas ļautu viņam ienākt profesijā. Pēdējo rīcību virzienu demonstrē šāds piemērs:

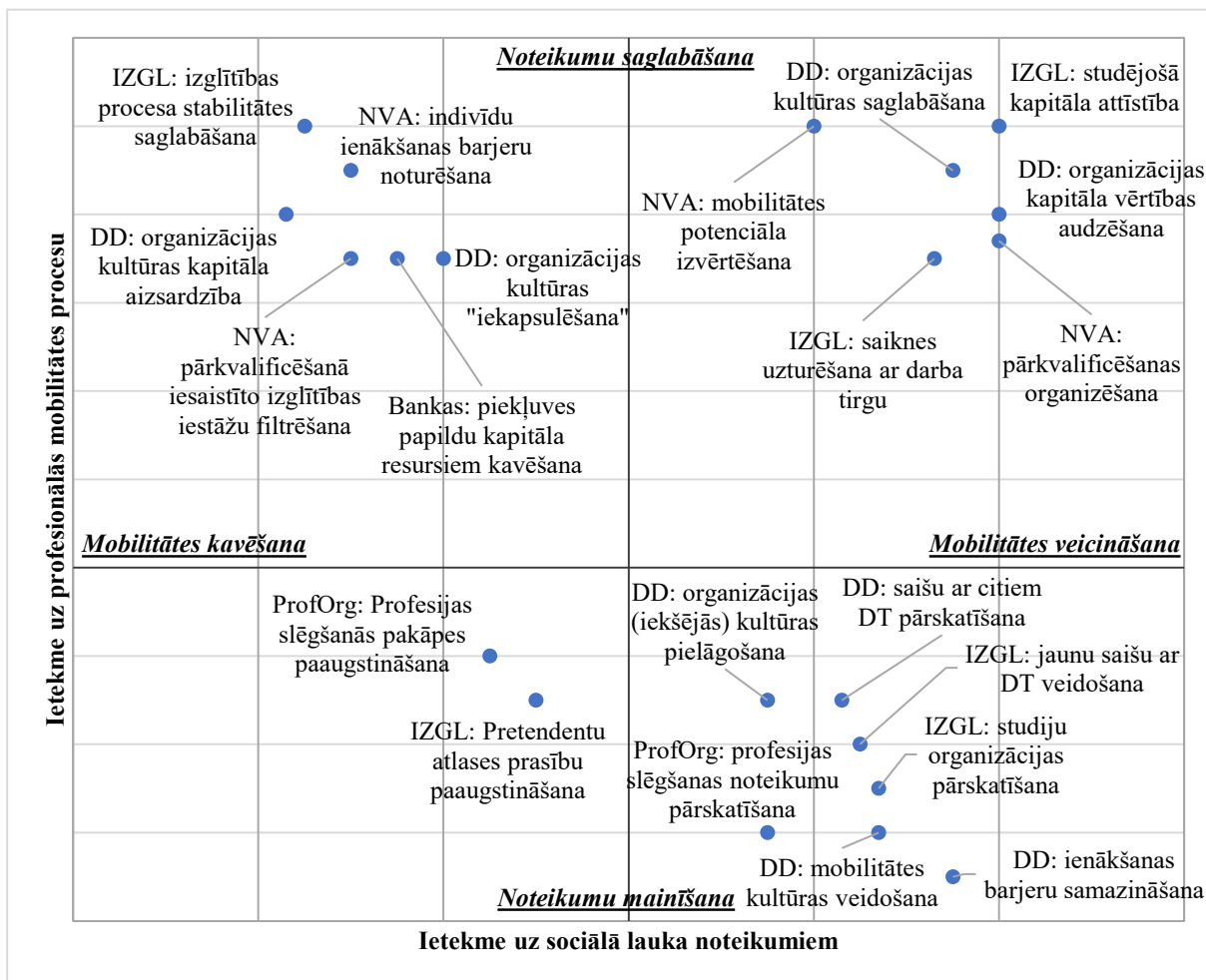
Ir vairāki [absolventi], [kas atzina], ka vajadzēja pierast pie tā tempa – tik intensīvi mācīties, nonākuši tādā kā šokā. Atceros, ka viena meitene teica, ka pirmajā kursā viņa dabūja aukstā ūdens šalti, iepriekš savā izglītības iestādē nebija tāds temps, varēja mierīgā gaitā mācīties. Mēs viņu apstiprinājām uz nākamo kursu, kur viņa ļoti labi sevi pierādīja, viņa saprata, kā viņai jāmācās, pēc tam viņa arī tika pie darba šeit, bet ne visi ir gatavi. No vienas puses, ar vārdiem viņi ir gatavi mainīt savu karjeru, bet ar darbiem tas tā nenotiek. Ar darbiem nozīmē to, ka jāvelta vakari, jāvelta brīvdienas, kādu laiku smagi strādāt, lai varētu tiešām šo nozari mainīt. (izglītības iestāde)

Profesionālo mobilitāti kavējošo, bet sociālā lauka noteikumus mainīgo stratēģiju šaurais spektrs, autoresprāt, liecina par to, ka nozīmīga procesa kavēšana, turklāt tā intensificēšana caur jaunu noteiktumu izstrādi un ieviešanu, nav Latvijas darba tirgus aģentu interesēs hierarhiski augstāk novietotā ekonomiskā varas laukā notiekošo procesu dēļ, kuri raksturoti 6.1. nodaļā.

6.5. Darba tirgus aģentu mijiedarbības padziļināta izpēte

Darba tirgus aģentu rīcību stratēģiju analīze un to izklāsts iepriekšējās apakšnodaļās parādīja to savstarpējo attiecību (mijiedarbības) nozīmi savas pozīcijas izvēlē veicināt vai kavēt profesionālo mobilitāti. Daudzveidīgās stratēģijas izriet no dažādu darba tirgus aģentu interešu atšķirībām. Savukārt aģentu intereses nosaka viņu aktuālā pozīcija darba tirgus sociālajā laukā un centieni to uzlabot. Šim nolūkam pielietotās rīcības izsauc citu aģentu atbildes reakciju. Iepriekšējās apakšnodaļās šīs attiecības tika aplūkots saskaldīti, sadalot tos pēc stratēģiju grupas

un iesaistītā aģenta tipa. Attiecīgi mijiedarbības virzienu pārskatāmai raksturošanai autore ir izvietojusi visu aģentu rīcību stratēģijas vienotā divu dimensiju matricā (6.3. attēls).



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 to minēšanas biežuma intervijās. Rīcību stratēģiju nosaukumi attēlā ir saīsināti (sk. pilnos nosaukumus analīzes tekstā).

6.3. att. Profesionālo mobilitāti veicinošo un kavējošo rīcību stratēģiju savstarpējo attiecību matrica

6.3. attēlā dotās matricas horizontālā ass parāda stratēģiju novietojumu attiecībā pret rīcības motīvu (uzdevumu) – veicināt vai kavēt mobilitāti. Tās vertikālā ass parāda prognozējamo stratēģiju rezultātu un iespaidu uz sociālā lauka noteikumiem, respektīvi, vai šīs stratēģijas tiecas tos saglabāt vai mainīt.

Katras rīcību stratēģijas novietojumu 6.3. attēlā nosaka biežums, cik intervijās atklājas to veidojošie komponenti (rīcību virzieni un prakses), un attiecīgā informācijas nesēja pozīcija darba tirgū. Darba devēju pozīcija tika noteikta pēc tajā strādājošo darbinieku skaita, izglītības

iestādes pozīcija – pēc dibinātāja un studējošo skaita, publiskās politikas īstenotāju pozīcija – pēc tiesiskajā regulējumā nostiprinātā mandāta un klientu skaita u.tml. Tuvāk asu krustojuma centram novietojas tās stratēģijas, kuru ietekme uz darba tirgus sociālā lauka procesiem ir vājāka. Savukārt matricas perifērijā novietojas ietekmīgākās stratēģijas.

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. Stabīlu un darba tirgus laukā nozīmīgu pozīciju ieņemoši aģenti lauka noteikumus mainošās stratēģiju lietojumu pakārto lauka noteikumus saglabājošām stratēģijām. Savukārt perifērijā novietoti aģenti rīkojas otrādi – tie tiecas mainīt lauka noteikumus ar mērķi uzlabot savu pozīciju.

6.3. attēlā redzamais stratēģiju skaits katrā no segmentiem rāda, ka Latvijas darba tirgus aģentiem ir tieksme veicināt mobilitāti. Vienlaikus iepriekšējās apakšnodaļās ietvertais materiāls (katras stratēģijas uzdevums) parāda nosacījumus, kāpēc kāds aģents izšķiras par vienu vai citu rīcību. Aģentu izvēlēto rīcību stratēģiju nosacītību un mainīgumu raksturo trīs atlasīti piemēri. Tie parāda aģenta pielietoto rīcību atkarību no mijiedarbības brīža un partnera, iepriekšējās attiecību pieredzes, kas gūta darba tirgus sociālajā laukā, un situācijā iesaistītajiem citiem aģentiem ar tiem raksturīgo kapitālu vērtību un pozīciju. Piemēru izklāstā autore īsi raksturo tā konteksta faktoros, katras aģentu grupas rīcību un mijiedarbības rezultātu.

Pirmajā mijiedarbības piemērā atklājas neformālās izglītības iestādes pielietoto rīcību mainīgums. Tā kā liela daļa tās klientu vēlas pārkvalificēties, organizācija ir saskatījusi šajā procesā iespēju sava ekonomiskā kapitāla pavairošanai. Attiecīgi tā ir interesēta liela skaita profesionālās mobilitātes interesentu piesaistē, lai turpinātu ar visperspektīvāko kandidātu atlasī. Attiecīgi iesākumā tā izvēlas mobilitāti veicinošu rīcību: organizēt bezmaksas iesildošos kursus, kas ietilpst studiju organizācijas pārskatīšanas stratēģijā (mobilitāti veicinoša, sociālā lauka noteikumus mainoša). Vēlāk, lai paaugstinātu mobilitātes izdošanos, kas potenciāli varētu uzlabot aģenta pozīciju nākotnē, izglītības iestāde rīkojas kavējoši. Tā balstās uz indivīda iemiesotā kultūras kapitāla novērtējuma un augsta apmācību tempa rīcību virzienu, kas ietilpst pretendentu atlases prasību paaugstināšanas stratēģijā (mobilitāti kavējoša, sociālā lauka noteikumus mainoša).

Otrajā piemērā atklājas trīs darba tirgus aģentu mijiedarbība, attiecībām veidojoties pakāpeniski. Izglītības iestāde, apmācot individuus, kuri vēlas profesionāli pārkvalificēties, izmanto divas profesionālo mobilitāti veicinošas stratēģijas: pirmkārt, sniedz atbalstu studējošā kapitāla attīstībai, būtisku lomu piešķirot iemiestotā kultūras kapitāla attīstībai (saglabā lauka noteikumus), un, otrkārt, izmanto studiju finansēšanas modeļa pārskatīšanas rīcību virzienu, kas ietilpst studiju organizācijas pārskatīšanas stratēģijā (maina lauka noteikumus). Izglītības iestāde, komentējot savu ieguldījumu indivīda iemiestotā kultūras kapitāla attīstībā, parāda, ka tā apzinās šī kapitāla veida vērtību profesionālās mobilitātes sekmju paaugstināšanā.

Profesionāli mobils indivīds, kurš iepriekš spējis izglītības iestādi pārliecināt par sava institucionalizētā kapitāla vērtību, attiecīgi savu intelektuālo kapacitāti, resumējot jaunā iemiestotā kultūras kapitāla uzkrāšanas pieredzi, atzīst (fragmentā akcentēta izglītības iestādes rīcība, veicinot studenta iemiestotā kultūras kapitāla attīstību):

Kursiem ir baigā interese iebīdīt darbā, viņi māca ne tikai programmēšanu, bet arī visus *soft skill* [atbilst iemiestotajam kultūras kapitālam], viņi pieprasa, lai LinkedIn profils būtu līmenī. Es jau tagad tur padzēsu laukā kaut kādu informāciju, bet ņemot vērā, ka man pirms tam vispār nebija nekāda LinkedIn profila, tad man nācās to izveidot. [...] Tur bija ļoti strikti izstrādāti punkti. (profesionāli mobils indivīds)

Savukārt darba devēji, sastopoties ar izglītības iestādes absolventiem, kurā kultūras kapitālu raksturojošā informācija ir attēlota šabloniski, izslēdzot iespēju darba devējam lietot organizācijas kultūras “iekapsulēšanai” piederīgo neformālo ienākšanas barjeru nostiprināšanas rīcību virzienu (mobilitāti kavējošs, sociālā lauka noteikumus saglabājošs), rīkojas atbilstoši citai šim tipam raksturīgajai rīcību stratēģijai, respektīvi, tā sāk lietot norobežošanās no jaunienācējiem nozarē rīcību virzienu, kas atbilst organizācijas kultūras kapitāla aizsardzības stratēģijai. Savu subjektīvo norobežošanās prakses motīvu darba devējs raksturo šādi:

Viņam visi CV izskatās vienādi, ka viņu pagātne ir dzēsta, ka vecākiem cilvēkiem nav pievienots foto, kas tikai apgrūtina izziņas procesu un iepazīšanos ar potenciālajiem kandidātiem. [...] ja es piezvanu cilvēkam, kuram es redzu, ka ir kaut kāda izglītība, tad viņam ir pauze, nav nekādu ierakstu daudzu gadu garumā, un tad, kad tu pajautā, ko tu esi darījis, tad cilvēki ir izvairīgi un negrib atbildēt. Tas uzreiz traucē, ja nav šīs atklātības. [...] Man jau nav svarīgi, ka viņi ir strādājuši [mūsu] jomā, bet es novērtēju, ka viņi vispār kādreiz kaut ko ir darījuši, jo tas liecina, ka viņi tomēr spēj veikt kaut kādus pienākumus, ka viņiem ir kaut kāda atbildības sajūta utt. Bet ja tas viss ir izdzēsts un sarunās rekomendēts to nepieminēt vai nepaust savu vecumu, tad beigās tas viss ir ļoti lēni. (darba devējs)

Izvērtējot iesaistīto aģentu pieredzi, redzams, ka izglītības iestāde, kas spēja prognozēt vienu darba devēja kavējošās stratēģijas pielietojumu, proaktīvi rīkojās, lai samazinātu tās negatīvo ietekmi uz profesionāli mobilā indivīda izredzēm. Savukārt darba devēja kultūras kapitāla aizsardzības stratēģijas pielietojums spēj novērst izglītības iestādes rīcības radīto neskaidrību, kas paaugstina darba devēja organizācijas kapitāla zaudēšanas risku. Šajā vietā izglītības iestāde atsakās no turpmāko risinājumu meklēšanas konkrētā darba devēja rīcības

neitralizēšanai, jo darba tirgus situācija kopumā ir profesionāli mobilā indivīda ienākšanai labvēlīga.

Trešajā mijiedarbības piemērā analizētas NVA kā darba tirgus politikas īstenotāja rīcību stratēģijas, kurās vērojama profesionālo mobilitāti veicinošo un kavējošo rīcību piemērošanas atšķirības atkarībā no mainīgā situācijas konteksta. Visos gadījumos, kā izriet no 6.3. un 6.4. nodaļas, NVA rīcības tiecas saglabāt sociālā lauka noteikumus.

Situācijā, kad darba tirgū bija augsts bezdarbs, individuāls aģents, kuram piemita augsts kultūras un sociālais kapitāls, vērsās NVA kultūras kapitāla papildināšanai. Izvērtējot indivīda potenciālu atbilstoši profesionālās mobilitātes potenciāla izvērtēšanas stratēģijai (veicinoša), indivīds saņēma piedāvājumu attīstīt savu uzņēmējdarbību. Konsultācijas gaitu un NVA rīcību secību intervijas dalībnieks raksturoja šādi:

Es iestājos bezdarbniekos ar mērķi kaut ko pamācīties. [Šīs] apmācības bija [pieejamas] ne visiem bezdarbniekiem, bet [...] ja tu izpildi šīs kvalifikācijas, tad vari mācīties uzņēmuma vadību. Tavs diplomdarbs ir reāls biznesa plāns. [...] ja tev piešķir vajadzīgo punktu skaitu, tu dabū valsts finansējumu. Te nu mēs esam. [...] Es nezināju, ka tādi [kursi] ir, to konsultants pateica. [...] Es neplānoju dibināt uzņēmumu, viņa saka – varbūt jums ir kādi hobiji, un jūs gribat to hobiju pacelt. (profesionāli mobils indivīds)

Savukārt situācijā, kad darba tirgū bija vērojama augsta konkurence par darbaspēku, un indivīds ar vidēji kvalificētu, bet darba tirgū pieprasītu profesiju, vēlējās apgūt citu līdzīgas kvalifikācijas profesiju, darbs kurā ļautu nodrošināt labāku darba un privātās dzīves līdzsvaru, NVA pielietoja mobilitāti kavējošu rīcību stratēģiju – ienākšanas barjeru noturēšanu. Intervijas dalībnieks NVA konsultanta rīcību raksturo šādi:

Jā, biju [reģistrēts NVA], lai saņemtu kaut kādu bezdarbnieka pabalstu. Kaut kādu minimālo dabūju, tad es arī interesējos par tiem kursiem. Es gribēju mehāniķu [ar mērķi pārkvalificēties], bet man uzreiz pateica, lai es aizmirstu, jo man ir ejoša profesija un lai es eju jūrā, nevienam neinteresē, ka tu gribi mainīt [profesiju]. [...] Tas, ko es gribu, nevienam neinteresēja. (profesionāli mobils indivīds)

Attiecīgi secināms, ka NVA rīcība bija situatīva, respektīvi, atkarīga no darba tirgus konteksta faktoriem un indivīdam piemītošā kapitāla vērtības.

Apkopojot darba tirgus aģentu rīcību stratēģiju raksturojumu un mijiedarbības piemēru pieredzi, secināms, ka aģentu rīcība ir situatīva, mainīga laika gaitā. Aģenta izvēle, vai konkrētā situācijā lietojamas ir profesionālo mobilitāti veicinošas vai kavējošas rīcību stratēģijas, ir atkarīga no individuālajam aģentam piemītošā kultūras kapitāla (kā institucionalizētā, tā iemiesotā) novērtējuma, ievērojot šīs rīcības potenciālo ietekmi uz paša aģenta pozīciju. Redzams, ka tieši mobilitāti veicinošo un sociālā lauka noteikumus mainīto stratēģiju pielietojums vislielākā mērā ir atkarīgs no tā, vai indivīds, ar kuru organizācijas līmeņa aģents ir attiecībās, spēj demonstrēt savu iepriekš uzkrāto kapitāla vērtību.

6.6. Secinājumi un diskusija

Šajā nodaļā autore analizēja darba tirgus struktūru un tā aģentu savstarpējās attiecības, sastopoties ar profesionālo mobilitāti kā parādību, kas raksturīga Latvijas darba tirgum kā sociālajam laukam. Latvijas darba tirgum raksturīga individuālā aģenta un darba devēju kā organizāciju tieša saskarsme sociālā lauka centrā, kamēr citi aģenti – izglītības iestādes, arodbiedrības, darba devēju organizācijas u.tml. – ieņem vairāk vai mazāk perifērijā novietotu pozīciju.

Darba tirgus aģenti sastopas ar profesionālo mobilitāti atšķirīgā veidā. Individuālie aģenti ir tie, kas dažādu apstākļu ietekmē pieņem lēmumu un uzsāk secīgu rīcību kopumu, lai pārietu darbā no vienas profesijas uz citu. Attiecīgi darba devēji saskaras ar profesionālo mobilitāti kā savu darbinieku vēlmi, tā citu, ārpus organizācijas esošu darba tirgum piederīgu individuālo aģentu vēlēšanos ienākt citā profesijā. Darba devējs izstrādā savas atbildes rīcību stratēģijas, ņemot vērā virkni viņa un nozares kultūras kapitāla vērtību raksturojošās pazīmes – darbaspēka trūkuma apmēru, zināšanu specifiskumu u.tml. 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 pielāgojas profesionāli mobilu indivīdu specifiskajām vajadzībām, bet citas redz profesionālās mobilitātes veicināšanā sava ekonomiskā kapitāla attīstības potenciālu, tāpēc aktīvi iesaistās procesa veicināšanā un vadīšanā. Kopumā šī laika gaitā uzkrātā darba tirgus aģentu pieredze 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.

Rezumējot iepriekš minēto, nodaļā iekļautās aģentu mijiedarbības analīzes ietvaros autore identificēja katram darba tirgus aģenta veidam raksturīgās rīcību stratēģijas pēc diviem analīzes kritērijiem – rīcības motīva (kavēt vai veicināt) un prognozētās iedarbības uz sociālā lauka darbības loģiku (saglabāt esošos noteikumus vai tos mainīt). Kopumā identificēta 21 rīcību stratēģija. Pētījuma rezultāti rāda, ka profesionālo mobilitāti veicinošo rīcību stratēģiju ir skaitliski vairāk – 13 stratēģijas (tostarp, sešas – lauka noteikumus saglabājošas un septiņas – mainošas). Profesionālo 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. Vienlaikus, aplūkojot rīcību stratēģiju iedalījumu pēc prognozētās iedarbības uz darba tirgus darbības loģiku un noteikumiem (tos saglabāt vai mainīt), secināms, ka profesionālās mobilitātes process

pēdējos gados ir intensificējies. Par to liecina apstākļi, ka samērā daudzas stratēģijas tiecas mainīt lauka procesus regulējošās normas.

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. Vienlaikus jāuzsver, ka tieši izglītības iestāžu (retāk – darba devēju) grupā identificētās rīcību stratēģijas ir universālas, respektīvi, tās vērstas uz jebkura studējošā mācīšanās atbalstu neatkarīgi no tā, vai viņš izglītību iegūst pirmo reizi, vai atkārtoti ar nodomu mainīt profesiju. Tomēr, ņemot vērā pētījuma mērķi un uzdevumus, autore ir izskatījusi un analizējusi arī tādas rīcību stratēģijas, kuras profesionālo mobilitāti veicina pastarpināti.

Autores piešķirtie darba tirgus aģentu rīcību stratēģiju nosaukumi izsaka to galveno motīvu (jeb darbības uzdevumu), 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, kavētu vērtīga individuālā līmeņa kapitāla aizplūšanu un panāktu, lai jaunienācēji profesijā pieņemtu līdzšinējos 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 netiešu profesionālās mobilitātes veicināšanu salāgot ar sociālā lauka noteikumu saglabāšanu. Parasti šādas rīcības virsuzdevums ir novērst studējošo atbiršanu, lai saglabātu izglītības iestādes pozīciju.

Aktīvāku interesi veicināt profesionālo mobilitāti darba tirgus aģenti izrāda tad, ja 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. Attiecīgi viņi lieto profesionālās mobilitātes kultūras veidošanas un popularizēšanas, ienākšanas barjeru samazināšanas, organizācijas (iekšējās) kultūras pielāgošanas un dažādu saišu ar citiem darba tirgus aģentiem pārskatīšanas stratēģijas. Arī izglītības iestādes, saskaroties gan ar darba devēju vajadzību, gan ar profesionāli mobilo indivīdu interesi, saredz iespēju uzlabot savu pozīciju, piedāvājot starpniecības 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 gan esošo darbinieku aizplūšanai, gan jaunienācējiem no citām profesijām.

Aplūkojot šīs darba tirgus aģentu starpā pastāvošās attiecības, autore atgriežas pie 3.3. nodaļā iekļautās diskusijas par to, vai profesionālā mobilitāte ir aplūkojama kā sociālā laukā notiekošs process vai kā atsevišķs sociālais lauks. Balstoties uz iegūto empīrisko materiālu, autore noraida profesionālās mobilitātes analīzi atsevišķa lauka ietvaros, jo redzams, ka šī procesa vadīšanā un kontrolē iesaistītie aģenti nav nodalāmi. Tie atrodas nepārtrauktā mijiedarbībā, kuras rezultātā maina savu rīcību, pielāgo to citu aģentu rīcībai un pārskata to atbilstoši šo attiecību ietekmei uz savu pozīciju darba tirgū.

7. INDIVĪDA KAPITĀLA PĀRVALDĪBAS STRATĒGIJAS PROFESIONĀLĀS MOBILITĀTES GAITĀ¹³

Vairums teorētiskās literatūras avotu konceptualizē profesionālo mobilitāti kā kultūras un sociālā kapitāla pilnīgu vai daļēju zudumu. Promocijas darba autore, balstoties somu zinātnieces Sāras Koikalainenas (2013) izstrādātajā modelī, piedāvā to aplūkot ieguvumu un zaudējumu perspektīvā.

Šajā nodaļā, analizējot iegūto empīrisko materiālu, autore raksturo profesionāli mobilo indivīdu kapitāla pārvaldības stratēģijas, kuras autore definē identiski tam kā 6. nodaļā, analizējot visu darba tirgus aģentu mijiedarbību. Tātad stratēģijas ir apzinātu vai neapzinātu individuālu rīcību repertuārs. To mērķis ir pielāgoties profesionālās mobilitātes procesā prognozējamajām indivīda pozīcijas izmaiņām (sk. Burdjē, 2004). Stratēģijas vērstas uz to, lai pieņemtu iepriekš uzkrātā kapitāla zaudējumu, pārveidotu kapitālu un iegūtu piekļuvi avotiem, kas ļauj uzkrāt jaunajai profesijai specifisko kapitālu. Analīzes mērķis ir izvērtēt piedāvātā konceptuālā modeļa piemērotību šī procesa norises un rezultātu izpētei. Atšķirībā no 6. nodaļā ietvertās darba tirgus aģentu mijiedarbības izpētes, šīs nodaļas centrā ir individuālā aģenta mikro līmeņa rīcību stratēģijas un tām pakārtotās prakses. Vienlaikus tā papildina iepriekšējās nodaļas secinājumus, izpildot promocijas darba pētījuma un raksturo rīcību stratēģijas, kuras pielieto indivīdi, lai veicinātu profesionālās pārejas izdošanos.

Autore strukturē indivīdu kultūras, sociālā un ekonomiskā kapitāla pārvaldības stratēģijas divās grupās – vispārējās, kuras attiecas uz profesionālās mobilitātes procesa vispārēju pārvaldību, un kapitālam raksturīgās jeb specifiskās stratēģijas, kas attiecas uz viena konkrēta veida kapitāla pārvaldību. Secīgi raksturojot katru no tām, šo nodaļu veido septiņas apakšnodaļas.

Pirmā apakšnodaļa raksturo kopējo autores izveidotās kapitāla pārvaldības stratēģiju klasifikācijas struktūru. Savukārt otrā apakšnodaļa aplūko vispārējās kapitāla pārvaldības stratēģijas, kuras izriet no apstākļa, ka profesionālās mobilitātes mērķa sasniegšanai pieņemto lēmumu vai indivīda rīcības sekmes nav prognozējamas. Attiecīgi šī situācija aktualizē modernajā sabiedrībā pastāvošos riskus. Lai paaugstinātu izdošanās varbūtību un samazinātu potenciālos zaudējumus, indivīdi pielāgojas gaidāmajam procesam, izvērtē savas izredzes un

¹³ Šīs nodaļas sagatavošanā ir izmantotas idejas, kuras autore ir iepriekš izteikusi šādos rakstos: “Izdegšana un garīgās veselības problēmas kā profesijas maiņas iemesls: būtiskie apsvērumi jaunas profesijas izvēlē” (Žabko, 2021/2022), “Giving (positive) meaning to downward and horizontal occupational mobility to maintain individual well-being” (Žabko, 2022), kā arī sagatavošanā esošajā rakstā “Selective responses to industry initiatives facilitating occupational mobility: the case of Latvian women in IT”.

īsteno dažādas stratēģijas, lai salāgotu savus resursus ar ieguldījumiem, kas nepieciešami, lai veiktu profesionālo pāreju.

Nākamās trīs apakšnodaļas secīgi aplūko uz katru P. Burdjē (1986) formulētā kapitāla veidu attiecināmās stratēģijas. Tā kultūras kapitāla iegūšanas, pielāgošanas vai pārneses stratēģijas, nodalot institucionalizētā un iemiesotā kapitāla pārvaldību, aplūkotās trešajā apakšnodaļā. Esošā sociālā kapitāla izmantošanu profesionālās pārejas izredžu paaugstināšanai un jauna sociālā kultūras kapitāla uzkrāšanas stratēģijas aplūko ceturtnā apakšnodaļa, bet piektā apakšnodaļa parāda ekonomiskā kapitāla lomu profesionālās pārejas norisē, t.sk. raksturo finanšu piesaistes stratēģijas.

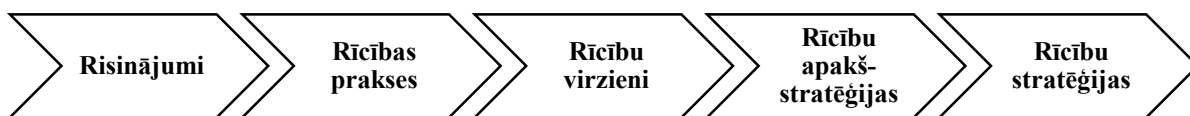
Savukārt divas noslēdzošās nodaļas ir veltītas kapitāla pārvaldības stratēģiju piemērošanas konteksta un rezultātu apkopošanai. Sestā apakšnodaļa ietver interviju dalībnieku pašrefleksiju par profesionālās pārejas ieguvumiem un zaudējumiem un autore piedāvāto profesionālās mobilitātes rezultāta tipoloģiju. Septītā apakšnodaļa apkopo galvenos secinājumus, veidojot diskusiju ar analizēto teorētisko literatūru.

7.1. Kapitāla pārvaldības stratēģiju vispārējais ietvars un rīcību klasifikācijas līmeņi

Kā rāda profesionālo mobilo indivīdu interviju vadlīnijas, dalībnieku stāstījuma veicināšanai autore izmantoja vienkāršus jautājumus, izvairoties no zinātnisku jēdzienu lietojuma. Attiecīgi, līdzīgi kā 6. nodaļā, arī šajā nodaļā lietotais jēdziens “stratēģija” un tā apakškategorijas attēlo autore analītiskā darba rezultātu, kas iegūts, strukturējot empīrisko materiālu. Šeit stratēģijas ir indivīda apzinātu un maz apzinātu rīcību kopums, kurš profesionālās mobilitātes procesā tiek secīgi veikts ar noteiktu mērķi, kas ir pakārtots “virsmerķim” – sekmīgai pārejai darbā jaunā profesijā. Darba dzīves biogrāfisko interviju dalībnieki šādu jēdzienu savas rīcības vai nodomu apzīmēšanai nav lietojuši.

Analizējot daudzveidīgo indivīdu rīcību, lai pielāgotu savu sākotnējo kultūras, sociālo un ekonomisko kapitālu jaunās profesijas specifiskajām prasībām, autore izveidoja piecu līmeņu kategoriju hierarhiju. Kārtojot no vienkāršākiem variantiem uz sarežģītākajiem, iegūtās rīcības prakšu kategorijas dotas 7.1. attēlā. Tās ietver risinājumus, kas apvienoti rīcības praksēs. Tās turpinājumā veido plašāku rīcību virzienu grupas, kas apvienotas rīcību (apakš)stratēģijās un stratēģijās. Šos apzīmējumus autore turpinājumā lieto, izklāstot empīrisko materiālu. Izvērtējot iegūto materiālu, dažos gadījumos empīriskais materiāls atļauj apvienot risinājumu un rīcību prakšu kategorijas, ja attiecīgajā grupā sastopamais rīcību repertuārs ir samērā šaurs. Savukārt citos gadījumos, kad rīcību repertuārs ir daudzveidīgs un sazarots, iespējams nodalīt risinājumu apakškategorijas. Šis darbs veikts datu atvērtās kodēšanas līmenī, taču empīriskā

materiāla izklāstā, lai izvairītos no pārāk plaša jēdzienu aparāta, visas šīs rīcības tiek apvienoti sauktas par risinājumiem. Šis sazarotais tīklojums raksturīgs lielākā mērā vispārējām kapitāla pārvaldības stratēģijām, jo izriet no indivīdu situāciju un resursu kombināciju variācijām.



7.1. att. Indivīda kapitālu pārvaldībai lietoto rīcību klasifikācija

Analīzes rezultātā iegūtā indivīda kapitāla pārvaldības stratēģiju un (apakš)stratēģiju struktūra ir attēlota 7.1. tabulā.

7.1. tabula.

Indivīda kapitāla pārvaldības stratēģiju un (apakš)stratēģiju struktūra

<i>Stratēģijas grupa</i>	<i>Vispārējās stratēģijas</i>	<i>Kapitālam specifiskās stratēģijas</i>		
		<i>Kultūras kapitāla</i>	<i>Sociālā kapitāla</i>	<i>Ekonomiskā kapitāla</i>
<i>(Apakš)-stratēģijas</i>	<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 pārņemšana • Iemiestotā kultūras kapitāla pārņemšana 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 • Privātā finansējuma izmantošana

7.1. tabula rāda, ka vissazarotākais indivīdu rīcību repertuārs raksturīgs vispārējām un kultūras kapitāla pārvaldības stratēģijām. Vispārējo stratēģiju uzdevums ir izvērtēt, vai izvēlētajā jaunā profesijā ir piemērota indivīdam un, nonākot pie mobilitāti atbalstoša lēmuma, plānot un organizēt pārejai nepieciešamos resursus. Savukārt kultūras kapitāla pārvaldības stratēģijas apvieno daudzveidīgo indivīda rīcību kopumu, lai pielāgotu esošo un iegūtu nepieciešamo

kultūras kapitālu, kas ļautu ienākt jaunajā profesijā. 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.

Lai gan sociālā un ekonomiskā kapitāla pārvaldības stratēģijas ir apvienotas katra tikai divās (apakš)stratēģijās, to rīcības prakšu daudzveidība atklājas zemākā agregācijas pakāpē – rīcību virzienu, rīcības prakšu un risinājumu līmenī.

Katrai kapitāla pārvaldības stratēģijai un (apakš)stratēģijai piederīgie rīcību virzieni tabulas pārskata veidā ir iekļauti katras secīgās nodaļas iesākumā, savukārt to izpausmes un iekļautās rīcības prakses secīgi izklāstītas analīzes tekstā.

7.2. Vispārējās kapitāla pārvaldības stratēģijas

Interviju dalībnieki, kuri mainīja profesiju apzināti, atstājot sasniegumus iepriekšējā profesijā, bieži atzina šo kā riskantu, bet laikā ierobežotu (tāpēc paveicamu) notikumu. To neprognozējamu padara apstākļi, ka laika un finanšu līdzekļi tiks iztērēti bez garantijas par sekmīgu mērķa sasniegšanu. Tādējādi vispārējo stratēģiju pamatuzdevums, kā izriet no empīriskā materiāla, ir pārejas nenoteiktības samazināšana un indivīda resursu sabalansēšana, ko panāk, rūpīgi plānojot tālāko rīcību. Vērtējot kapitāla pārvaldības stratēģijas, bet it īpaši vispārējās, redzams, ka tās caurvij un savieno loģiskā ķēdē indivīda sajūta par neskaidrības (risku) klātesamību un to pakāpi. Pēdējo nosaka indivīda vērtējums, cik lielus zaudējumus varētu nest neizdošanās. Arī gadījumos, kad profesionālā pāreja bijusi pakāpeniska, stratēģijas kultūras un sociālā kapitāla saglabāšanai un izmantošanai šīs pārejas sekmēšanai ir līdzīgas, taču ar mainīgu riska klātesamības izjūtu.

Tā kā vispārējās stratēģijas ir vērstas uz profesionālās mobilitātes gaitas plānošanu un organizēšanu, respektīvi, šī procesa vadīšanu, pastāv iespēja, ka kādā zemākajā abstrakcijas pakāpē (risinājumu līmenī) tās iekļauj rīcības, kas var tikt iekļautas rīcības praksēs kultūras kapitāla pārvaldībai. Tas tāpēc, ka mobilitātes procesa plānošanā indivīds paļaujas uz savu izpratni par dažādiem procesiem sabiedrībā un darba tirgū, kas ir iemiesotā kultūras kapitāla izpausme. Par attiecīgās rīcības iekļaušanu vispārējo vai kapitāla specifisko rīcību repertuārā autore lēma atbilstoši rīcības mērķim, nosakot, vai šajā gadījumā tās nolūks ir vispārīgi organizēt profesionālo mobilitātes gaitu vai panākt konkrētu rezultātu saistībā ar sava kultūras kapitāla vērtības paaugstināšanu.

Indivīda vispārējo kapitāla pārvaldības (apakš)stratēģiju un rīcību virzienu struktūra

<i>(Apakš)- stratēģija</i>	<i>Jaunās profesijas satura un savas piemērotības izpēte</i>	<i>Pārejai piemērota laika noteikšana un plānošana</i>	<i>Pārejas posmu noteikšana un plānošana</i>	<i>Resursu plānošana</i>	<i>Rezerves vai atkāpšanās iespēju izskatīšana un nodrošināšana</i>
<i>Rīcību virzieni</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Informācijas vākšana par profesijas saturu un tās darba vidi • Savas intereses izvērtēšana par darbu profesijā • Mērķa profesijas vides praktiska iepazīšana 	<ul style="list-style-type: none"> • Pārejas brīža ieviešana plašākā kontekstā • Profesionālās mobilitātes laika ietvara noteikšana • Spēle ar laika momentu • Papildu laika resursu atbrīvošana 	<ul style="list-style-type: none"> • Sagatavošanās pārejas apstākļiem • Jaunās profesijas studiju procesa organizēšana • Ienākšanas profesijā plānošana 	<ul style="list-style-type: none"> • Kultūras kapitāla pārneses plānošana • Laika resursu plānošana • Finanšu resursu plānošana 	<ul style="list-style-type: none"> • Darba iespēju saglabāšana sākotnējā profesijā • Darba meklējumi abās profesijās • Darba meklēšana tikai mērķa profesijā • Pakāpeniska profesionālā pāreja

Iegūtais empīriskais materiāls ir ļāvis atklāt šādas vispārējās kapitāla pārvaldības (apakš)stratēģijas: pirmkārt, jaunās profesijas satura un savas piemērotības tai detalizētu izpēti; otrkārt, pārejai piemērota laika posma noteikšanu un plānošanu; treškārt, pārejas sadalīšanu sīkākos posmos un uzdevumos, pamatojoties uz apkopoto informāciju; ceturtkārt, pārejas resursu plānošanu; piektkārt, rezerves vai atkāpšanās iespēju nodrošināšanu. Katru no tām veido aptuveni trīs vai četri rīcību virzieni, kuri nav pilnīgi nošķirti laikā un telpā. Attiecīgi indivīds var veidot arī šo rīcību virzienu kombinācijas, laika gaitā atkārtoti īstenojot kādus no tiem. Turpmākajās apakšnodaļās aplūkoti katrā (apakš)stratēģijā iekļautie rīcību virzieni, tiem piederīgās prakses un risinājumi.

7.2.1. Jaunās profesijas satura un savas piemērotības izpēte

Lai gan A. Al Earis un Dž. Saīds (2010) migrācijas pētījumu kontekstā informācijas vākšanu uzskatīja par kultūras kapitālam piederošu stratēģiju, promocijas darba autore, grupējot empīriskajā materiālā identificētās stratēģijas pēc to mērķa un uzdevuma, parādīšanās secības un savstarpējām attiecībām, atzīst to par vispārēju stratēģiju. Šāds lēmums pieņemts tādēļ, ka informācijas vākšana ir pamats turpmākās profesionālās mobilitātes gaitas plānošanai un pārvaldībai.

Jaunās profesijas satura un savas piemērotības izpētes (apakš)stratēģija ietver trīs rīcību virzienus: pirmkārt, daudzveidīgas informācijas vākšanu par profesijas saturu un tās darba vidi

kā Latvijā, tā ārvalstīs; otrkārt, savas intereses izvērtēšana par darbu profesijā, kas balstīta uz iegūto informāciju; treškārt, mērķa profesijas vides praktiska iepazīšana.

Daudzveidīgas informācijas vākšana kā rīcību virziens iesāk profesionālās mobilitātes procesu. Interviju dalībnieki meklējuši informāciju par darbaspēka pieprasījumu mērķa profesijā, informāciju par nozarē izvirzītajām prasībām pēc izglītības vai veselības stāvokļa, organizāciju kultūru, darba apstākļiem (algu, darba laiku u.tml.) un darba devēju reputāciju.

Šis rīcību virziens dažādu interviju dalībnieku izpildījumā atšķiras pēc tā, cik ilgu laiku iepriekš indivīds uzsācis informācijas vākšanu un cik apzināta tā sākotnēji bijusi. Daļā gadījumu mērķa nozares izpēte bijusi plānota un apzināta. Daļā gadījumu informācija sākotnēji vākta mazāk apzināti, caur pievēršanos nākamajai profesijai līdzīgām aktivitātēm (piemēram, skaistumkopšanas procedūrām, sporta treniņiem, veselīga dzīvesveida veicināšanai, sociālās labklājības veicināšanai u.tml.) interešu izglītības vai brīvā laika pavadīšanas ietvaros.

Informācijas vākšana ir cieši saistīta ar nākamo rīcību virzienu – intereses par darbu profesijā izvērtēšanu. Vairumā gadījumu indivīdi vēlējas saprast, vai jaunā profesija viņiem ir piemērota no profesionālo interešu atbilstības, viņu intelekta kapacitātes un darba vides viedokļa. Šis izvērtējums turpinājumā ir pamats indivīda lēmumiem, vai uzsākt profesionālo pāreju un kāda rīcība nepieciešama zināšanu plaisas starp sākotnējo un mērķa profesiju pārvarēšanai. Šo lēmumu rezultātā indivīds seko rīcību stratēģijām, kuras raksturotas nākamajās apakšnodaļās.

Daļā gadījumu indivīda nodoms bija atrast jebkādu profesiju, kas ļauj sasniegt citus, ārpus profesionālās darbības esošus dzīves mērķus. To starpā bija īpaša darba laika režīma iegūšana, kas ļauj nodarbinātību pakārtot rūpēm par ģimeni, vai tādas profesijas apgūšana, kuras kultūras kapitālu indivīds var vienkārši pārnest dažādu valstu starpā. Pēdējo situāciju raksturo šāda dalībnieka pieredze:

Man radās pārlicība, ka man ir jāmeklē cits darbs, bet darbam ir jābūt tādām, ko es varu darīt ne tikai Latvijā. Jo jurista darbu savā ievirzē es varēju darīt tikai Latvijā, varbūt, ja es būtu labi pacenties, tad varbūt kaut kur ārpus. Tāpēc man likās, kāpēc strādāt tādu profesiju, kur tu tikai Latvijā esi pieprasīts. Programmēšana, informācijas tehnoloģijas – jāiet tajā virzienā. Es to būtu varējis turpat uz vietas strādāt, paņemot rokās datoru. Vienkārši tā ideja, ka es varētu atrast darbu arī citās valstīs ar savām zināšanām, ja es būtu citu fakultāti pabeidzis. (profesionāli mobils indivīds)

Jāuzsver, ka gadījumā, ja galvenais mērķis bija atrast jebkādu profesiju, indivīds tomēr pieņēma lēmumu, balstoties uz abiem kritērijiem – savu interesi par profesiju un iespējām sasniegt citus dzīves mērķus.

Informācijas vākšanas gaitā par profesijas vidi indivīdi balstījās uz diviem atšķirīgiem avotiem – oficiāliem informācijas avotiem un savu neformālo sociālo kontaktu tīklu. Oficiālās vietnēs indivīdi ieguva zināšanas par savas mērķa profesijas raksturu, specializācijām un

formālās mācīšanās iespējām. Papildu informāciju par šīm pašām tēmām, kā arī darba devējiem un darba vides apstākļiem indivīdi noskaidroja caur sociālo kontaktu tīklu. Radnieku, draugu un paziņu pieredze sniedza niansētāku ieskatu profesijā, nodrošināja ar citu pieredzē pārbaudītu informāciju, t.sk. informāciju par ātrākajiem un vienkāršākajiem profesionālo prasmju apguves veidiem. Vairāki interviju dalībnieki akcentē, ka šī informācija ir palīdzējusi pieņemt lēmumu, kā iegūt nepieciešamo izglītību (formālā vai neformālā veidā), noteikt laika plānu, kādā īstenot profesionālo pāreju, vai identificēt uzņēmumu, kurā pieteikties darbā. Respektīvi, iedrošinājums un ieteikumi, kas saņemti caur neformālo kontaktu tīku, aizvieto karjeras konsultanta pakalpojumu.

Atsevišķu interviju dalībnieku rīcības prakses veido trešo virzienu – mērķa profesijas vides praktisku iepazīšanu. Tā vienlaikus ietver divu iepriekšējo rīcību virzienu elementus – skaidrākas un pilnīgākas informācijas iegūšanu, kas ļauj noteikt profesijas piemērotību. Šis virziens ietver divas rīcības prakses – darba satura un darba devēja prasību praktisku iepazīšanu.

Darba devēju prasību praktisku iepazīšanu indivīdi veikuši caur izmēģinājuma darba intervijām. Šim nolūkam viņi ir pieteikušies darbā izraudzītajā jaunajā profesijā, piedalījušies atlases intervijās un izmēģinājuma pārbaudījumos, lai noteiktu sava kultūras kapitāla atbilstību nozares prasībām. Lai gan darba pārrunas visbiežāk nav izturētas, interviju dalībnieki to atzīst par vērtīgu pieredzi. Tā ir radījusi labāku izpratni par darbā pieņemšanas procedūru un darba devēja prasībām, kā rezultātā ļāvusi precīzāk noteikt, kādas zināšanas un tehniskās prasmes ir uzlabojamas. Balstoties uz savu pašvērtējumu, šie indivīdi ir turpinājuši mācīties līdz atkārtoti pieteikušies un pieņemti darbā jaunajā profesijā.

Darba satura iepazīšanas rīcības prakse ietver sevī pašmācības vai neoficiālas praktizēšanās risinājumus. Pašmācība un praktizēšanās var būt apzināta un mērķtiecīga, kā arī dažkārt – atsaukšanās uz cita aģenta piedāvājumu. Izteikti tas raksturīgs profesijām, kur interesentiem ir pieejami dažādi simulatori vai pašmācību (klātienē un tiešsaistes) kursi (piemēram, šādas iespējas pastāv dažādu transporta līdzekļu vadītājiem, datorikas jomas profesijām).

Es paņēmu programmēšanas pamatu [tiešsaistes kursus], lai saprastu, vai mani tas interesēs. Tik daudz es sapratu, ka, ja es kaut ko mainu, tad man ir jāzina, ko es darīšu vietā. Es aiziešu prom un brīnīšos? Man ir jāatrod, uz ko es eju. (profesionāli mobils indivīds)

Jaunās profesijas satura un savas piemērotības izpēte var turpināties arī tad, ja indivīds ir uzsācis formālās izglītības iegūvi, kas nepieciešama darbam jaunajā profesijā. Šajā procesā indivīds turpina izvērtēt, vai viņa motivācija mainīt nodarbošanos saglabājas.

Man gribējās izprast anatomiju un fizioloģiju, bet man nebija doma strādāt par fizioterapeitu, tas mani neuzrunāja. Es domāju, varbūt es tikai pirmo kursu pabeigšu, varbūt divus. Es gribēju paņemt tās zināšanas, un tad jau redzēs, kur es tālāk to pielietošu. [...] Kamēr es studēju, es tajā visā iegāju dziļāk un – jā, es tur pat sevi ieraudzīju. (profesionāli mobils indivīds)

Tā kā pētījums aptver tikai tādu indivīdu pieredzi, kuri, lai gan atšķirīgā pakāpē, tomēr kopumā ir īstenojuši profesionālo pāreju, iztrūkst pieredzes, vai jaunās profesijas satura izpēte noslēdzas arī ar atteikšanos no nodoma mainīt profesiju. To, ka kādā pārejas fāzē indivīds var pieņemt arī šādu lēmumu, pastarpināti parāda iegūtie dati, piemēram, dalībnieku refleksija par savu draugu, paziņu vai studiju biedru atšķirīgo pieredzi.

7.2.2. Pārejai piemērota laika noteikšana un plānošana

Profesionālajai pārejai piemērota laika noteikšana un plānošana, balstoties uz interviju dalībnieku pieredzi, ir būtisks izdošanās priekšnosacījums. Šī (apakš)stratēģija iedalāma četros rīcību virzienos, vienam no kuriem raksturīgs izvērsts rīcību prakšu un risinājumu tīkls. (Apakš)stratēģiju veido šādi virzieni: pirmkārt, pārejas brīža ievietošana plašākā kontekstā; otrkārt, profesionālās mobilitātes laika ietvara noteikšana; treškārt, spēle ar laika momentu; ceturtkārt, papildu laika resursu atbrīvošana.

Profesionālās pārejas brīža ievietošanas plašākā kontekstā rīcību virzienam ir divas rīcības prakses – “ielēkšana” pareizajā laikā vai atlikšana uz “vēlāku laiku”. Pēc būtības abos gadījumos indivīds meklē vispiemērotāko brīdi, raugoties no sociāli ekonomiskajiem (ārējās vides) apstākļiem un paša dzīves ritējuma ietvarā. Kā ekonomiskie apstākļi, tā indivīda dzīves ritējums var gan veicināt “ielēkšanu”, gan mudināt atlikt nodomu. Daļā gadījumu vērojama ārējās vides un individuālo faktoru mijiedarbība, piemēram, negatīvi ekonomiskie faktori un noteikti privātās dzīves mērķi mudina atlikt profesionālo mobilitāti līdz brīdim, kad situācija abos aspektos stabilizējas.

“Ielēkšana” pareizajā laikā parasti raksturojas ar ātru un kaut kādā mērā spontānu lēmuma pieņemšanu, indivīdam novērojot, ka konkrētajā laika brīdī veidojas profesionālajai pārejai vai kādam tās posmam (visbiežāk – studijām) labvēlīgi apstākļi. Tie var būt kā ekonomiskās situācijas augšupeja, tā lejupeja, attiecīgi pareizais brīdis nav noteikti saistīts ar vienu ekonomiskās situācijas izmaiņu aspektu. Ekonomiskās lejupejas izmantošanu profesionālās pārejas uzsākšanai raksturo šāds gadījums:

Es sapratu, ka es esmu uztvērusi labu taimingu [piemērotu laika brīdi], jo 2008. gada beigās sākās atlaišanas. [...] Nu, labi, vismaz pamācīšos kaut ko, kas man patīk, pa to laiku. Tad jau redzēs, vai es iešu atpakaļ [uz veco profesiju] vai turpināšu tur [jaunajā profesijā]. (profesionāli mobils indivīds)

Atlikšanas uz vēlāku laiku rīcības praksi indivīds bieži izmanto, ja mērķa profesija viņa pašvērtējumā prasa ievērojamus ieguldījumus, piemēram, apmācībai nepieciešami lieli laika un finanšu resursi. Tādā gadījumā piemērots pārejas laiks pienāk, kad nostiprinās indivīda ekonomiskais kapitāls vai sasniegti citi privātās dzīves mērķi (paaugušies bērni, ģimene prasa mazāk rūpju). Atliekot profesionālo pāreju uz vēlāku laiku, daļa indivīdu nosaka noteiktu

atskaites momentu, visbiežāk, savu vecumu, kad mērķim jābūt sasniegtam, un šajā brīdī par atskaites punktu parasti kalpo kādi ārējās vides kritēriji (piemēram, vērtība, kādu darba devēji varētu pašķirt indivīda kultūras kapitālam noteiktā vecumā un darba devēju potenciālie aizspriedumi pret profesionāli mobilo indivīdu).

Profesionālās mobilitātes laika ietvara noteikšanas rīcību virziens paredz indivīda aplēsi, cik daudz laika (gados vai mēnešos) indivīdam nepieciešams, lai veiktu profesionālo pāreju vai kādu būtisku tās posmu. Šo posmu var saukt arī par procesa vēlamā laika ietvara noteikšanu. Tā ilgumu ietekmē atbilstoša kultūras kapitāla iegūšanai vai pārņemšanai objektīvi nepieciešamais laika nogrieznis, piemēram, studiju programmas garums un iespēja uzsākt darbu paralēli studijām vai studiju procesa ietvaros. Vienlaikus, nosakot vēlamo laika ietvaru, indivīds plāno, vai pielietot kādu no nākamajiem rīcību virzieniem – “spēli ar laika momentu” un papildu laika resursu atbrīvošanu.

Daļa interviju dalībnieku jauno profesiju ir apguvuši tādā laika posmā, kā to paredz atbilstošā mācību programma, savukārt citi, savienojot profesijas apguvi ar citām sociālajām lomām un pieejamajiem resursiem, īsteno rīcības prakses, kuras, apvienojot vienā virzienā, autore nosaukusi par “spēli ar laika momentu”. Šis nosaukums aptver divas rīcības prakses, kas vērstas pretējos virzienos un kuras veido daudzveidīgs risinājumu klāsts. Pirmo rīcības praksi var saukt par laika saspiešanu, kad indivīds cenšas iegūt zināšanas vai vismaz institucionalizētu to pierādījumu (diplomu) pēc iespējas īsākā laika posmā. Otro var saukt par laika izstiepšanu, kas paredz jaunās profesijas apgūšanu ilgākā laika posmā un pakāpeniskāk, nekā prasa standarta studiju procesa ilgums. Tāpat indivīdi izmanto arī šo abu rīcības prakšu kombinācijas, kuras var būt pārskatītas mainīgajā sava dzīves ritējuma un ārējo apstākļu izmaiņu iespaidā.

Laika saspiešanas rīcības prakse ietver sevī dažādus risinājumus, lai atrastu savā situācijā visvienkāršākā jaunās profesijas zināšanu apguves veida (un attiecīgi īsākā laika) atrašanu. Te ietilpst indivīda izvēle studēt pašmācībā vai neformālās, nevis formālās izglītības programmā, ko var piemērot nereglamentēto profesiju gadījumos. Tā kā, lai izmantotu šo rīcības praksi, ir nepieciešami brīvā laika resursi, interviju dalībnieki visbiežāk laika saspiešanas rīcības praksi kombinēja ar papildu laika resursu atbrīvošanas praksi. Lēmuma pieņemšanu par labu laika saspiešanas praksei raksturo šāds dzīvesstāsts:

Es arī runāju ar pieciem cilvēkiem, kas bija pabeiguši Datorikas fakultāti. Es jautāju, vai man iet uz augstskolu vai tomēr kursiem. Četri no pieciem man atbildēja, ka Datorikas fakultāte viņu ikdienas darbā kā programmētājiem neko nav devusi. Viņi saka, ka nav jēgas, ka daudzi nemaz nepabeidz. Es to izskatīju, bet kā es to savienotu ar darbu? Kur es strādātu? Kā es strādātu? Man likās, ka ir daudz neatrisinātu jautājumu, kurus atrisināja programmēšanas kursi. Tev iedod atbildes, pamācīsies, un būs uzreiz darbs. Augstskola būtu bijusi forši, es labprāt to izmantotu, ja man būtu lieki divi, trīs gadi, kuru laikā es varētu nestrādāt. (profesionāli mobils indivīds)

Citi risinājumi, kas ietilpst laika saspiešanas praksē, ir iepriekšējā kultūras kapitāla attiecināšanas iespēju izmantošana un pāriešana uz īsākām studiju programmām. Pēdējā notiek gadījumos, ja interviju dalībnieki normālā studiju procesa ietvaros laika gaitā ir secinājuši, ka viņiem varētu pietrūkt resursu vai viņi ir atklājuši jaunu veidu, kā realizēt savu mērķi. Tādā gadījumā viņi atmet savu sākotnējo ieceri apgūt augstākas kvalifikācijas profesiju jaunajā nozarē, atrodot savām jaunajām profesionālajām interesēm piemērotu citu izglītības programmu.

Iepriekšējā kultūras kapitāla attiecināšana ietver formālās izglītības pielīdzināšanu (piemēram, izglītības tematiskās grupas ietvaros) un neformālās izglītības ceļā iegūto prasmju atzīšanas procedūras izmantošanu, kuras tiesisko regulējumu autore aplūkoja promocijas darba 4.2. nodaļā, analizējot Latvijas izglītības sistēmas atbalsta instrumentus profesionālajai mobilitātei. Vienlaikus, tā kā pēdējais risinājums var tik pielietots pēc ilgāka laika posma, tas iegūst laika izstiepšanas un saspiešanas rīcības prakšu kombinācijai raksturīgas iezīmes, attiecīgi nav viennozīmīgi ieskaitāms tikai vienā kategorijā (sk. dzīvesstāsta piemēru šīs nodaļas turpinājumā).

Laika izstiepšanas rīcības prakse ietver pretēju pieeju, kad intervijas dalībniekam nav alternatīvu veidu, kā iegūt institucionalizēto kultūras kapitālu. Spējot tam atvēlēt mazāk laika par nepieciešamo, indivīds samazina zināšanu ieguves ātrumu, kā rezultātā studijas izstiepjas garākā laika posmā, piemēram, *“man tas aizņēma piecus gadus. Tas nav tā, kā tagad [...] akadēmijā, kur pusotrā, divos gados iziet cauri”* (profesionāli mobils indivīds). Indivīdi bieži lieto šo rīcības praksi, ja saglabā darba attiecības sākotnējā profesijā, kas nepieciešams savu materiālo vajadzību nodrošināšanai. Formālās izglītības ietvaros laika izstiepšanai lietotie risinājumi ietver nepilna laika studijas (vai “neklātienē”) vai akadēmisko atvaļinājumu izmantošanu. Laika izstiepšanas rīcības praksi indivīdi var pielietot kā ilgstoši, tā īslaicīgu jaunās profesijas apguves grūtību pārvarēšanai.

Laika izstiepšanas rīcības prakse neformālās izglītības ietvaros iespējama tad, ja kādu zināšanu ieguve ir sadalīta īsākos moduļos. Izvēloties laika nogriezni, kas pāriet starp viena moduļa apgūšanu un mācību turpināšanu nākamajā līmenī, indivīds var regulēt zināšanu ieguves tempu.

Dažos gadījumos abas rīcības prakses var tikt izmantotas secīgi viena pēc otras, respektīvi, kombinētas. Vienā gadījumā sākumā notiek apmācību sasteigšana (“laika saspiešana”) un tad lēna profesionālās pilnveides turpināšana (jeb “laika izstiepšana”). Otrā gadījumā pēc lēna profesijas apguves iesākuma tās beigu fāze, kas rezultējas ar diploma iegūšanu, tiek īstenota pēc iespējas īsākā laikā.

Kombinējot laika saspišanu ar vēlāku izstiepšanu, indivīds pirmās profesionālās prasmes un zināšanas iegūst salīdzinoši ātri, tālāko profesionālo pilnveidi atliekot vai veicot pakāpeniski ilgākā laika posmā. Raksturīgi, ka ienākšanai jaunajā nozarē indivīds ir ieguvis ierobežotu tehnisko zināšanu kopumu pašmācībā vai neformālās izglītības iestādē, kas ir pietiekama jaunākā speciālista amata pienākumu izpildei. Savukārt, lai saņemtu paaugstinājumu, indivīdam būtu nepieciešams turpināt izglītošanos un uzlabot teorētiskās zināšanas. Dažās nozarēs profesionālo pāreju īstenojušie speciālisti var sastapties arī ar ierobežojumiem strādāt ar noteiktu nozaru klientiem, ja viņi pamatojas tikai uz neformālā ceļā iegūtām prasmēm. Tomēr šeit turpmākās izglītošanās ātrums samazinās vai studijas tiek atliktas uz vēlāku laiku citu indivīda dzīves prioritāšu dēļ. Kopumā šī pieeja vērsta uz šķēršļu mazināšanu indivīda iesaistei jaunajā profesijā, akceptējot turpmāku lēnāku karjeras attīstību. Šo situāciju komentē kāda intervijas dalībniece, kura vairākus gadus sekmīgi strādā kā programmatūras testētāja, balstoties uz neformālās izglītības iestādē iegūtajām zināšanām un darba devēja īstenotajām apmācībām:

Lai es būtu augstākā līmeņa speciālists, man ir vajadzīga [formālā] izglītība. [...] Bet tas ir augstākais maksimums, ko tu vari sasniegt. Es tam piekrītu, jo pašmācība un kursi nav tas, ko tev iedod studijas – pamatīgus pamatus uz izpratni par visām tēmām. [...] Es arī katru gadu, kad nāk septembris par to iedomājos, es arī tagad iegāju, pašķirstīju paskatīties, vai ir kāda alternatīva, uz kuru es aizietu. Jo man ir darbs, man ir ģimene, kas arī ir ļoti liels slogs ... (profesionāli mobils indivīds)

Kombinējot laika izstiepšanu ar vēlāku saspišanu, indivīds rīkojas pretēji iepriekš minētajam. Šādā situācijā indivīds studijas uzsāk lēnām, kombinējot, piemēram, pašmācību ar neformālo izglītību, turpinājumā atrodot resursus mācību tempa paaugstināšanai. Šajā pieejā ieskaitāma tāda ilgāku studiju aizstāšana ar īsākām, kad indivīds ir nozīmīgi aizkavējies kādā studiju procesa stadijā. Atrodot situācijas risinājumu, kas arī ļauj strādāt mērķa profesijā, bet zemākas kvalifikācijas amatā vai pieļauj neformālu izglītību, indivīds spēj īslaicīgi mobilizēties, lai pabeigtu iesākto mācību procesu. Attiecīgi studiju nobeigums, raugoties plašākā laika perspektīvā, ir būtiski saīsināts jeb “saspiests”.

Šo risinājumu ilustrē kādas intervijas dalībnieces dzīvesstāsts, kura iesākumā, aizejot no apkalpošanas transporta nozarē, bija vēlējusies apgūt veterinārārsta profesiju. Šim nolūkam viņa uzsāka sešus gadus ilgas studijas, taču finanšu resursu trūkuma dēļ tās apturēja, paņemot akadēmisko gadu. Studiju pārtraukumu viņa plānoja veltīt finanšu resursu uzkrāšanai, tāpēc sāka strādāt izvēlētajā nozarē, taču kvalifikācijas ziņā zemākā, veterinārārsta asistenta, amatā. Tā kā dalībniecei neizdevās izveidot uzkrājumus no darba algas, bet banka noraidīja studiju kredīta pieteikumu, viņa turpināja strādāt veterinārārsta asistenta amatā bez atbilstošu kvalifikāciju apliecināšanas dokumenta. Uzzinot, ka ir iespējams atzīt prasmes un iegūt kvalifikāciju caur ES fondu pieaugušo izglītības projektu (t. i., institucionalizēt uzkrāto kultūras

kapitālu), intervijas dalībniece nolēma izmantot šo iespēju. Viņa pieteicās atbilstošā izglītības iestādē, un, īsā laika posmā pašmācības ceļā apgūstot trūkstošās zināšanas, nokārtoja eksāmenu un ieguva zemākas kvalifikācijas, taču nozarei atbilstošas izglītības apliecinājumu (diplomu). Intervijas brīdī dalībniece uzskatīja, ka viņai vairs nav resursu turpināt studijas un iegūt augstāku, sākotnēji plānoto, kvalifikāciju jaunajā jomā.

Šobrīd noteikti nē. Pirmkārt, es sešus gadus fiziski... Es to noteikti negribu. Mācības ir pārāk grūtas priekš manis. [...] Es izņēmu visus savus akadēmiskos, banka man neiedeva aizdevumu, tāpēc es aizgāju no mācībām. Līdz ar to man būtu jāsāk no sākuma. Bet tās negulētās naktis ... Ne jau tas būtu smagi zināšanu līmenī, tas nav smagi, bet tieši fiziski tās negulētās naktis. To es noteikti vairs nevarētu izturēt. (profesionāli mobils indivīds)

Papildu mācību laika saīsināšanas iespējas interviju dalībniekiem atklājas tikai studiju procesā, kad, piemēram, izglītotāji akreditē jaunas programmas. Cita intervijas dalībniece, kura arī lietojusi līdzīgu laika saspiešanas rīcības praksi, norāda, ka tikai tad, kad bija uzsākusi jaunās profesijas studijas, viņa ir uzzinājusi par alternatīvām iespējām, ko piedāvā mācību iestāde. Pielīdzinot apgūtos priekšmetus, viņa pārgāja no vienas studiju programmas uz citu.

Papildu laika resursu atbrīvošanas jeb radīšanas rīcību virziena ietvaros indivīdi meklē veidus, no kādiem laika patēriņa komponentiem viņi var atteikties, lai īstenotu profesionālo pāreju vai vismaz kādu tās posmu. Šī prakse ietver divas prakses ar vairākiem pakārtotiem risinājumiem. Pirmā rīcības prakse ir sevis atbrīvošana no darba pienākumiem iepriekšējā profesijā, kas ietver bezdarbnieka statusa iegūšanu, ikgadējā atvaļinājuma izmantošanu vai vienošanos par darbu ar mazāku slodzi. Jāatzīmē, ka bezdarbnieka statusa iegūšana un ikgadējā atvaļinājuma izmantošana ir risinājumi, kurus var izmantot tikai tie indivīdi, kas noteiktu laika posmu jau ir bijuši deklarētās darba tiesiskajās attiecībās. Šajā brīdī viņi izmanto resursus, kurus ieguvuši sekojot formālajām normām, kuras regulē sociālā atbalsta sistēmu un darba attiecības.

Otrā rīcības prakse ir privātajai dzīvei veltītā laika pārskatīšana, kas ietver citu ģimenes locekļu aktīvāku iesaisti bērnu aprūpē un vaļaspriekiem veltītā laika samazinājumu. Izvēle par labu kādam no prakšu vai risinājumu veidiem ir atkarīga no indivīda pašnovērtējuma, cik daudz pūļu viņam ir jāiegulda un attiecīgi – cik laika nepieciešams konkrēta profesionālās mobilitātes posma īstenošanai.

7.2.3. Pārejas posmu noteikšana un resursu plānošana

Pārejas posmu noteikšana, sadalot procesu īsākos nogriežņos, un pārejas resursu plānošana ir divas savstarpēji cieši saistītas (apakš)stratēģijas, respektīvi, tās atrodas pastāvīgā mijiedarbībā. Šī iemesla dēļ, lai gan nodalītas analītiski, abas (apakš)stratēģijas ir aplūkotas kopā.

Jo resursu ietilpīgāka ir jaunās mērķa profesijas apguve, jo vairāk uzmanības indivīdi ir veltījuši pārejas plānošanai. Šim nolūkam, balstoties uz informāciju par jauno profesiju,

indivīds salīdzina nozares prasības ar saviem intelektuālajiem, laika un finanšu resursiem, kā arī citiem privātās dzīves mērķiem. Definējot pārejas posmus, indivīds nosaka arī piesaistāmos resursus un to avotus. Pārejai piemērota laika noteikšanu un laika resursu plānošanu kā ļoti sazarotu rīcību kopumu autore raksturoja iepriekš, savukārt šajā (apakš)stratēģiju grupā ietilpst visi citi saistītie organizatoriskie aspekti. Būtiski, ka šīs (apakš)stratēģijas gadījumā laika resursu plānošana caurvijas ar telpas jēdzienu, respektīvi, indivīds nosaka, cik lielā mērā mainīsies viņa ikdienas kustības trajektorija un kādus papildu laika resursus tas prasīs. Attiecīgi, izvēloties vairāku risinājumu starpā, viņš ņem vērā, kura no vairākām izvēles alternatīvām telpiski labāk iekļaujas viņa citās ikdienas gaitās (piemēram, cik tuvu dzīvesvietai vai darbavietai atrodas izglītības iestāde).

Pārejas posmu noteikšana un plānošana nav vienā laika momentā fiksētas stratēģijas, respektīvi, tās var atkārtoties, ja indivīds izjūt šādu vajadzību. Piemēram, ja profesionālā pāreja paredz formālās izglītības iegūšanu, mērķa un pārejas posmu pārskatīšana iespējama studiju procesa gaitā. Tā izpaužas kā savu profesionālo interešu un to realizēšanas iespējas precizēšana, atsakoties no konkrētā dzīves situācijā pārāk ambicioziem mērķiem par labu līdžīgiem, bet vienkāršāk un ātrāk īstenojamiem. Formālās izglītības ieguves gadījumā pārskatīšana izpaužas kā izglītības programmas nomaiņa uz citu tās pašas izglītības tematiskās jomas ietvaros.

Pārejas posmu noteikšanas (apakš)stratēģija ietver trīs rīcību virzienus, katram no tiem cenšoties piesaistīt atbilstošus resursus. Šie virzieni ir: pirmkārt, sagatavošanās pārejas apstākļiem, otrkārt, jaunās profesijas studiju procesa organizēšana, un, treškārt, ienākšanas profesijā plānošana. Savukārt resursu plānošana iedalāma šādos rīcību virzienos: pirmkārt, kultūras kapitāla pārneses plānošana; otrkārt, laika resursu pārneses plānošana; un, treškārt, finanšu resursu plānošana. Šie rīcību virzieni cieši saistīti ar kultūras un ekonomiskā kapitāla pārvaldības stratēģijām. Lai izvairītos no informācijas dublēšanās, šīs apakšnodaļas ietvaros autore aplūko tikai pārejas posma noteikšanas un plānošanas (apakš)stratēģijas rīcību virzienus.

Sagatavošanās rīcību virziena ietvaros indivīds pakārto savas citas dzīves sfēras tam, lai varētu apgūt jauno profesiju un uzsākt tajā darbu. Samērā bieži sagatavošanās ietver darba devēja brīdinājumu par nodomu mainīt profesiju, iepriekšējo darba attiecību izbeigšanu (t.sk. likumā noteiktā termiņa nostrādāšanu pēc uzteikuma) vai tā brīža noteikšanu, kad viņam ir jāatstāj darbs sākotnējā profesijā.

Es [darba devēju] informēju, ka es mācos, un [pateicu laiku] aptuveni, kad es varētu iet no viņiem prom. Tad, kad es biju nokārtojis visus treniņus un eksāmenus, es ieguvu licenci. Tiklīdz es ieguvu licenci, es viņiem pateicu, ka es sāku meklēt jaunu darbu. (profesionāli mobils indivīds)

Pilnīga aiziešana no darba kā rīcības prakse novērojama gadījumos, kad intervijas dalībnieks uzskata, ka nespēs savienot darbu un jaunās profesijas studijas vai plāno profesionālo pāreju īstenot ātri.

Cita rīcības prakse ir iepriekšējā formālās izglītības pabeigšana gadījumos, ja prasību izpilde piedāvā ātru un turpmāk izmantojamu rezultātu – iegūtu kvalifikāciju vai pielīdzināmu izglītības tematisko jomu. Daži interviju dalībnieki, izsverot jaunās profesijas nozares prasības, nolēma pabeigt akadēmisko izglītību sākotnējā profesijā un iegūt bakalaura grādu, kas ļāva pāriet darbā uz jauno profesiju bez atkārtotas formālās izglītības iegūšanas.

Savukārt citi interviju dalībnieki līdzīgā situācijā tomēr izvēlas uzsākt atkārtotas studijas jaunajā profesijā. Šādas rīcības motīvi ir daudzveidīgi. Pirmo pamatojumu grupu atkārtotām studijām veido indivīda sajūta par zināšanu plaisas platumu starp abām profesijām. Atkārtoti studēt profesionāli mobilie indivīdi nolēmuši tad, ja sākotnējā profesija bijusi, viņuprāt, nozīmīgi atšķirīga no mērķa profesijas. Otro pamatojumu grupu veido praktiski apsvērumi, kad indivīdi uzskata iepriekšējo studiju pabeigšanu par sarežģītu, grūti īstenojamu vai emocionāli nepieņemamu. Trešā grupa apvieno gadījumus, kad indivīdi vēlas veidot ciešāku piesaisti jaunajai profesijai, uzskatot to par piemērotāku savām interesēm.

Sagatavošanās rīcību virziens ietver nozīmīgu praksi – jaunās profesijas apguvei trūkstošo pamata zināšanu apguve un tās institucionalizēšana. Tā nepieciešama visos gadījumos, kad indivīds ir nolēmis pāriet darbā profesijā, kas prasa būtiski atšķirīgas zināšanas izglītības grupu līmenī (piemēram, humanitāro zinātņu nozarei piederīgais vēlas apgūt dabaszinātņu jomas profesiju). Šī prakse ietver divus galvenos risinājumus. Pirmais ir praktiska zināšanu atjaunošana noteiktos priekšmetos vidusskolas programmas līmenī vai tādā pakāpē, kādā to prasa augstskola. Tādējādi indivīds paaugstina sava nodoma mainīt profesiju sekmes – atjaunojot zināšanas, viņš sagaida, ka vieglāk apgūs mācību vielu. Gadījumā, ja uz indivīdu attiecas prasība par nokārtotiem centralizētajiem eksāmeniem attiecīgajos mācību priekšmetos (sk. tiesiskajā regulējumā noteikto prasību izmaiņas 4.2. nodaļā), tad otrs risinājums prasa informācijas par eksāmeniem iegūšanu un pašu pārbaudījumu nokārtošanu.

Pēdējā rīcības prakse, kas attiecas uz sagatavošanos, ir jaunās izglītības ieguves plānošana, kas ietver izglītības ieguves formu salīdzināšanu (formālā vai neformālā izglītība) un izglītības iestāžu piedāvājuma salīdzināšanu un izvēli. Šajā procesā mijiedarbojas piedāvājuma satura izvērtējums ar nepieciešamo intelektuālo ieguldījumu un finanšu, laika un telpas dimensijām.

Jaunās profesijas studiju procesa organizēšanas rīcību virziens ietver izvēli starp sekošanu standarta studiju plānam vai kādu no iepriekšējā apakšnodaļā raksturoto spēles ar laika momentu rīcību virziena risinājumu pielietošanu.

Savukārt ienākšanas profesijā plānošanas rīcību virziens ietver trīs prakses – darba meklēšanas laika noteikšanu, pirmās darba vietas un profesionālās specializācijas (stratēģisku) izvēli.

Darba meklēšanas laika noteikšana ir indivīda lēmums un ar to saistītā rīcība, kurā studiju procesa brīdī viņš sāks meklēt darbu jaunajā profesijā. Darba meklēšanu interviju dalībnieki uzsāka kā studiju procesa vidū, tā arī pilnībā tam noslēdzoties. Šis lēmums var būt saistīts ar finanšu resursu pieejamības un sava kultūras kapitāla atbilstības darba devēju prasībām vērtējumu. Studiju programmās ar profesionālu ievirzi, kurās pastāv ciešāka izglītības iestāžu un darba devēju sadarbība, darba meklēšanas laiks var būt ārēju faktoru virzīts lēmums.

Pirmo pusotru gadu es nedomāju par strādāšanu, jo man ļoti daudz kas bija jānācās. Tās nebija vieglās studijas, dienā sešas līdz astoņas stundas bija lekcijas, bija jātaisa mājasdarbi... Bija gana daudz jauna, ko apgūt. Es domāju, ka man nebūtu bijis laika, ja es arī būtu gribējusi piestrādāt. Plus man noveicās, ka es galu galā tiku budžetā. Līdz ar to nedaudz ilgākam laikam pietika ar maniem uzkrājumiem. Darbu es sāku meklēt otrā kursa vidū, kad bija jāmeklē prakse. [...] Līdz ar to pēc kursa beigām bija kursa dalībnieku novērtējums, viņi piedāvāja pozīciju tiem, kas viņiem labāk patika. [...] Pēc kursiem viņi piedāvāja man pie viņiem strādāt. (profesionāli mobils indivīds)

Pirmās darba vietas izvēles rīcības prakse ietver risinājumus, kuros uzņēmumos un kādu motīvu vadīti indivīdi piesakās, meklējot pirmā darba iespējas jaunajā profesijā. Redzams, ka daļa interviju dalībnieku meklējuši tādus uzņēmumus, kuri pilda nozares “vārtsarga” funkciju, piemēram, piedāvājot salīdzinoši zemu algu, biežāk pieņem darbā iesācējus vai mācekļus. Šajā gadījumā indivīdi ir gatavi īsā laika posmā stratēģiski nomainīt vairākas darba vietas tā, lai atrastu labākus darba apstākļus vai atalgojumu. Tādējādi savu nodomu atrast labi apmaksātu darbu jaunā profesijā viņi veic pakāpeniski. Redzams, ka šādu risinājumu biežāk izvēlas indivīdi, kuriem ir zemāks sociālais un iemiesotais kultūras kapitāls, kā arī noteiktas personības iezīmes (zemāka pašapziņa, augstāks paškritiskums vai pret sevi izvirzītās prasības). Vienlaikus intervijas rāda, ka īstenot šo risinājumu – pakāpeniski stratēģiski mainīt darbavietas – var neizdoties, un pastāv iespēja aizkavēties tajā uzņēmumā, kurš tika uzskatīts tikai par “vārtiem”, caur kuriem ienākt profesijā. Darba vietu nomainīšanas iespējas ir saistītas ar citu uzņēmumu potenciālu interesē pieņemt nozarē tikko ienākušo profesionāli, attiecīgi ietver nozīmīgu neprognozējamības komponenti.

Citi dalībnieki ir uzskatījuši savu kultūras kapitālu par pietiekami vērtīgu, lai uzreiz pieteiktos darbā uzņēmumos ar labu reputāciju un turpmākās izaugsmes iespējām. Viņiem ir svarīgi uzreiz nostiprināties šādā uzņēmumā, kaut arī zemākajās speciālistu amata pozīcijās, un tad sākt izaugsmi tā ietvaros. Vienlaikus šādi tiek nodrošināta darbavietas stabilitāte un mazināti riski, kuri ir klātesoši darba vietu mainīšanai.

Profesionālās specializācijas izvēle kā rīcības prakse seko identiskai loģikai, kāda bija pirmās darba vietas izvēles pamatā. Tā atklājas kā atšķirīgi risinājumi, cik pakāpenisks ir ceļš

uz mērķa profesiju. Piemēram, kāda intervijas dalībniece, mainot nodarbošanos no lietvedības uz programmēšanu, plānoja profesijas apguvi sākt ar jaunajai līdzīgu, taču tehniski vienkāršāku testētājas darbu. Tā kā testētāju apmācības pie darba devēja attiecīgajā brīdī nebija pieejamas, viņa izšķīrās par tūlītēju mēģinājumu apgūt programmēšanu.

7.2.4. Rezerves vai atkāpšanās iespēju izskatīšana un nodrošināšana

Dažādu rezerves variantu un atkāpšanās iespēju nodrošināšana gan sākotnējā, gan jaunajā profesijā ir (apakš)stratēģija, kas izriet no indivīda vēlmes mazināt profesionālās pārejas riskus (galvenokārt iespējamus finanšu zaudējumus). Atkarībā no abu profesiju zināšanu specifiskuma un jaunās profesijas apguvei nepieciešamā laika interviju dalībnieki ir izvēlējušies kādu no turpmāk raksturotajiem rīcību virzieniem.

Pirmais rīcību virziens ir darba saglabāšana sākotnējā profesijā līdz pēdējam brīdim, proti, līdz saņemts darba piedāvājums jaunajā profesijā. Indivīdi savieno darbu sākotnējā profesijā ne tikai ar jaunās profesijas studijām, bet arī ar jauna darba meklējumiem. Atsevišķos, ļoti mērķtiecīgi īstenotos profesionālās mobilitātes gadījumos, iepriekšējais darba devējs ir bijis informēts par intervijas dalībnieka plāniem.

Kā rīcības apakšvariants šeit iespējams gadījums, kad interviju dalībnieki izvēlējušies nestrādāt un iegūt bezdarbnieka statusu pirms darba meklēšanas jaunajā profesijā, iepriekš vienojoties ar pēdējo darba devēju par atgriešanos, ja nodoms neizdosies.

Es sarunāju ar savu kolēģi, ar kuru es kopā vadīju [uzņēmumu], ka man vajadzēs 100% koncentrēties, lai pabeigtu apmācības. Jo, ja es to darītu paralēli darbam, tad es nevarētu sevi veltīt ne [esošajai darba vietai], ne [studijām]. Līdz ar to ne viens, ne otrs nebūs izdarīts tādā līmenī, kā vajadzētu. Jā, es pieņemu lēmumu, ka es tomēr gribu pamēģināt. Mēs sarunājām, ka es aiziešu [no darba]. Es aizgāju ar domu, ja man nesanāks, tad es vienmēr varu nākt atpakaļ. (profesionāli mobils indivīds)

Otrais rīcību virziens ietver jauna darba meklējumus abās profesijās bez mērķa atgriezties pie iepriekšējā darba devēja. Tas notiek gadījumos, kad jaunās profesijas apguves dēļ indivīds kādu laiku nav strādājis. Atsākot darba meklējumus, tiek izskatīti piedāvājumi gan iepriekšējā, gan jaunajā profesijā, mēģinot atrast labāko variantu.

Jebkurā gadījumā indivīda nosliece izskatīt atgriešanos iepriekšējā profesijā vērojama tikai situācijās, kad profesionālās mobilitātes pamatā ir interese gūt jaunus izaicinājumus vai zināšanas bez strukturāliem vai individuāla līmeņa šķēršļiem, kas kavētu atpakaļceļu.

Pretējā, trešajā, gadījumā indivīds seko tikai mērķim atrast darbu jaunajā profesijā, t.sk. meklējot dažādus alternatīvus veidus iekļūšanai savā mērķa nozarē.

Man bija bail, man bija stress, es nesapratu, kā es vispār tur esmu tikusi un ko es tur daru. Man bija arī izdomāti dažādi *bekapa* [alternatīvie] plāni, ko es darīšu, ja es tur netikšu. Es biju ļoti pārsteigta, ka es tur [jaunajā profesijā un mērķa uzņēmumā] tiku. Tad man no sākuma bija ļoti liels stress, jo man bija sevi jāaplicina. (profesionāli mobils indivīds)

Visi iepriekšējie rezerves un atkāpšanās varianti ietver profesionālās darbības iepriekšējā un jaunajā profesijā periodu nošķirumu, darba attiecību pārrāvumu. Savukārt ceturtais rīcību virziens ir pakāpeniska profesionālā pāreja (“pārplūšana”) vienas darba vietas iekšienē. Tā garantē visstabilāko atkāpšanās ceļu, turklāt rada arī saudzīgus apstākļus darba uzsākšanai jaunajā profesijā. Šis rīcību virziens sasaucas ar darba devēju organizācijas kapitāla vērtības audzēšanas stratēģiju un tajā ietilpstošo rīcību virzienu, kas vērsts uz profesionālās mobilitātes veicināšanu uzņēmuma iekšienē (sk. 6. nodaļu).

Pakāpenisku pāreju ilustrē kāda intervijas dalībnieka dzīvesstāsts. Pēc septiņu gadu vidēji kvalificēta darba jūrniecībā (bija iegūta profesionālā vidējā izglītība), intervijas dalībnieks nolēma mainīt profesiju uz programmētāju, attiecīgi uzsākot studijas augstākās izglītības iestādē. Otrā studiju semestra laikā viņš uzsāka darba meklējumus nozarē, pārpratuma pēc piesakoties darbā par biroja tehnisko darbinieku vienā no vadošajiem IT uzņēmumiem. Saprotot, ka vakance neatbilst izvirzītajam mērķim, darba intervijas laikā viņš informēja darba devēju par savām studijām un nodomu strādāt IT. Atzīstot intervijas dalībnieka sākotnējo darba pieredzi par atbilstošu veicamajiem tehniskā darbinieka pienākumiem, darba devējs pieņēma viņu darbā. Strādājot uzņēmumā, intervijas dalībnieks veidoja sociālos kontaktus ar jaunajiem kolēģiem, ar kuru palīdzību uzzināja par brīvu vakanci savā mērķa profesijā un pieteicās uzņēmuma iekšējā konkursā šim amatam. Savu profesionālo pāreju no viena amata (un profesijas) uzņēmumā uz otru intervijas darbinieks īsumā raksturo šādi:

Skrūvēju galdus, tīrīju kafijas aparātu, aptuveni gadu nodarbojos ar tādiem biroja sīkumiem. Esmu samērā plāpīgs, iepazīnos ar cilvēkiem tur un šur. Pagāja vairāk kā gads. [No studijām] es arī vairāk zināju par programmēšanu. Man [uzņēmumā] pienāca klāt viena paziņa un teica: “Klausies, mums tur atveras jauna QA [kvalitātes pārbaudes jeb testētāja] pozīcija. Vai Tu negribi pamēģināt?” Es tāds saku, ka gribu, lai gan nesapratu, kas ir QA. Viņa man uzreiz pateica priekšā, ka ir tāda interneta vietne, es tur paņēmu pāris iepazīšanās kursus par QA, lai paskatītos, kā tas strādā. Atjaunoju savu CV, nosūtīju viņu projekta vadītājam. Pēc mēneša man pateica, ka varam paskatīties, kā tu strādāsi šajā pozīcijā, pamēģināsim pa vakariem. Tā es braucu uz darbu septiņos no rīta, līdz četriem pēcpusdienā strādāju savā pamatdarbā, bet pēc tam gāju pie viņiem, pildīju vienkāršus uzdevumus, ko viņi man deva. Ieguvu pieredzi, pēc tam viņi man beigās sarīkoja mini eksāmenu par QA. [...] Divas nedēļas vēlāk man pateica, ka viņi ir gatavi mani ņemt jau kā darbinieku. (profesionāli mobils indivīds)

Redzams, ka studijas augstākās izglītības iestādē nenodrošināja intervijas dalībniekam informāciju par specializācijas iespējām, šo ieskatu viņš ieguva, kontaktējoties ar kolēģiem, proti, aplūkotais piemērs vienlaikus demonstrē iepriekš raksturoto profesionālās specializācijas piemērotības izpētes darba vidē praksi. Vienlaikus tas parāda, ka šajā apakšnodaļā raksturotās vispārējās kapitāla pārvaldības (apakš)stratēģijas, rīcību virzieni un prakses nav savstarpēji izslēdzošas, norobežotas vai secīgi īstenojamas. Tieši otrādi, indivīdi tās var pielietot vienlaikus, pakāpeniski, pārskatot lēmumu dažādās zināšanu apguves un darba jaunajā profesijā meklēšanas stadijās. Tas notiek, paplašinoties iegūtajai informācijai un praktiskajai pieredzei,

kā arī izmainoties individuālajiem dzīves mērķiem. Turklāt indivīdi pielieto vispārējās kapitāla pārvaldības stratēģijas vienlaikus ar kultūras, sociālā un ekonomiskā kapitāla pārvaldības stratēģijām, kuras raksturotas turpmākajās apakšnodaļās.

7.3. Kultūras kapitāla pārvaldības stratēģijas

Profesionālās darbības analīzes kontekstā kultūras kapitāls ir indivīda zināšanas un prasmes, kas iegūtas kā formālās, tā neformālās izglītības ceļā, kā arī veicot darbu pie kāda darba devēja. Diploms, kas apliecina indivīda iegūto profesijai atbilstošu formālo izglītību, ir institucionalizētā kultūras kapitāla simbols (Bourdieu, 1986). Iemiesotā kultūras kapitāla, t. i., profesijai un plašākai sociālai grupai atbilstošu kultūras kodu un uzvedības formu apguvi (Bourdieu, 1986; sk. arī jēdziena lietojuma izvērstu analīzi: Lareau & Weininger, 2003), apliecina izglītības iestādes prestižs, kura izsniegusi diplomu (sk., piemēram, Ashley & Empson, 2017), kā arī indivīda sākotnējās profesijas darba saturs un viņa uzvedība, pildot noteiktus darba pienākumus. Kā rāda promocijas darba teorētiskajā daļā iekļautā diskusija (sk. 3. nodaļu), šo kapitāla formu pārvaldības stratēģiju nošķiršana, analizējot empīrisko materiālu, var palīdzēt izprast profesionālās mobilitātes procesu un indivīda sekmes pārejas īstenošanā.

Iegūtais empīriskais materiāls ir ļāvis noteikt virkni kultūras kapitāla pārvaldības (apakš)stratēģiju. To uzdevums ir efektīvi pārvarēt zināšanu plaisu, kas pastāv sākotnējās un jaunās mērķa profesijas starpā, integrējot tām specifisko kultūras kapitālu tādā veidā, lai nostiprinātu vai uzlabotu indivīda pozīcijas profesionālajā darba tirgū.

Saskaņā ar 7.3. tabulu, autore ir identificējusi sešas kultūras kapitāla pārvaldības (apakš)stratēģijas. Tās ir: pirmkārt, institucionalizētā kultūras kapitāla pārņemšana; otrkārt, iemiesotā kultūras kapitāla pārņemšana un pielāgošana; treškārt, minimālā nepieciešamā kultūras kapitāla apjoma iegūšana; ceturtkārt, praktisko iemaņu trūkuma pārvarēšana; piektkārt, turpmākā kultūras kapitāla uzkrāšana, un, sestkārt, sākotnējās profesijas kultūras kapitāla vienlaicīga uzturēšana. Šo sešu (apakš)stratēģiju ietvaros ir aplūkoti arī dažādi tām pakārtoti rīcību virzieni, t.sk. tādi, kurus indivīdi pielieto, pārejot darbā uz noteiktām tautsaimniecības nozarēm.

Indivīda kultūras kapitāla pārvaldības (apakš)stratēģiju un rīcību virzienu struktūra

<i>(Apakš)stratēģija</i>	<i>Institucionalizētā kultūras kapitāla pārvešana</i>	<i>Iemiesotā kultūras kapitāla pārvešana un pielāgošana</i>	<i>Minimālā mērķa profesijā nepieciešamā kultūras kapitāla apjoma iegūšana</i>	<i>Praktisko iemaņu trūkuma pārvarēšana</i>	<i>Turpmākā kultūras kapitāla uzkrāšana</i>	<i>Sākotnējās profesijas kultūras kapitāla vienlaicīga uzturēšana</i>
<i>Rīcību virzieni</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Izglītības pielīdzināšana • Iepriekšējā kultūras kapitāla pārvēršana konkurences priekšrocībā 	<ul style="list-style-type: none"> • Iemiesotais kapitāls kā konkurences priekšrocība komunikācijā ar darba devējiem • Jaunās profesionālās darbības vides apgūšana • Iemiesotais kapitāls kā konkurences priekšrocība komunikācijā ar klientiem 	<ul style="list-style-type: none"> • Ātra mērķtiecīga apmācība • Pakāpeniska minimālo prasmju apmācība 	<ul style="list-style-type: none"> • Praktiskā darba pieredzes uzkrāšana • Sava ekonomiskā izdevīguma darba devējiem paaugstināšana 	<ul style="list-style-type: none"> • Profesionālo zināšanu un prasmju pilnveide • Profesiju hierarhijas izmantošana par sava progresā mēru 	<ul style="list-style-type: none"> • Atsauksmās uz ārēju impulsu • Atsauksmās uz iekšēju impulsu

7.3.1. Institucionalizētā kultūras kapitāla pārvešana

Profesionālā mobilitāte lielā mērā prasa jauna kultūras kapitāla attīstīšanu. Zināšanu plaisas starp sākotnējo un mērķa profesiju ierobežo indivīda iespējas izmantot līdz pārejas brīdim uzkrāto institucionalizēto kultūras kapitālu. Tomēr tā kā šī kapitāla iepriekšējā vērtība ir nodrošinājusi indivīda pozīciju sākotnējā profesijā, indivīdam ir būtiski atrast iespēju to integrēt (pārnest, atrast pielietojumu) jaunajā profesijā. Šim nolūkam indivīds īsteno darbības, kuras var iedalīt divos rīcību virzienos: pirmkārt, izglītības pielīdzināšana, un, otrkārt, iepriekšējā institucionalizētā kultūras kapitāla pārvēršana par savu konkurences priekšrocību jaunajā profesijā.

Izglītības pielīdzināšanas rīcību virziens ļauj īstenot lielāka vai mazāka apmēra iepriekš iegūtā institucionalizētā kultūras kapitāla pārvešanu vai pieļauj tā padarīšanu par jaunā kultūras kapitāla iegūšanas pamatu. Tas iespējams gadījumā, ja indivīds veic kustību tādu profesiju starpā, kuras augstākā agregācijas pakāpē (šajā pētījumā – izglītības tematiskās grupas līmenī) ir uzskatāmas par radniecīgām. Tas ļauj, piemēram, dabaszinātnēs iegūtu izglītību pielīdzināt

inženierzinātnēm, vai otrādi. Profesiju radniecība ļauj iegūt maģistra grādu jaunajā jomā ar iepriekšēju bakalaura grādu citā jomā, tādējādi iegūstot jaunu institucionalizēto kultūras kapitālu īsākā laikā. Interviju dalībnieki paši var būt maz informēti par izglītības pielīdzināšanas iespēju, un viņu vietā, sastopoties ar indivīda interesi mainīt profesiju, to izdarījuši ir citi darba tirgus aģenti – darba devēji vai izglītības institūcijas, piemēram, “*viņi manu kvalifikāciju sabiedriskajās attiecībās ieskaitīja kā uzņēmējdarbības kvalifikāciju*” (profesionāli mobils indivīds). Atkarībā no pielīdzināšanā iesaistītā darba tirgus aģenta iepriekšējās formālās izglītības atzīšana ir dokumentos nostiprināta (veic izglītības institūcija) vai praktiska (veic darba devējs).

Tomēr interviju dalībnieki, kas izmantojuši šādu institucionalizētā kultūras kapitāla pārvešanas iespēju, atzīst, ka viņu iepriekšējās zināšanas, objektīvi vērtējot, var nebūt pietiekamas. Šāds pašvērtējums un darba devēju prasības rada vajadzību papildu prasmes apgūt pašmācības ceļā. Attiecīgi šis rīcību virziens sasaucas ar rīcībām, kuras autore klasificējusi kā turpmākā kultūras kapitāla uzkrāšanas (apakš)stratēģiju (sk. 7.3.5. nodaļu).

Apgūstamās prasmes vai zināšanas var būt atšķirīgas komplicētības pakāpes. Vienā gadījumā profesionālā pāreja prasa apgūt kādus jaunās profesijas pamatus. Citā gadījumā, kad uz pielīdzinātas izglītības pamata indivīds iestāties citas izglītības tematiskās jomas maģistrantūrā, pašmācības ceļā ir apgūstami priekšmeti, kas ir iekļauti šīs pašas jomas bakalaura līmeņa programmā. Tas nozīmē, ka, cenšoties iegūt jaunu institucionalizēto kultūras kapitālu īsākā laikā, indivīdam ir jāspēj patstāvīgi pārvarēt zināšanu plaisu starp profesijām, kas dabiski tiktu “aizvērtas”, sākot apmācību profesijā no pašiem pamatiem, respektīvi, no jauna iestājoties bakalaura studiju programmā.

Iepriekšējā institucionalizētā kultūras kapitāla attiecināšana (izglītības pielīdzināšana) ir raksturīga ne tikai augstākās izglītības, bet arī profesionālās vidējās izglītības līmeņa kvalifikācijām. Izteikti piemēri atrodami transporta nozarē, kur tiek ieskaitītas dažādas dzīves laikā iegūtas transporta līdzekļu vadīšanas kategorijas un papildus ir kārojama tikai tā, kuru intervijas dalībnieks vēl nav ieguvis. Raksturīgi, ka šāda pieredze ir vīriešiem, kuru jaunības gadi pagājuši 1980.-to gadu otrajā pusē, kad pastāvēja atšķirīga ekonomiskā iekārta un obligātais dienests padomju armijā. Vairāki interviju dalībnieki, kuri kādā mūža nogrieznī kļuvuši par kravas vai pasažieru transporta līdzekļu vadītājiem, bieži norāda, ka attiecīgo auto vadīšanas kategoriju ir ieguvuši šajā dzīves posmā. Pār kvalificējoties laika posmā pēc 2004. gada, viņu darba devējiem nav bijis nozīmīgi, cik ilga ir reālā profesionālā transporta vadīšanas pieredze. Tā tika atjaunota, uzsākot praktisko darbu.

Vienkāršās kategorijas es jau biju nokārtojis akadēmijā. Beidzot akadēmiju, bija jābūt kravas auto un traktora kategorijām. [...] Bet, lai brauktu uz puspiekabēm, tautā sauktām par fūrēm,

... tad tur vienkārši kursus iziet. To kategoriju es nokārtoju kā bezdarbnieks. (profesionāli mobils indivīds)

Man bija C kategorija no armijas. Kādreiz tas bija populāri [...] Tā kā man bija C kategorija, kas skaitās jau profesionālā, lai dabūtu D kategoriju, vajadzēja vien tīros sīkumus. Bija mazliet jāpabrauc, pat eksāmens īsti nebija. Bija pietiekami vienkārši nolikt autobusa tiesības. [...] Es dabūju D kategoriju, bet pieredzes nekādas vēl īsti nebija. Lai brauktu tūrismā vajadzēja mazliet pieredzi, tad [radnieks] mani ierunāja uz satiksmes autobusiem, par cik viņam tur bija pazīstamais. [...] Es vienu vasaru nostrādāju arī uz [starpilsētu] autobusa līnijas. (profesionāli mobils indivīds)

Vairāku interviju dalībnieku dzīvesstāsts ilustrē otro rīcību virzienu, proti, iepriekšējās profesijas kultūras kapitāla pārvēršanu par konkurences priekšrocību un atšķirību jaunā nozarē (sk. Koikkalainen, 2013). Vienlaikus dati rāda, ka ir nošķirama konkurences priekšrocība, kādu gūst indivīdi, kuri turpina būt algoti darbinieki, no ieguvumiem situācijā, kad vienlaikus ar profesionālo pāreju interviju dalībnieki ir uzsākuši arī mazo uzņēmējdarbību.

Algotu darbinieku gadījumā konkurences priekšrocība ir indivīda kultūras kapitāla vērtības pieaugums uz citu darbinieku fona. Tas palīdz audzēt arī darba devēja kapitāla vērtību. Autore šeit nošķir divas rīcības prakses: pirmkārt, divu profesiju tehnisko prasmju apvienošana un, otrkārt, iepriekšējās profesijas tehnisko prasmju pārvēršana par jaunās profesijas iemiesoto kultūras kapitālu.

Rīcības prakse, kurā indivīds apvieno divām atšķirīgām profesijām raksturīgās tehniskās prasmes, atklājas nākamajā dzīvesstāstā. Uzsākot studijas mežsaimniecības jomā uz iepriekšēja bakalaura grāda datorikā pamata, intervijas dalībnieks izmantojis savas zināšanas par informācijas tehnoloģijām, lai ieviestu tās nākamās profesijas praktiskajā darbā. Uz šīs sadarbības pamata intervijas dalībnieks saņēma arī pirmo darba piedāvājumu:

Es biju ar IT bakalauru, un tur viņiem bija jauns agregāts – lāzerskeneris, kas slēdzams pie datora. Tur programmā ir datu apstrāde. Tev jāaiziet uz mežu, jānoskenē un pēc tam jāapstrādā dati. Man liekas, ka tādā veidā mani paņēma [pirmajā darbā jaunajā profesijā]. Mans darbs bija aizbraukt uz mežu ar ļoti dārgu, precīzu aparatūru un nomērīt kokus. Bet pēc tam mājās vai skolā apstrādāt tos datus. (profesionāli mobils indivīds)

Otra prakse, kad iepriekšējās profesijas zināšanas tiek izmantotas konkurences priekšrocības radīšanai, iekļauj tehnisko prasmju pārvēršanu par jaunās profesijas iemiesoto kultūras kapitālu – prasmi mācīties un ātri sasistematizēt sarežģītu informāciju, prasmi sazināties, veidot kontaktu ar sadarbības partneriem un klientiem, izprast viņu vajadzības vai prasmi argumentēt un iedrošināt izmantot jaunu pakalpojumu. Šāda zināšanu pārvēršanas prakse novērojama kā vidējas, tā augstas kvalifikācijas profesiju starpā. Risinājumu līmenī visbiežāk atklājas, ka par iemiesoto kultūras kapitālu ir pārveidojamas komerczinību un administrēšanas, informācijas un komunikācijas zinātņu un humanitāro zinātņu profesiju tehniskās prasmes.

Vienu šādu gadījumu raksturo ārsts, kas saziņā ar pacientiem, piedāvājot Latvijā jaunus pakalpojumus, izmanto savas inovāciju mārketinga darbā attīstītās prasmes. Runājot par jauno (ārsta) profesiju, viņš bieži izklāsta savu pieredzi un viedokli, izmantojot mārketinga jēdzienus:

Es par daudzām lietām domāju caur tādām mārketinga brillēm. Man liekas, ka ir ļoti daudzi ārsti, kuri vienkārši nedomā tādās kategorijās... Viņi rada to medicīnu nesaprotamu patērētājam. [...] Veidojot visus pakalpojumus, kas ir jaunie produkti, tur jau visas tās informācijas, pacientu plūsmas, tās noteikti ir mārketinga brilles medicīnā. (profesionāli mobils indivīds)

Citu gadījumu raksturo vairāki dzīvesstāsti, kurā intervijas dalībnieku sākotnējā profesija, kas prasīja prasmi izprast un sistematizēt sarežģītu informāciju vai rakstiskus materiālus (instrukcijas, aprakstus u.tml.), ļāva ātrāk un vieglāk apgūt nākamo profesiju. Attiecīgi viņi secina, ka abām profesijām kopīgais ir *“tas, ka tur tāda disciplinēta, strukturēta domāšana. Tas ir tāds pamatu pamats, tas ir ļoti palīdzošs.”* (profesionāli mobils indivīds)

Labas komunikācijas vai svešvalodu prasmes, lai sazinātos ar ārvalstu sadarbības partneriem un klientiem, kas ir tehniskā prasme sociālo un humanitāro zinātņu jomā, arī kļūst par indivīda konkurences priekšrocību jaunajā profesijā. Atkarībā no šo prasmju nozīmīguma pakāpes uzņēmumā vismaz sākotnēji tās spēj kompensēt indivīda tobrīd vājākās tehniskās prasmes. Kā redzams nākamās (apakš)stratēģijas raksturojumā, labas komunikācijas un sociālās prasmes (iemiesotais kultūras kapitāls) palīdz indivīdiem arī adaptēties jaunajā profesijā.

Tomēr gadījumos, kad profesionāli mobilais indivīds vienlaikus ir mainījis arī nodarbinātības formu un kļuvis par mazo uzņēmēju, iepriekšējās profesijas tehnisko prasmju izmantošana tiešu konkurences priekšrocību vairs nerada, lai gan sekmē jaunā kultūras kapitāla uzkrāšanos un nodoma īstenošanās izredzes. Šajā situācijā jaunais uzņēmums iegūst lielāku pašpietiekamību. Tai raksturīgs, ka noteiktu darbu veikšanai (komunikācija, dizaina risinājumu izstrāde, zināšanas par ražošanas procesiem, būvniecības un remonta darbi u.tml.) indivīdam nav jāalgo atsevišķi darbinieki, bet viņš paļaujas uz savu pieredzi iepriekšējā profesijā.

Jāatzīmē, ka daļa interviju dalībnieku, kuru iepriekšējā profesijā iegūtās zināšanas arī varētu būt noderīgas jaunajā jomā, noraida to izmantošanas iespēju. Pētījumā iegūtais materiāls ir ierobežots šīs parādības detalizētākai izpētei, tomēr tas ir pamats pieņēmumam, ka gatavība izmantot iepriekšējās profesionālās zināšanas izriet no dažādiem individuāla līmeņa procesiem, piemēram, apmierinātības ar iepriekšējās profesijas darba saturu un darbavietas organizācijas kultūru.

7.3.2. Iemiesotā kultūras kapitāla pārņemšana un pielāgošana

Balstoties uz empīriskajiem datiem, autore definē trīs iemiesotā kultūras kapitāla pārņemšanas un pielāgošanas (apakš)stratēģijas rīcību virzienus: pirmkārt, iemiesotā kapitāla kā konkurences priekšrocības izmantošana komunikācijā ar darba devējiem; otrkārt, jaunās

profesionālās darbības vides apgūšana, un, treškārt, iemiesotā kapitāla kā konkurences priekšrocības izmantošana komunikācijā ar klientiem. Lai gan pirmā un trešā rīcību virziena līdzība sākotnēji rosināja to apvienošanu, izvērtējot, kādas rīcības prakses un risinājumi ietilpst katrā no tiem, autore secināja, ka nepieciešams šo virzienu nošķirums.

Iemiesotā kapitāla kā konkurences priekšrocības izmantošana izpaužas komunikācijā ar darba devēju. Šis virziens iedalāms divās rīcības praksēs – neapzināts un apzināts iemiesotā kultūras kapitāla demonstrējums. Šāds iedalījums izriet no apstākļa, ka, koncentrējoties uz profesijai raksturīgu tehnisko iemaņu apgūšanu, interviju dalībnieki salīdzinoši reti apzinās, cik lielā mērā viņu iemiesotais kultūras kapitāls ir pārnesams un izmantojams pārejā uz jauno nozari. Dalībnieki bieži norāda, ka viņi nezina darba devēja apsvērumus, uz kā pamata, papildus viņu jauniegūtajām tehniskajām prasmēm, ir pieņemti darbā. Lai gan interviju dalībnieki reti apzinās iemiesotā kultūras kapitāla lomu sekmīgā profesionālās mobilitātes norisē, dzīvesstāsti rāda, kā komunikācijas un sociālās prasmes, ieradums iedziļināties un meklēt risinājumus ir izmantots kā instruments tehnisko prasmju attīstīšanā, tādējādi palīdzot adaptēties jaunajā profesijā. Interviju dati ir pamats pieņēmumam, ka iemiesotajam kultūras kapitālam ir būtiska nozīme profesionālās pārejas sekmēšanā.

Atsevišķos gadījumos interviju dalībnieki norāda, ka apzināti parādījuši darba devējam savu iepriekš uzkrāto iemiesoto kultūras kapitālu. Piemēram, kādai intervijas dalībniecei, kas darba dzīves vidus posmā atstājusi darbu vadošā amatā un uzsākusi darbu jaunā profesijā, bija jāsastopas ar izaicinājumu strādāt gados jaunāka cilvēka padotībā un pakļauties viņa rīkojumiem. Atstāstot savu darba interviju, pētījuma dalībniece parāda, kā ir atsaukusies uz savu iemiesoto kultūras kapitālu kā instrumentu, kas palīdzēs adaptēties jaunajā vidē.

Es teicu, ka man nekad nebūtu problēmu sadarboties ar jaunāku cilvēku, jo es zinu, ka viņš ir kvalificēts savam darbam. Tā kā man ir labas komunikācijas prasmes, es vienmēr varu atrast kaut kādu pieeju cilvēkam. Labi, cilvēki ir dažādi, var būt labas un sliktas dienas. Bet, strādājot ... [iepriekšējā nozarē], es iemācījos uzticēties cilvēkiem. Piemēram, kad kāds cilvēks, kuram ir 25 gadi, piedāvā kādu ideju, viņš ir interesējies, viņš ir iedziļinājies, es vienmēr biju atvērta visiem tiem piedāvājumiem. Līdz ar to man nav problēmu, ja kāds ir jaunāks. [...] [Darba devējam] to bija svarīgi sadzirdēt. Bet par to, ka man nav pieredzes, kāda starpība, cilvēks nāk 40 gados vai 25 gados, galvenais, lai nebūtu problēmu komunikācijā. (profesionāli mobils indivīds)

Kāda cita intervijas dalībniece parāda, kādā veidā spējusi parādīt sava iemiesotā kultūras kapitāla atbilstību jaunajā nozarē raksturīgajam, iepriekš šo informāciju iegūstot no sava partnera, kurš strādāja viņas mērķa nozarē un profesijā. Tādējādi viņa demonstrē savu izpratni par mērķa nozares un profesijas vērtībām, vēlamo rīcību un savu pieķeršanos šīm vērtībām, iegūstot konkurences priekšrocību.

Vērtējot iemiesotā kultūras kapitāla lomu, svarīgi atzīt, ka Latvijas profesionāli mobilo pieredzē nav sastopamas situācijas, kas ļautu demonstrēt, ka darba devējam bija svarīga

izglītības iestāde, kurā pretendents ieguvis iepriekšējā vai jaunajā profesijā nepieciešamo izglītību, lai gan par tā nozīmi liecināja atsevišķas darba devēju intervijas. Autore pieņem, ka uz citu faktoru fona, izglītības iestādes reputācijai ir mazāka nozīme vai arī tā ir būtiska tikai kādās specifiskās tautsaimniecības nozarēs vai organizācijās (sk., piemēram, piemēram, Cook et al., 2012; Rivera, 2012).

Savukārt jaunās profesionālās darbības vides apgūšanas rīcību virziens ietver pielāgošanās un norobežošanās prakses. Kopumā redzams, ka iemiesotais kultūras kapitāls var būt resurss, lai mazinātu konfliktu, kas rodas, indivīdam mainot profesijas. Biežāk šāds konflikts vērojams, ja profesionālā mobilitāte bijusi lejupvērsta, respektīvi, indivīds mainījis augstākas kvalifikācijas profesiju uz zemāku. Apgūstot jaunās profesijas vidi, indivīds var pielietot vienu no rīcības prasmēm, abas vienlaikus vai secīgi. Secīgā pielietojuma piemērs redzams, kādā intervijas piemērā, kuras dalībiece augsti apmaksātu darbu reklāmas nozarē mainījusi uz vidējā veselības aprūpes personāla profesiju. Intervijā viņa stāsta, ka sastapusies ar jauno kolēģu aroganci un aizspriedumiem pret viņas rīcības motīviem. Intervijas dalībiece uzskata, ka komunikācijas prasmes kopumā un prasme pielāgoties, kas bija raksturīga viņas iepriekšējā darba iezīme, palīdzējusi adaptēties jaunajā profesijā gan saskarsmē ar kolēģiem, gan pacientiem.

Reklāmā tev ir klienti, kuri ir no visdažādākajām nozarēm – apdrošināšana, auto tirgotājs, tev jau ir katra sfēra jāiepazīst. Līdz ar to tas man ir devis plašu ieskatu daudzās nozarēs. Tev atnāk sieviete, tu uzzini, kur viņa strādā, tev jau uzreiz ir vieglāk kaut kādu mazo *small talk* [saviesīgu sarunu] ar viņu veidot, lai rastos savstarpējā uzticība. (profesionāli mobils indivīds)

Vienlaikus redzams, ka intervijas dalībniecei saglabājas iekšējs konflikts ar nozares iemiesoto kultūras kapitālu, kuram raksturīga stingra subordinācijas ievērošana pat neformālās attiecībās un autoritatīvs komunikācijas stils ar pacientiem. Tā ir daļa no iemesliem, kāpēc viņa plāno attīstīt savu profesionālo darbību jaunajā profesijā ārpus stacionāra, kurā strādā intervijas un studiju laikā, ar laiku izveidojot privātpraksi.

Intervijas laikā dalībniece, no vienas puses, demonstrē izpratni par dažādiem sociālo grupu raksturīgajiem iemiesotajiem kultūras kapitāliem, tomēr jaunajai nozarei raksturīgo komunikācijas stilu un uzvedības modeli noraida kā pazemojošu gan personālam, gan klientiem, tāpēc izrāda vēlēšanos norobežoties no šiem kolēģiem (un jaunajai profesijai raksturīgām uzvedības formām). Tādejādi iemiesotais kultūras kapitāls ļauj pārvarēt tikai to kultūras kapitāla konfliktu daļu, kuram nav tiešas saistības ar indivīda pasaules uzskatu un vērtību sistēmu. Ņemot vērā, ka šīs intervijas dalībnieces darba pieredze jaunajā profesijā ir samērā īsa – trīs gadi, t. i., aptuveni uz pusi īsāka par profesionālās darbības ilgumu iepriekšējā profesijā, ar kuru ir saglabāta saikne caur sociālo kontaktu tīklu, nav iespējams noteikt, kā šī konflikta dēļ tālāk veidosies intervijas dalībnieces profesionālā darbība.

Vairāku citu interviju dalībnieki līdzīgā situācijā bija gājuši tālāk un jau īstenojuši norobežošanas praksi. Visbiežākais risinājums ir mazās uzņēmējdarbības (privātprakses) attīstīšana. Vienlaikus šajā gadījumā indivīdi var sekot vairākām specifiskām praksēm, kuras autore nodalījusi kā atsevišķu rīcību virzienu – iemiesotā kapitāla kā konkurences priekšrocības izmantošana komunikācijā ar klientiem, kas arī var būt kā apzinātas, tā vāji vai neapzinātas prakses. Apzinātajām praksēm raksturīgi risinājumi, kad indivīds veido privātu, ieinteresētu un augstas kvalitātes pakalpojuma saņemšanas vidi. Vienlaikus šīs vides sastāvdaļa var būt arī informācija klientam, ka pakalpojuma sniedzējam ir augstāka līmeņa izglītība, nekā pieprasa darbs profesijā. Kā atzīst kāda intervijas dalībniece, kas strādā individuālo pakalpojumu jomā, *“kad es pasaku, ka man ir maģistra grāds jurisprudencē un ka es biju jurists, es jūtu cilvēka attieksmē izmaiņas, ka beidzot mani novērtē kā cilvēku. Godīgi pateikšu, ka tad tu uzreiz esi tāds “oho”, bet vienkāršs stilists ir vienkārši stilists”* (profesionāli mobils indivīds). Vāji vai neapzināti risinājumi, demonstrējot savas konkurences priekšrocības saskarsmē ar klientiem, līdzīgi kā komunikācijas ar darba devēju gadījumā, intervijās ir nojaušami pastarpināti.

7.3.3. Minimālā mērķa profesijā nepieciešamā kultūras kapitāla apjoma iegūšana

Izņemot reglamentēto profesiju gadījumus (piemēram, veselības aprūpe, inženierzinātnes), kad ienākšana profesijā iespējama tikai tad, kad iegūts noteikta veida institucionalizētais kultūras kapitāls, pārējos profesionālās mobilitātes gadījumos indivīdi bieži izvēlas mazāk formālas mācīšanās formas nepieciešamo tehnisko zināšanu apguvei, lai ātrāk iekļautos jaunās profesijas darba tirgū. Atkarībā no minimālā mērķa profesijā nepieciešamā kultūras kapitāla ieguves tempa, šīs (apakš)stratēģijas ietvaros nošķirami divi rīcību virzieni: pirmkārt, ātra, mērķtiecīga apmācība, un, otrkārt, pakāpeniska minimālo prasmju apmācība. Lai gan daļa abos virzienos ietilpstošo prakšu un risinājumu ir līdzīgas, autore konstatējusi divus iemeslus nošķīrumam – pirmkārt, ātrums, kādā notiek process, un, otrkārt, indivīda pozīcija attiecībā pret jauno (mērķa) profesiju.

Ātras, mērķtiecīgas apmācības rīcību virziens ietver divas prakses, nošķirot pamata prasmju ieguves vietu, – fokusētu nozares pamatzināšanu apguvi neformālās izglītības iestādē vai darba vidē. Šādos gadījumos indivīds apzinās, ka viņam nepieciešamas papildu prasmes, un viņš veic noteiktus, apzināti izvēlētus soļus jaunās profesijas apgūšanai.

Pamatzināšanu apguve neformālās izglītības iestādē (dalībnieku vārdiem, “kursos”) raksturīga dažādām nozarēm, taču sevišķi dažādu transporta līdzekļu vadīšanā un datorikas programmās (kā programmēšanā, tā testēšanā). Savukārt minimālā kultūras kapitāla iegūšana darba vidē bieži notiek situācijā, kad darba devējs ir atzinis pretendenta institucionālo kultūras

kapitālu par jaunajai nozarei vai amatam atbilstošu un pieņēmis individu darbā, lai gan pēc būtības tas prasa specifiskas zināšanas, kuru pretendents nav. Šādā gadījumā papildu profesionālās prasmes salīdzinoši ātri jāiemācās darba gaitā, konsultējoties ar kolēģiem. Šo situāciju raksturo kādas intervijas dalībnieces dzīvesstāsts. Iegūstot maģistra grādu informācijas un komunikācijas zinātnē un vairāk nekā 13 gadus nostrādājot dažādās bibliotēkās, intervijas dalībniece nolēma pieteikties uz grāmatu veikala pārdevējas vietu. Tā vietā viņa saņēma vadītājas amata piedāvājumu, kas īsā laika posmā prasīja apgūt grāmatvedības un komercdarbības nozares zināšanas. Profesionālās darbības sākumu jaunajā nozarē viņa raksturo šādi:

Mēs tikām pieņemti darbā, [un] bija jāsakārto veikals, kura nebija. Bija izīrētas telpas, kastēm veda grāmatas, tad mēs pamazām krāmējāmies iekšā. Protams, tas bija kopā ar dizaina un reklāmas daļas cilvēkiem, kur un kā likt, jo skaidrs, ka man nebija pieredzes. [...] Atvēršanas dienā parādīja [kases] sistēmu, kurā mums ir jāstrādā. Es atvēršanas dienā pirmo reizi stāvēju pie kases aparāta. Tagad tirgo, viss. Ne es kādreiz biju kādu podziņu nospiedusi, ne naudu skaitījusi. Principā, vislielākais izaicinājums bija sākt uzreiz ar naudām, visas preces saskanēt, saskaitīt. Tad vēl visas dāvanu kartes... Tā pirmā diena bija riktīga darba diena, jo tu vienkārši tiki iemests iekšā – dari! Nevieni tev pat nav piedāvājis iziet kases apmācības kursu. (profesionāli mobils indivīds)

Savukārt pakāpeniskas minimālo prasmju apmācības rīcību virziens ietver šādas prakses, kuras parasti tiek īstenotas brīdī, kad indivīds vēl strādā sākotnējā profesijā un jaunās profesijas apgūšanas sākums ir mazākā mērā mērķtiecīgs nekā iepriekšējā rīcību virziena ietvaros. Attiecīgi tas ietver šādas prakses: pirmkārt, citas profesijas tehnisko zināšanu apguve savas produktivitātes celšanai; otrkārt, citas profesijas zināšanu apguve darba satura izpratnei; un, treškārt, apmācība vaļasprieka ietvaros. Katras prakses ietvaros iespējams nodalīt risinājumus atkarībā no tā, vai indivīds iegūst teorētiskas zināšanas vai praktiskas iemaņas.

Citu profesijas tehnisko zināšanu apguvi savas produktivitātes celšanai, interviju dalībniekiem veicot citus darba pienākumus, ilustrē kāds dzīvesstāsts, kad kartogrāfs sāka apgūt programmēšanu, lai atvieglotu savu ikdienas darbu. Tas prasīja attiecīgu pamata iemaņu apgūšanu. Turpinājumā darba devējs, redzot rezultātus, piedāvājis dalībniekam turpināt apmaksātu neformālo tālākizglītību, kā rezultātā viņš gan pilnveidojis savas prasmes, gan laika gaitā saņēmis jaunu darba piedāvājumu uzņēmuma iekšienē, kas pakāpeniski radīja apstākļus pilnīgai profesionālajai pārejai (līdzīgu rīcības praksi apraksta Wise & Millward, 2005). Šī pieredze sasaucas arī ar darba devēju īstenoto praksi veicināt profesionālo mobilitāti uzņēmuma ietvaros (sk. 6. nodaļu). Programmēšanas apgūšanas nodoma sākumu intervijas dalībnieks raksturo šādi:

Strādājot kartogrāfijā, es redzēju ikdienas procesus, kurus es varu automatizēt, es mēģināju darīt kaut kādas lietas, kas atvieglotu manu ikdienas darbu. Es arī kolēģiem palīdzēju ar šādām lietām. Tas manī kaut kā radīja interesi apgūt programmēšanas valodas. Mēģināt skatīties, kā un ko izdarīt labāk, kaut ko noautomatizēt. (profesionāli mobils indivīds)

Citas profesijas zināšanu apguvi darba satura izpratnei ilustrē cits dzīvesstāsts. Intervijas dalībniece apguva informāciju tehnoloģijas nozares zināšanas un pārkvalificējās par nozares konsultantu, iesākumā strādājot par biroja vadītāju. Šajā amatā viņa nonāca, jo ekonomiskās recesijas dēļ aizgāja no darba tobrīd maz pieprasītā psihologa profesijā. Izmantojot tajā attīstītās komunikācijas prasmes, kas šajā piemērā ir ne tikai iemiesotā, bet arī institucionalizētā kapitāla forma, intervijas dalībniece ikdienas darbā guva pamata teorētiskās zināšanas jaunajā nozarē. Profesionālās darbības turpinājumā viņa pārkvalificējās par klientu konsultantu.

Strādājot kā biroja vadītāja un pēc tam jau kā nodaļas vadītāja, [nozares zināšanas] nebija tiešā veidā nepieciešamas, bet tematu apspriešana izrietēja no ikdienas darba. Piemēram, kad es runāju ar saviem kolēģiem, kādas modifikācijas ir nepieciešamas, kāpēc tieši tā vai savādāk, vai to var izdarīt ātrāk un ar mazākiem spēka ieguldījumiem. Sēžot blakus, kad viņi savā starpā sarunājās, es guvu priekšstatu par serveriem, bekapiem un visādiem skriptiem, kas tiek izmantots darbā cilvēkiem, kas nodrošina tikai tehnisko pusi. [...] Tas bija grūti, es vienmēr jautāju kolēģiem, kas man ir jāpasaka, lai viņš saprastu. Tad man skaidroja vispār to konceptu, par ko ir runa, gan arī konkrēto terminoloģiju. (profesionāli mobils indivīds)

Savukārt apmācība vaļasprieka ietvaros var raisīt profesionālo interesi, kā rezultātā indivīds nolemj apgūt profesiju, iesaistoties formālajā (retāk – neformālajā) izglītībā. Šī prakse sasaucas ar informācijas par profesijas saturu vākšanu praksēm, kas ietilpst vispārējo stratēģiju ietvaros.

7.3.4. Praktisko iemaņu trūkuma pārvarēšana

Lai gan darba uzsākšana jaunā profesijā daļā gadījumu likumsakarīgi paredz mācekļa, jaunākā speciālista vai līdzīga amata ieņemšanu, kam ir sekojusi daļa pētījuma dalībnieku, šāds princips nav raksturīgs visām nozarēm un visiem profesionālās mobilitātes gadījumiem. Attiecīgi situācijās, kad indivīdam nav pieejamas darba tirgus struktūru nodrošinātās iespējas iegūt pirmās praktiskās iemaņas profesijā vai atrast darbu caur prakses vietu, viņi pielieto dažādus risinājumus, kurus autore apvienojusi praktisko iemaņu trūkuma profesijā pārvarēšanas (apakš)stratēģijā. Kopumā to veido divi rīcību virzieni: pirmkārt, praktiskā darba pieredzes uzkrāšana, un, otrkārt, sava ekonomiskā izdevīguma darba devējiem paaugstināšana.

Praktiskā darba pieredzes uzkrāšanas virziens ietver trīs rīcības prakses: pirmkārt, vispārīga brīvprātīga profesionālā darba veikšana, otrkārt, vienkāršākā iespējamā profesionālā darba atrašana; un treškārt, uz noteiktu personisku grūtību pārvarēšanu orientētas prakses.

Vispārīga brīvprātīga profesionālā darba veikšana ir rīcības prakse, kuru pielieto nozarēs, kurās jauniesācējam netiek piešķirts praktikanta vai jaunākā speciālista amats un uzreiz jāveic tādas pašas pienākumus, kādus veic darbinieki ar pieredzi. Tādējādi rīcības prakses mērķis ir mazināt pieredzes trūkuma radīto spriedzi. Šai praksei raksturīgs, ka indivīdi to lieto apsteidzoši, proti, apzinoties nozares darbības noteikumus, respektīvi, prasību būt pilnībā gataviem darba pienākumu izpildei tad, kad tiks saņemts kvalifikāciju apliecināšs

dokuments. Šādā gadījumā paralēli formālās izglītības apguvei viņi ir sākuši strādāt par brīvprātīgajiem savā jaunajā profesijā. No studentiem ierastās mācību un darba apvienošanas šī prakse atšķiras ar to, ka pieredze tiek gūta brīvprātīgā darba ietvaros. Promocijas darba empīriskais materiāls rāda, ka šāda rīcības prakse raksturīga indivīdiem, kas apguvuši kādu no veselības un sporta nozares profesijām. Tomēr šie dati nav pietiekami, lai apgalvotu, ka tā ir specifiski tikai šīm nozarēm raksturīga kultūras kapitāla uzkrāšanas stratēģija.

Kādas dalībnieces dzīvesstāsts parāda viņas risinājumus, lai palielinātu brīvprātīgā darba stundu skaitu, kas ļauj iegūt daudzveidīgāku profesionālo pieredzi un iegūt konkurences priekšrocības. Savu izvēli dalībniiece pamato ar salīdzinoši zemo prakses stundu skaitu formālās izglītības ietvaros.

Ja tu neej brīvprātīgi voluntēt, ja tu ej tikai obligātās prakses, tad tu nevienam neesi vajadzīgs. Tas ir tikai atkarīgs no paša vēlmes un iniciatīvas. [...] Es paņēmu praksi [nosaukums] slimnīcā, bet man tur tā iepatīkās, ka es aizgāju pie vadības un sarunāju tur iet voluntēt brīvajā laikā [...]. [Nosaukums] es eju uz obligātajām praksēm. Bet es tur arī sarunāju, ka man raksta mazāk [apgūtās prakses] stundas, lai es vairāk varu aiziet. (profesionāli mobils indivīds)

Vienkāršākā iespējamā profesionālā darba atrašanas prakse ietver tādu apmaksātu darba formu atrašanu, kuras gan attīsta praktiskas iemaņas, gan vienlaikus samazina to trūkumu radīto spriedzi. Šajā gadījumā indivīdam vienlaikus trūkst vairāku nozīmīgu darba izpildei nepieciešamo tehnisko prasmju. Raksturīgs piemērs ir indivīdi, kuri uzsāk darbu kā dažādu transporta līdzekļu vadītāji vai strādā maiņu darbu. Lai gan šādās nozarēs arī darba devējs bieži ir paredzējis, ka, neskatoties uz iegūto kvalifikāciju, iesācējam nepieciešams atbalsts, uzsākot praktisko darbību, daļā gadījumu riska pārvaldība var lielā mērā tikt nodota indivīdam. Attiecīgi interviju dalībnieki ir stāstījuši par risinājumiem, kā, attīstot praktiskas iemaņas, viņi ir centušies samazināt spriedzi. Transporta līdzekļu vadīšanā šim nolūkam indivīdi ir, piemēram, iepazinušies ar savu maršrutu, izmantojot kartes (pēdējos gados – arī maršruta vizuālu attēlojumu), izvēlējušies braukt maršrutus, kurā ir mazākas intensitātes satiksme. Cits šādas spriedzes mazināšanas risinājums ir vērojams plašākā nozaru spektrā. Tas ietver dalītu maiņu darbu ar atpūtas pauzi, piemēram: *“man bija vieglāk nostrādāt četras stundas, tad pa dienas vidu ievilkt dziļi elpu, atpūsties, es pat pagulēju, atgriezos darbā, nostrādāju vēl četras stundas un atgriezos mājās”* (profesionāli mobils indivīds). Vienkāršākā darba atrašanas praksi lieto arī indivīdi, kuri savulaik ir ieguvuši kādu profesiju, tomēr sen to nav praktizējuši, bet nolēmuši atgriezties nozarē.

Uz noteiktu personisku grūtību pārvarēšanu orientētas rīcības prakses novērojamas situācijās, kad indivīdi, uzsākot profesionālo darbu, secina, ka atsevišķu darba pienākumu izpilde prasa augstākas tehniskās prasmes, nekā viņam konkrētā brīdī piemīt. Šāda situācija rada arī papildu emocionālo spriedzi. Šādā situācijā viņi meklē risinājumu, kā veikt savu darbu, vienlaikus attīstot trūkstošo prasmī. No iepriekšējās rīcības prakses, proti, vienkāršākā

iespējamā profesionālā darba atrašanās, šī atšķiras ar fokusu uz specifiskas problēmas risināšanu, indivīdam atzīstot, ka viņam piemīt visas citas iemaņas, kas nepieciešamas šī darba izpildei. Piemēram, kāda pētījuma dalībniece, uzsākot darbu kā sporta trenere, atskārta, ka nespēj vadīt nodarbības ar lielu dalībnieku skaitu:

Izrādījās, ka man ir problēmas vadīt grupu nodarbību, lai gan man par to nebija ne jausmas, jo man nekad nebija bijušas problēmas publiski uzstāties. Izrādījās, ka tad, kad man ir jākustas un jārūnā grupas priekšā, tad tas ir pavisam, pavisam savādāk. (profesionāli mobils indivīds)

Attiecīgi dalībniece orientējās tieši uz konkrētās problēmas risināšanu un atrada tādu darba vietu, kurā strādāt ar mazu dalībnieku skaitu. Turpinājumā viņa pakāpeniski palielināja grupas lielumu līdz jutās brīvi jebkurā darba izpildes formā.

Otrais rīcību virziens – sava ekonomiskā izdevīguma darba devējiem paaugstināšana – paredz indivīda gatavību uz noteiktu laika posmu atteikties no iespējas gūt atbilstošus ienākumus par savu darbu, kamēr viņš apgūst darba praktiskai izpildei nepieciešamās iemaņas. Šis virziens ietver trīs rīcības prakses: pirmkārt, tā ir darbinieka atteikšanās no atalgojuma; otrkārt, darbinieka gatavība strādāt virsstundas esošā atalgojuma ietvaros; un treškārt, tā ir hibrīda prakse, kurā izdevīgums darba devējam izpaužas galvenokārt kā zemas darba attiecību pārtraukšanas administratīvās izmaksas.

Atteikšanos no atalgojuma demonstrē vairāki profesionāli mobilie indivīdi, kuri meklējuši un sākumā saskārušies ar grūtībām ienākt profesijā, t.sk. arī situācijās, kad bija ieguvuši atbilstošu izglītību. Lai paaugstinātu darba devēju interesi par sevi kā darbaspēku, viņi mērķtiecīgi norādījuši, ka ir gatavi atteikties no algas vai strādāt kādu laika posmu par būtiski zemāku atalgojumu. Šī prakse sasaucas arī ar darba devēju rīcību, kad, veicinot profesionālo mobilitāti, pretendentiem tiek piedāvāts darbs par zemu samaksu. Atsevišķi indivīdi, kuri pielietojuši šo praksi, atzīst, ka dara to atkārtoti – tā bijusi viņu pieeja gan meklējot pirmo darbu sākotnējā profesijā, gan jaunajā profesijā, attiecīgi šī prakse nav uzskatāma par profesionālās mobilitātes situācijai unikālu.

Tur bija brutāli, es katru dienu sūtīju CV. Tas bija viens no uzņēmumiem, kur es tiku tālāk. Tā kā es biju lēts, es viņiem biju pateicis – ņemiet mani, es esmu lēts. Es domāju, ka tas nospēlēja, vismaz sākumā. Tāda bija arī mana doma. Es zinu, ka es esmu zaļš gurķis, es to apzinos, tāpēc dodiet man vienkārši iespēju. Mani neinteresē, ko jūs man maksājat, vienkārši ļaujiet man iesākt. Abas šīs vietas deva šo iespēju, tāds bija arī mans atspēriens. (profesionāli mobils indivīds)

Darbinieka gatavība strādāt virsstundas esošā atalgojuma ietvaros novērojama gadījumos, kad profesionālā pāreja notiek, indivīdam strādājot pie tā paša darba devēja. Šajā situācijā indivīds var sākotnēji uzņemties papildu darba pienākumus, attiecīgi strādājot virsstundas, kamēr ir pierādījis savu atbilstību amatam jaunajā profesijā.

Zemu darba attiecību pārtraukšanas administratīvo izmaksu radīšana darba devējam ir vēl viena prakse, kuru lieto indivīdi, lai pārvarētu ienākšanas barjeras profesijā praktisko

iešanu trūkuma dēļ. Tajā ietilpst, piemēram, atlūguma bez datuma sagatavošana (neskatoties uz pārbaudes laiku), kuru varētu izmantot darba devējs, ja viņu neapmierinātu darbinieka sniegums: *“Ja es nevarēšu strādāt un ja viņam nepatiks, viņš tikai uzliks parakstu un datumu, lai tikai dod man iespēju strādāt. Tad viņš piekrita mani paņemt darbā”* (profesionāli mobils indivīds).

Lai gan šāds atlūgums dublē darba devējam piešķirtās tiesības atlaist darbinieku, kurš nav izturējis pārbaudes laiku, šāda rīcība, iespējams, demonstrē indivīda gatavību uzņemties risku un viņa iemiesoto kultūras kapitālu.

7.3.5. Turpmākā kultūras kapitāla uzkrāšana

Turpmākā kultūras kapitāla uzkrāšana kā (apakš)stratēģija iezīmē indivīda pāreju no profesionālās mobilitātes noslēguma stadijas, kurā indivīda rīcība vēl ir tieši pakārtota mērķim mainīt profesiju, uz jebkurai profesionālajai darbībai raksturīgo pieredzes uzkrāšanas un kvalifikācijas paaugstināšanas posmu. Kā profesionālajai mobilitātei raksturīgu šo (apakš)stratēģiju autore piemin tāpēc, ka daļa indivīdu, it sevišķi tie, kas īstenojuši kādu no profesijas apguves laika sasniešanas metodēm, arī pēc vairākiem jaunajā profesijā pavadītajiem gadiem atzīst sava institucionālā kapitāla ierobežojumus. Tā rezultātā viņi īsteno jaunu (laikā atdalītu) rīcību kopumu, kurš palīdz vai imitē kultūras kapitāla uzkrāšanu. Attiecīgi profesionālās mobilitātes kontekstā šī (apakš)stratēģija iedalāma divos rīcību virzienos: pirmkārt, profesionālo zināšanu un prasmju pilnveide un, otrkārt, profesiju hierarhijas izmantošana par sava progresā mēru.

Profesionālo zināšanu un prasmju pilnveides rīcību virziens iedalās divās prakšu grupās: zināšanu bāzes padziļināšana vai specializācijas paplašināšana. Zināšanu bāzes padziļināšana tieši izriet no tā apstākļa, ka indivīdi ilgākā laika posmā izjūt grūtības sistemātisku teorētisko zināšanu trūkuma dēļ vai ierobežojumus strādāt ar klientiem, kuri prasa pierādīt institucionalizēto kultūras kapitālu. Attiecīgi rīcības prakse vērsta uz esošo zināšanu padziļināšanu (vertikālu ekspansiju). Šie interviju dalībnieki pēc vairākiem profesijā nostrādātajiem gadiem uzsāk jaunu, intensīvāku kultūras kapitāla uzkrāšanas posmu – formālas izglītības iegūšanu (t.sk. augstākas pakāpes iegūšanu) vai ilgākā laika posmā vairāku secīgu neformālās izglītības programmu apgūšanu.

Iemesls, kāpēc es aizgāju no [iegūt formālo izglītību nozarē]... Man jau bija tāds ļoti labs CV no praktiskā viedokļa, bet mani pilnīgi nekur nevarēja ielikt piedāvājumos, jo man tā izglītība bija tik ekstravaganta. [...] Tad, kādā brīdī likās – ai, nu labi. Protams, tad, kad es dabūju savu maģistra grādu, tad visi uzreiz uzelpoja un bija baigi viegli uzreiz [sadarboties ar klientiem]. (profesionāli mobils indivīds)

Es sapratu, ka vajag izglītoties savā jaunajā profesijā. Man bija grūti, jo es nesapratu laikam pārējiem elementāras lietas. Kas, es vienīgā nesaprotu, par ko ir runa? Es nesapratu, ko nozīmē

termins [...], es tādu vārdu vispār nezināju, būdama trenere. [...] Es sapratu, ka man vajag kaut ko nopietnāku, tādu riktīgu bāzi, lai es tādās lietās neesmu stulba, kaut kā pašizglītoties. Un tad es izdomāju iet uz [...] universitāti. Bet es negribēju iet uz treneriem, es negribēju pabeigt un būt tas, kas es jau esmu. Tāpēc es izdomāju, ka [cita profesija] iet blakus, viņiem ir gandrīz tie paši priekšmeti. (profesionāli mobils indivīds)

Redzams, ka zināšanu pilnveide var izpausties arī kā horizontāla ekspansija, intervijas dalībniekam iegūstot vairākas saistītas specializācijas. Īpaši šī prakse raksturīga sauszemes transporta (dažādas automobiļa vadīšanas kategorijas) un individuālo pakalpojumu jomā.

Profesiju hierarhijas izmantošana par sava progressa mēru kā rīcību virziens arī ietver divas prakses: izaugsmes imitēšanu un formālo amata prasību izmantošanu sava snieguma mērīšanai. Salīdzinot ar daudzām citām rīcību praksēm, kas ir savstarpēji papildinošas, šīs ir savstarpēji izslēdzošas rīcības to atšķirīgo pielietojanas motīvu dēļ.

Izaugsmes imitēšana notiek gadījumā, kad indivīdi cenšas panākt ātrāku izaugsmi ieņemamajā amatā. Tā kā biežāk tas izdodas, vienlaikus mainot arī darba devēju, tad šīs prakses gadījumā interviju dalībnieki maina kā uzņēmumu, tā amatu. Rīcības prakses mērķis ir atgūt iepriekšējo algas līmeni, sevišķi gadījumā, ja tas profesionālās mobilitātes rezultātā ir būtiski samazinājies. Kāda intervijas dalībiece šo stratēģiju raksturo īsi: “*Cilvēki arī diezgan bieži maina uzņēmumus, it īpaši sākumā, jo tas ir veids, kā ātrāk dabūt labākas pozīcijas un labāku algu.*” (profesionāli mobils indivīds) Šīs rīcību prakses gadījumā nav svarīgi, vai indivīdu zināšanas un prasmes atbilst tai augstākajai amata pozīcijai, uz kuru viņi pieteikušies. Šeit indivīdi ir gatavi riskēt, cerot, ka kādā brīdī, apstākļu sakrītības vai darbaspēka trūkuma dēļ citi uzņēmumi būs gatavi viņus pieņemt darbā arī ar vajākam zināšanām, nekā nepieciešams.

Savukārt formālo amata prasību izmantošana sava snieguma mērīšanai ir rīcības prakse, ko atsevišķi dalībnieki lieto, lai pārvarētu profesionālās pārejas situācijas nedrošību. Praksei raksturīga lielākas tehnisko zināšanu bāzes attīstīšana, nekā prasa ieņemamā amata pozīcija. Neskatoties uz to, ka profesionālā pāreja ir notikusi pirms vairākiem gadiem, indivīdi tiecas šo pieeju saglabāt arī turpmāk. Pēc būtības tā raksturo situāciju, ko teorētiskajā literatūrā apzīmē ar konkurences sajūtas radītu indivīdu tieksmi būt pārmēru kvalificētiem (*overqualified*) (sk. Bol et al., 2019), kura ir raksturīga uzvedība darba tirgū kopumā, ne tikai specifiski profesionālās mobilitātes situācijā.

Praktiski es jau *trainee* [mācekļa] līmenī sāku darīt to, kas man bija jāprot *junior* [jaunākā speciālista] līmenī. Tāpēc man bija tā komfortablā sajūta, jo es zināju, ka es daru labi un augstākā līmenī, nekā man to vajadzētu. [...] Man bija drošības sajūta, kas ir vajadzīga, kad tu maini šo sfēru. (profesionāli mobils indivīds)

7.3.6. Sākotnējās profesijas kultūras kapitāla vienlaicīga uzturēšana

Blakus iepriekšējā kultūras kapitāla kā savu specifisko priekšrocību izmantošanai, kā arī atšķirībā no ilgstoša darba divās profesijās apvienošanas, sākotnējās profesijas kultūras

kapitāla uzturēšana ir stratēģija, kas izaugusi no daļēji neapzinātas sekošanas piedāvātajām iespējām. Izvēles nejaušība jeb zema apzinātības pakāpe ir pirmais aspekts, kas šo stratēģiju atšķir no darba divās atšķirīgās profesijās. Otrais atšķirības aspekts ir pārtraukums, kas novērojams sākotnējā profesionālajā darbībā, proti, interviju dalībnieku dzīvesstāstos ir bijis laika posms, kad viņš ir strādājis tikai jaunajā profesijā. Trešais atšķirības aspekts ir nostrādāto darba stundu skaits, paralēli veicot darba pienākumus jaunajā un iepriekšējā profesijā. Interviju dalībnieki par savu pamata nodarbošanos atzīst jauno profesiju, un iepriekšējā profesijā strādā nepilnu darba laiku vai kā ārštata darbinieki. Šīs stratēģijas savdabīgums vispildīgāk atklājas caur konkrētiem dzīvesstāstiem, kuri parāda, ka tā iedalāma divos galvenajos rīcību virzienos – atsaukšanos uz ārēju (kolēģu, klientu u.tml.) vai iekšēju impulsu.

Pirmajā gadījumā intervijas dalībnieks, mērķtiecīgi un sekmīgi nomainot profesiju un turpinot tajā izaugsmi, nejauši saņēmis piedāvājumu veikt darbu atbilstoši iepriekšējai profesijai. Tas noticis, dibinot un paplašinot sociālo kontaktu tīklu jaunajā darba vietā:

Es biju jauns darbinieks kompānijā, visiem interesēja, kā es šeit esmu nonācis. Tad es vienmēr stāstīju par 15 gadu pieredzi IT. Tad viens no [teica], “O, mums vajag IT!” Tad es aizgāju un sāku palēnām, bet tagad ir tā, ka man nemaz nav brīvu brīžu, jo visu laiku ir kaut kas, ko darīt. (profesionāli mobils indivīds)

Otrajā gadījumā intervijas dalībniece aizgāja no darba komercpakalpojumu nozarē izdegšanas dēļ, uzsākot studijas un darbu veselības aprūpes nozarē. Pēc vairāku gadu pārtraukuma viņa saņēma atsevišķu bijušo klientu darba piedāvājumus, kurus apsvērusi un pieņēmusi, pamatojot to ar diviem apsvērumiem. Pirmais bija finansiālais, jo, salīdzinot algas reklāmas un veselības aprūpes nozarē, intervijas dalībnieces ienākumi bija samazinājušies. Otrais bija darba emocionālais aspekts. Lai gan veselības aprūpes nozares profesija bija piesaistījusi ar tās jēgpilno saturu, šis darbs tomēr nespēja nodrošināt to emociju gammu, ko iepriekš nesa darbs komercpakalpojumos. Atzīstot, ka abās nozarēs gūtais emocionālais papildījums atšķiras, bet ir vienlīdz svarīgs, intervijas dalībniece izvēlējusies turpināt maza apjoma darbus sākotnējā profesijā. Šis piemērs apstiprina promocijas darba teorētiskajā daļā autore izvirzīto pieņēmumu, ka, paralēli strādājot divās profesijās (šajā gadījumā – ar atšķirīgu intensitāti), savstarpēji kompensējas ieguvumi un zaudējumi, ko katrā no tām piedzīvo indivīda kultūras, sociālais vai ekonomiskais kapitāls.

Abos iepriekš minētajos piemēros redzams, ka iniciatīva saglabāt iepriekšējai profesijai raksturīgo kultūras kapitālu sākotnēji ir izrietējusi nevis no indivīda paša vajadzības, bet gan saņemot impulsu caur iepriekšējās vai jaunās profesijas sociālajiem tīkliem. Tādējādi šie piemēri demonstrē sociālā kapitāla lomu indivīda lēmumos attiecībā uz sava kultūras kapitāla pārvaldību. Vairākas citas intervijas rāda, ka atgriešanās vecajā profesijā var notikt arī pēc

ilgāka pārtraukuma (piemēram, desmit gadiem), ja vien indivīds uzskata, ka viņa sākotnējais kultūras kapitāls ir saglabājies un viņš var uzņemties šos pienākumus.

Lai gan liela daļa interviju dalībnieku neplāno atgriešanos sākotnējā profesijā un attiecīgi tāpēc neuztur tai raksturīgās tehniskās prasmes, daži, atbildot uz jautājumu, vai vispār izskata šādu iespēju, norāda, ka tas varētu būt rezerves variants gadījumā, ja nāktos saskarties ar bezdarbu jaunajā profesijā. Lai gan šim apgalvojumam ir pieņēmuma raksturs, tas ļauj atklāt dalībnieku subjektīvo sajūtu par veiktās izvēles pabeigtību, kā arī netieši – papildu apsvērumus, kas ir potenciāli būtiski, vērtējot iepriekšējā kultūras un sociālā kapitāla zaudēšanu vai atjaunošanas iespējas. Redzams, ka atgriešanās iespēju vērtējums lielā mērā atkarīgs no profesionālās mobilitātes motīviem, indivīda vērtību sistēmas un pasaules uzskata, kā arī darba stāža un apmierinātības ar jauno profesiju.

7.4. Sociālā kapitāla pārvaldības stratēģijas

Sociālā kapitāla pārvaldības stratēģiju uzdevums ir izmantot esošā sociālā kapitāla resursus un stratēģiski attīstīt jaunu attiecību tīklu, lai efektīvizētu mērķa profesijai raksturīgā kultūras kapitāla uzkrāšanas procesu.

Kopumā interviju dalībnieku iespējas izmantot savu sociālo kapitālu, lai veicinātu profesionālās mobilitātes izdošanos, atšķiras. To nosaka, pirmkārt, sociālo kontaktu tīkla kompozīcija. Kā būtisks papildu resurss sociālais kapitāls ir tad, ja indivīda kontaktu tīklā ir personas, kas jau strādā viņa mērķa profesijā. Tad intervijas dalībnieks var izmantot šos kontaktus nepieciešamā jaunā kultūras kapitāla attīstīšanai. Savukārt, ja kontaktu tīklā nav personu, kas strādātu mērķa profesijā, tad sociālais kapitāls dod papildu emocionālos vai finanšu resursus. Otrkārt, vērojams, ka indivīdi ar zemāku kultūras kapitālu retāk mobilizē savu sociālo kapitālu profesionālās mobilitātes veicināšanai, kas saskan ar teorētiskās literatūras atziņām par kapitāla apjoma un to mobilizēšanas savstarpējām likumsakarībām (sk. Lareau & Weininger, 2003).

Daļā profesionālās mobilitātes gadījumu personas sociālo kontaktu tīkla kompozīcija būtiski mainās – pārejas rezultātā var tikt zaudēta tā sociālā kapitāla daļa, kuru veidoja iepriekšējās profesijas kontaktu tīkls. Šeit zaudējums notiek ne tikai indivīda paša izvēles rezultātā, aizvietojot kādu sociālo kontaktu tīklu daļu, kā to apraksta teorētiskā literatūra (sk., piemēram, Bakker et al., 2022; Motulsky, 2010). Tīkla kompozīcija mainās arī tāpēc, ka iepriekš nozīmīgo sociālo grupu locekļi norobežojas no tā dalībnieka, kas nolēmis pamest profesiju, t. i., “izstāties” no viņiem piederīgo grupas. Arī šīs situācijas indivīdi risina ar sociālā kapitāla pārvaldības stratēģijām.

Ņemot vērā šo fona informāciju un balstoties uz iegūto empīrisko materiālu, sociālā kapitāla pārvaldības stratēģija ir iedalīta divās apakšgrupās – pirmkārt, esošā sociālā kapitāla izmantošana jaunās profesijas kultūras kapitāla attīstīšanai un ienākšanai nozarē, un, otrkārt, jauna sociālā kapitāla stratēģiska attīstība (7.4. tabula).

7.4. tabula.

Indivīda sociālā kapitāla pārvaldības (apakš)stratēģiju un rīcību virzienu struktūra

<i>(Apakš)-stratēģija</i>	<i>Esošā sociālā kapitāla izmantošana</i>	<i>Jauna sociālā kapitāla stratēģiska attīstīšana</i>
<i>Rīcību virzieni</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Stipro saišu izmantošana • Vājo saišu izmantošana 	<ul style="list-style-type: none"> • Indivīda personiskā iniciatīva • Paļaušanās uz darba devēja darbinieku iekļaušanas praksēm

7.4.1. Esošā sociālā kapitāla izmantošana

Esošā sociālā kapitāla izmantošana profesionālās pārejas atbalstam izpaužas kā divi rīcību virzieni – stipro un vājo saišu izmantošana (sk. Granovetter, 1973), kuros ietilpstošās prakses ir identiskas. Abos virzienos ietilpstošās rīcības prakses savukārt iedalās piecās grupās. Pirmkārt, sociālo kontaktu tīkls ir avots mērķa profesijas iemiesotā kultūras kapitāla attīstībai, t.sk. informācijas avots par darba devēju prasībām un ienākšanas nozarē iespējām, kā arī intervijas dalībnieka konkurētspēju. Otrkārt, tas ir zināšanu avots nepieciešamā institucionalizētā kultūras kapitāla attīstībai, lai apgūtu jauno (mērķa) profesiju. Treškārt, sociālais kapitāls ir emocionālā atbalsta, un ceturtkārt, papildu finanšu un laika resursu avots. Pēdējā gadījumā sociālais kapitāls ļauj piekļūt ekonomiskajam kapitālam, lai laika resursi, kas citādi būtu jāiegulda nodarbinātībā, varētu tikt novirzīti jaunajā nozarē nepieciešamā kultūras kapitāla iegūšanai. Piektkārt, ar esošā sociālā kapitāla, kā to apraksta teorētiskā literatūra (sk. Granovetter, 1973), atbalstu profesionāli mobilie indivīdi ir arī iekārtojušies darbā jaunajā profesijā.

Piekļuve nozarei specifiskai (neformālai) informācijai, izmantojot sociālos tīklus, skaidri parāda, kā sociālais kapitāls tiek pārvērsts par iemiesoto kultūras kapitālu. Pamatojoties uz sociālajos tīklos iegūto informāciju, interviju dalībnieki ir pieņēmuši lēmumus par vēlamu profesionālo specializāciju, apmācību veidu, stratēģiski izvēlējušies darba devējus, nozarei atbilstošo izpausmes veidu un plānojuši turpmāko rīcību, lai veicinātu savu izaugsmi. Informācijas avots ir kā stiprās (tuvi draugi, dzīvesbiedri, radnieki), tā vājās saites (draugu un radnieku, kā arī vēl pastarpinātāki sociālie kontakti), un nav novērojams, ka kāda no tām nozīmes ziņā gūtu virsroku. Indivīds izmanto to sociālo kapitālu, kurš ir viņa rīcībā, mērķtiecīgi piemeklējot tos kontaktus, kas sniedz nepieciešamo atbalstu. Raksturīga iezīme šeit ir kontaktu tīkla dalībnieku saistība ar indivīda mērķa profesiju – informācijas avoti jau strādā nozarē (un daļā gadījumu pazīst kādu, kas ir mainījis profesiju).

Piemērs, kad stiprās saites palīdzēja ātrāk attīstīt kā institucionalizēto, tā iemiesoto kultūras kapitālu, redzams dzīvesstāstā, kur intervijas dalībnieces partneris strādāja mērķa profesijā. Viņa paļāvās uz sava partnera iemiesoto kultūras kapitālu, lai ātrāk apgūtu tehniskās prasmes un pielāgotu savu uzvedības modeli, lai parādītu savas konkurences priekšrocības (Koikkalainen, 2013). Minētā prakse attaisnojās, un dalībniiece saņēma savai iesācēja pozīcijai pievilcīgu darba piedāvājumu. Savu kultūras kapitāla attīstīšanu, balstoties uz partnera kapitālu, viņa attēlo šādi:

Mani draugs mājās bija drillējis un mocījis, devis man visādus uzdevumus. Mēs arī bijām praktizējuši intervijas, viņš man lika skaļi runāt un komentēja, ko es daru nepareizi. Juniora skolas beigās mums katram sevi bija jāprezentē, jāpārdod sevi uzņēmumam. [...] Mans draugs uzskatīja, ka ir ļoti svarīgi, kā es sevi tur pasniedzu. Es ļoti mājās gatavojos, man bija desmit dažādas runas uzrakstītas. Es tās biju mācījusies no galvas, lai nav jālasa no lapas. Es tās viņam biju stāstījusi, viņš mani kritizēja, es biju dusmīga. Man mājās nesanāca pārāk laba prezentācija, bet īstajā prezentācijā man ļoti labi gāja. (profesionāli mobils indivīds)

Cits piemērs, kas parāda intensīvu vājo saišu izmantošanu profesionālajai pārejai, kad tai atvēlētais laiks bija ierobežots, ir kāda dalībnieka dzīvesstāsts, kur, sekojot savam mērķim, intervētais vērsās pie attiecīgajā profesionālajā kopienā uzkrātā iemiesotā kultūras kapitāla:

Es izvirzīju šo mērķi, konsultējos ar paziņām programmētājiem, vai un kā tas ir iespējams. Es pat nedomāju, ko es gribētu, mans jautājums paziņām bija šāds – kas man ir jā dara, lai es ātrāk kļūtu par jebkāda veida programmētāju, par kuru kāds varētu maksāt? Tā atbilde parasti bija mājaslapu taisīšana un uzturēšana. Nevarētu teikt, ka tas mani īpaši interesēja, bet nebija daudz laika, tas bija jā dara ātri un efektīvi. (profesionāli mobils indivīds)

Turpinājumā šis intervijas dalībnieks izmantoja nozares profesionāļu kultūras kapitālu, lai ātrāk attīstītu savu:

Tehnoloģiju ir tik daudz, ka tu vienkārši apjūc, vienkārši ir pārāk daudz informācijas, tev vajag kaut kādu ierobežojumu, lai tu vispār spēj eksistēt. Bet man paziņas palīdzēja. Es pie viena no paziņām reizi nedēļā braucu uz mājām vai reizi divās, un viņš man palīdzēja fokusēties uz to, kas ir aktuāls. Tā kā trenējos tādas praktiskākas lietas. (profesionāli mobils indivīds)

Sociālā kapitāla sniegtajam emocionālajam atbalstam ir divas dimensijas. Tas ietver, pirmkārt, uzmundrinājumu un ticību profesionāli mobilā indivīda sekmēm, un, otrkārt, indivīda izvēles mainīt profesiju pieņemšanu. Uzmundrinājums interviju dalībniekiem nepieciešams, lai pārvarētu pārliecības trūkumu par savām spējām, kas novērojams dažādās profesionālās mobilitātes stadijās. Daļā gadījumu tas nepieciešams, lai indivīds pārvarētu savu nedrošību, sastopoties ar atkārtotu vajadzību mācīties dzīves vidus posmā: *“Viņa man teica, ka visu var iemācīties. [Bet] man nav B kategorijas autovadītāja apliecības. Es [atteicos mainīt profesiju], bet tā meitene mācēja ļoti smuki mani paslavēt un izteikt komplimentus”* (profesionāli mobils indivīds). Šādos gadījumos apkārtējo (kā stipro, tā vājo saišu tīklā esošu personu) uzmundrinājums var būt nozīmīgs, lai indivīds izšķirtos par pārejas uzsākšanu. Citos gadījumos nedrošība izriet no subjektīvi izjustās vajadzības apgūt jaunas zināšanas samērā īsā laika posmā,

lai spētu konkurēt ar vecuma ziņā līdzīgiem speciālistiem, ātrāk iekļautos kolektīvā un sasniegtu iepriekšējo ienākumu līmeni.

Savukārt indivīda izvēles mainīt profesiju pieņemšana ir kopumā svarīga šo sociālo saišu saglabāšanai. Emocionālo atbalstu parasti sniedz personas, kuras ietilpst stipro saišu tīklā, un tas ir nozīmīgs, jo sekmē profesionālās pārejas izdošanos.

Sociālais kapitāls ir arī nozīmīgs resurss, lai piekļūtu ekonomiskajam kapitālam, kas jāiegulda, apgūstot jaunās profesijas (institucionalizētā kultūras kapitāla) tehniskās prasmes ne tikai, lai turpinājumā varētu pildīt atbilstošos profesionālos pienākumus, bet arī tāpēc, lai iegūtu oficiālu savu zināšanu apliecinājumu – diplomu (sk. sīkāk ekonomiskā kapitāla pārvaldību).

Sociālo tīklu atbalsts ir arī svarīgs, lai iegūtu laiku, kas nepieciešams jauna veida kultūras kapitāla uzkrāšanai. Tas izpaužas kā aprūpes pienākumu pārdale ģimenes locekļu starpā, piemēram, partnera vai vecāku aktīvāka iesaistīšanās bērnu aprūpē atbrīvo laiku mācībām, un daļa interviju dalībnieku atzīst, ka bez šāda atbalsta viņu profesionālā pāreja nebūtu iespējama.

Mani vīrs ļoti atbalstīja. Tā kā nodarbības notika pēc darba laika, tad bieži bija tā, ka es ar vīru tikos Rīgas centrā un es viņam atdevu bariņu ar bērniem. Es braucu uz skolu, bet viņš ar bērniem uz mājām un gaidīja mani ar siltām vakariņām. (profesionāli mobils indivīds)

Visa mācīšanās un prakse notika pēc darba laika beigām un brīvdienās, plus pa vidu piedzima arī abi bērni, kas to pasākumu padarīja vēl sarežģītāku. Tas viss nāca vienā kaudzē. Tie mums bija trīs grūti gadi, bet mēs izturējām. Es saku “mēs”, jo ne jau es vienīgais, sieva man ļāva mācīties. Protams, es arī palīdzēju mājās un ar bērniem, bet tomēr kādu laiku no tā visa man paņēma nost mācīšanās. Paldies viņai, ka viņa man deva iespēju to visu darīt. Mēs tam tikām pāri, bet viegli tas nebija. (profesionāli mobils indivīds)

Retāk, tomēr interviju dalībnieki izmantoja savu vai dzīvesbiedra sociālo kapitālu, lai atrastu pirmo darba vietu mērķa profesijā (arī pēc institucionalizētā kultūras kapitāla iegūšanas). Visbiežāk tas izpaužas kā ieteikums, darba devējam meklējot jaunus darbiniekus, vai sevis kā darbinieka piedāvājums. Pēdējo ilustrē kāda intervijas dalībniece, kura uzsākusi darbu jaunajā profesijā, spontāni sastopoties ar sociālo kontaktu tīklā nodotu informāciju par darbinieku trūkumu. Savu profesionālās darbības uzsākšanu viņa raksturo šādi, vienlaikus šajā stāstā demonstrējot savu emocionālo ieguldījumu, kas, saskaņā ar P. Burdjē (Bourdieu, 1986), nepieciešams sociālo kapitālu veidojošo attiecību uzturēšanai:

Vienu dienu sporta zālē saskrienos ar treneri, es viņai prasīju, ko viņa tik nogurusi izskatās, uz ko viņa man atbild, ka nav, kam strādāt. Un tad viņa man saka: “Tu negribētu?” Es viņai saku, zini, man vispār ir [trenera] apliecība. Viņa tāda: “Jā, mums tieši ir vajadzīgs viens darbinieks.” Tas bija blakus [manai] mājai, man tas bija interesanti, ko es gribētu [darīt] visu mūžu... Man iekšā bija [sajūta], ka šo es gribu [darīt] vienmēr, es tikai nekad nevaru līdz tam tikt. (profesionāli mobils indivīds)

Jāatzīmē, ka indivīdi, kuriem nav sociālo kontaktu, kas nodrošinātu pieeju neformālām zināšanām par mērķa profesiju, sākotnēji atrodas mazāk izdevīgā pozīcijā. Iespējas uzlabot savu

pozīciju, ienākot jaunajā profesijā, ir atkarīgas no viņu spējas veidot jaunus kontaktus un stratēģiski attīstīt jaunu sociālo kapitālu.

7.4.2. Jauna sociālā kapitāla stratēģiska attīstīšana

Intervijas rāda, ka, uzsākot profesionālo darbību jaunajā jomā, interviju dalībniekiem ir bijis jāveido jauns sociālo kontaktu tīkls vai jāplašina esošais, ja tas jau iepriekš aptvēra mērķa profesijā strādājošos. Visbiežāk jaunais sociālais tīkls sāk veidoties formālo vai neformālo apmācību laikā kā profesionālās socializācijas sastāvdaļa (Weeden & Grusky, 2005). Tā veidošana turpinās, uzsākot darbu jaunajā profesijā un mijiedarbojoties ar citiem uzņēmumā strādājošajiem.

Vienlaikus redzams, ka jaunā sociālā kapitāla attīstīšanas intensitāte un ātrums atšķiras atkarībā no indivīda iepriekšējā kultūras un sociālā kapitāla. Gadījumos, kad intervijas dalībnieka iepriekš uzkrātais kapitāls bijis mazāks, ienākot jaunajā profesijā, lielāka uzmanības daļa tiek veltīta jaunā kultūras kapitāla attīstībai, atliekot sociālā kapitāla attīstību. Tāpat indivīdi ar zemāku sākotnējo kultūras un sociālo kapitālu demonstrē lielāku jūtīgumu pret apkārtējo (kolēģu, studiju biedru) noraidošo attieksmi, atsakoties no proaktīvas rīcības, lai attīstītu sociālo kapitālu.

Kopumā jauna sociālā kapitāla stratēģiskā attīstīšana ietver divus rīcību virzienus: pirmkārt, indivīda personiskās iniciatīvas virziens, un, otrkārt, paļaušanās uz darba devēja darbinieku iekļaušanas praksēm. Ja pirmajam rīcību virzienu raksturīga indivīda proaktivitāte, tad otrajam – drīzāk reaģējoša rīcība.

Aplūkojot indivīda personiskās iniciatīvas rīcību virzienu, tajā ietilpst trīs rīcības prakses: pirmkārt, proaktīva kontaktu dibināšana profesionālās pārejas uzsākšanai; otrkārt, jauniesācēju tīklojuma veidošana un saglabāšana; un, treškārt, tīklojumu veidošana ar augstāka līmeņa speciālistiem.

Proaktīva kontaktu dibināšana pirms profesionālās mobilitātes ir salīdzinoši reta rīcības prakse, kura parasti ir saistīta ar indivīda vēlmi iegūt informāciju par profesiju un izvērtēt tās piemērotību, respektīvi, tā ir pakārtota attiecīgām vispārējām kapitāla pārvaldības stratēģijām. Šajā gadījumā motivēts un piesardzīgs indivīds, apzinoties riskus un jūtot skaidras informācijas trūkumu par nozari (bez tāda sociālā kapitāla, kas ļautu piekļūt šīm zināšanām), var uzsākt jaunu sociālo tīklu mērķtiecīgu veidošanu un nostiprināšanu. Šīs rīcības prakses mērķis ir iegūt zināšanas – izpratni par sociālajā laukā iesaistītajiem citiem nozīmīgajiem aģentiem, lai izstrādātu labāku plānu ienākšanai mērķa nozarē.

Aktīva jauniesācēju tīklojuma veidošana un saglabāšana parasti notiek studiju biedru starpā. Šī rīcību prakse ir samērā ilgstoša – tā parādās studiju procesa gaitā, bet turpinās, studiju

biedriem uzsākot darbu, t. sk. dažādos uzņēmumos, piemēram, “*manas kursabiedrenes, kuras bija jaunākas, viņas man ļoti uzticējās, es joprojām ar viņām uzturu kontaktus...*” (profesionāli mobils indivīds). Šis tīkls nodrošina ar informācijas apmaiņu par noteiktu profesionālo problēmu risinājumu veidiem un sniedz emocionālo atbalstu, palīdzot pārvarēt iesācēju nedrošību.

Man ir labas attiecības ar kolēģiem, es viņiem arī stāstu, kā es jūtos. Vai arī viņi dalās un saka, ka arī tā jūtas. Aha, ja cilvēks ar lielāku pieredzi un zināšanām jūtas tāpat, tad varbūt tas nav slikti, tas ir normāli, ka mums visu laiku ir kādas refleksijas par to, cik mēs tālu esam tikuši profesionālā izaugsmē. Šī ir īpatnība profesijai, jo tu nekad nevari zināt visu. (profesionāli mobils indivīds)

Līdzīgi notiek aktīva tīklojumu veidošana ar augstāka līmeņa speciālistiem, turklāt daļa interviju dalībnieku diferencē un veido kontaktus ar pieredzes ilguma ziņā atšķirīgiem speciālistiem. Šādā gadījumā interviju dalībnieki norāda, ka kolēģi, kuri ir tikai mazliet vairāk pieredzējuši par viņiem, vieglāk uztver iesācēja līmeņa problēmas, jo labi atceras sevi līdzīgā situācijā. Attiecīgi viņi sniedz efektīvāku atbalstu un padomu profesionālo problēmu risināšanā. Savukārt kolēģi ar lielāku profesionālo pieredzi ir noderīgāki izaugsmes veicināšanai, respektīvi, paaugstināšanai amatā, kuri pamana un novērtē jaunā darbinieka spējas.

Savukārt rīcību virzienā, kas vērsts uz paļaušanos uz darba devēja darbinieku iekļaušanas praksēm, ietilpst šādas prakses: pirmkārt, konsultēšanās ar mentoru; otrkārt, dalība organizācijas kolektīvajos pasākumos; un, treškārt, brīvprātīga līdzdalība dažādu uzņēmuma sociālo aktivitāšu īstenošanā.

Intervijas dalībnieku pieredze rāda, ka viņu darba devēji ir piešķirušī mentoru vai pieredzējušu prakses vadītāju. Tomēr redzams, ka dalībnieki lieto atšķirīgus risinājumus, cik bieži un kādos jautājumos izmantot mentora padomu. Visbiežāk dalībnieki stāsta, ka ir izjutuši iekšēju barjeru jautāt padomu mentoram, jo baidījušies saņemt sliktu vērtējumu par savām zināšanām vai prasmēm. Savukārt citi ieņēmuši aktīvu pozīciju arī saziņā ar mentoru, skaidri noformulējot situācijas, kad vērsties pēc palīdzības.

Es nekautrējos uzdot daudz jautājumu. Es gan vienmēr centos vispirms pati pameklēt, ko man arī draugs bija ieteicis, prasīt tikai tad, kad es iesprūstu, bet arī nesēdēt pārāk ilgi pie problēmas. Tā kā es viņu katras piecas minūtes nebakstīju, viņa man diezgan daudz palīdzēja. (profesionāli mobils indivīds)

Dalība darba devēja (organizācijas) kolektīvajos pasākumos ir samērā pasīva rīcības prakse, kas ir pakārtota tam, cik bieži uzņēmums rīko kādus kolektīva saliedēšanas vai oficiālus svinību pasākumus. Treškārt, vairākos uzņēmumos ir paredzēts, ka darbinieki, kuri brīvprātīgi iesaistījušies kādu uzņēmuma organizētu sociālo aktivitāšu īstenošanā (visbiežāk – citu jauniešcēju mentorēšana, lekciju un pasākumu vadīšana u.tml.), var ātrāk saņemt paaugstinājumu amatā nekā tie, kuri koncentrējas tikai uz darba pienākumu izpildi. Attiecīgi

daži interviju dalībnieki norāda, ka ir uzņēmušies šādus papildu pienākumus, lai stiprinātu savu pozīciju darba vietā.

Empīriskais materiāls arī sniedz pierādījumus secinājumam, ka daļā nozaru var veidoties īpaši “profesionāli mobilo” sociālie tīkli, kuros notiek intensīva mobilitātes pieredzes uzkrāšana un apmaiņa. To var uzskatīt arī par īpašu iemiesotā kultūras kapitāla veidu. Svarīgāks šis kapitāls ir gadījumos, ka indivīdi vēlas veikt pāreju uz augsti kvalificētu profesiju. Tas kļūst pieejams potenciālajiem profesionālās mobilitātes kandidātiem caur sociālo kontaktu tīklu, un satur informāciju par izdošanās priekšnosacījumiem. Šis sociālais tīkls ir amorfs, lielā mērā pārklājas ar citām indivīda saitēm, un tiek iedarbināts “pēc pieprasījuma”, respektīvi, situācijā, kad indivīds izsaka neapmierinātību ar esošo profesiju un nodomu mainīt profesiju.

7.5. Ekonomiskā kapitāla pārvaldība

Ekonomiskā kapitāla pārvaldības stratēģijas profesionālās mobilitātes kontekstā atklājas galvenokārt kā rīcības, kas vērstas uz resursu piesaisti tādā biogrāfiskā situācijā, kad indivīds atrodas ārpus nodarbinātības vai kad jaunās profesijas apgūšana prasa būtiskus finanšu ieguldījumus. Attiecīgi noteikta ienākumu līmeņa saglabāšana un studiju apmaksā ir būtiski jautājumi, lemjot par profesionālās mobilitātes īstenošanas gaitu. Ekonomiskā kapitāla pārvaldību var iedalīt divās (apakš)stratēģijās atkarībā no finansējuma avota, respektīvi, publiskā vai privātā finansējuma izmantošana.

7.5. tabula.

Indivīda ekonomiskā kapitāla pārvaldības (apakš)stratēģiju un rīcību virzienu struktūra

<i>(Apakš)-stratēģija</i>	<i>Publiskā finansējuma izmantošana</i>	<i>Privātā finansējuma izmantošana</i>
<i>Rīcību virzieni</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Valsts sociālās drošības sistēmas izmantošana ienākumu gūšanai • Studijas par valsts budžeta līdzekļiem 	<ul style="list-style-type: none"> • Personīgie vai ģimenes finansējuma avoti • Ārējie finanšu atbalsta instrumenti

Publiskā finansējuma izmantošana ietver divus atšķirīgus rīcību virzienus: pirmkārt, valsts sociālās drošības sistēmas izmantošana ienākumu gūšanai; un, otrkārt, studijas par valsts budžeta līdzekļiem.

Valsts sociālās drošības sistēmas izmantošana ienākumu gūšanai ir iespējama tad, ja indivīds saskaņā ar profesionālās pārejas brīdī spēkā esošo tiesisko regulējumu ir veicis valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas bezdarba, slimības u.tml. gadījumu apdrošināšanai. Attiecīgi tas dod indivīdam tiesības noteiktu laika posmu saņemt pabalstu, lai kompensētu ienākumu zudumu. Vairumā gadījumu interviju dalībnieki ir saņēmuši bezdarbnieka pabalstu, atsevišķos gadījumos sievietes ir izmantojušas bērna kopšanas pabalsta beigu posmu, kas, lai

gan nes samērā mazus ienākumus, tomēr ir apskatīts kā citādi piemērots pārkvalificēšanās brīdis.

Studiju par valsts budžeta līdzekļiem virziens ietver arī divas pakārtotas rīcības prakses. Pirmā ietver vispārzināmo valsts segtu studiju maksu, bet otrā – iespēju saņemt arī stipendiju, kas noteiktu programmu gadījumos nav pieejama pilnīgi visiem par valsts līdzekļiem studējošajiem. Ņemot vērā abu prakšu atšķirīgo finanšu ietilpību, interviju dalībnieki pamatā par svarīgu atzīst tieši iespēju “ieklūt budžetā”, respektīvi, saņemt valsts segtu studiju maksu. Intervijas dalībnieku pieredze parāda, ka tiesiskajā regulējumā iestrādātie atbalsta mehānismi tiem, kuri studijas augstskolā uzsāk vēlākā dzīves posmā, darbojas, ja vien indivīds uzdrīkstas pretendēt uz šo atbalstu. To ilustrē piemērs, kad kāda dalībniece sākotnēji plānoja mācīties par privātiem līdzekļiem, uzskatot, ka valsts budžeta segtas studijas viņai vairs nav pieejamas. Šajā un līdzīgos piemēros redzams, ka indivīdi pēc 30 gadu vecuma sāk pozicionēt sevi kā mazāk konkurētspējīgus studiju jomā, salīdzinot ar jauniešiem. Intervijas dalībnieci bija nepieciešams ārējs sociālajos tīklos saņemts uzmundrinājums, lai pretendētu uz valsts apmaksātām studijām:

Man [ie]saka, lai es tak eju uz budžetu. Un es saku: “Kāds budžets, es vispār nezinu, kur ir mana liecība.” Bet viņas kaut kā baigi uzstāja, un vēl pāris dienas, un es aizskrēju uz saviem laukiem un dabūju no arhīva liecības norakstu. Es iesniedzu dokumentus, un man atnāca atbilde, ka es esmu izturējusi konkursu budžetā, kas, arī, protams, bija nenormāli... Mana ģimene bija gatava apmaksāt [studijas]. [...] Un tad bija ļoti interesanti, es esmu iekļuvusi budžetā, un es esmu [grupā] visvecākā. (profesionāli mobils indivīds)

Savukārt privātā finansējuma izmantošanas (apakš)stratēģija ietver sevī sazarotāku rīcību virzienu un prakšu kopumu. Rīcību virzienu līmenī tās iedalāmas, pirmkārt, personīgajos vai ģimenē pieejamajos finanšu avotos, un, otrkārt, ārējos (privātos) finanšu atbalsta instrumentos.

Personīgo vai ģimenē pieejamo finanšu avotu izmantošanā ir apvienotas tādas rīcības prakses, kad indivīds veidojis uzkrājumus, paralēli studijām atrodas darba attiecībās (pastāvīgās vai gadījuma darbos) vai finanšu līdzekļus piešķir citi ģimenes locekļi – partneri vai vecāki, kuri to gūst no sava algota darba vai uzņēmējdarbības, kā arī saņemot mantojumu.

Uzkrājumu veidošana parasti ir rīcības prakse, kuru lieto indivīdi, kas profesionālo pāreju ir plānojuši ilgākā laika posmā:

Es, protams, arī iekrāju naudu visam šim pasākumam, jo es zināju, ka droši vien būs brīdis, kad es nevarēšu paralēli strādāt. Tas, ka tas laiks varētu būt īsāks, man likās, ka tā varētu būt ļoti laba lieta. Es potenciāli varu dabūt savu izglītību un izstāties pēc diviem gadiem. (profesionāli mobils indivīds)

Savukārt darbs paralēli mācībām var būt organizēts dažādi un pakārtots mācību vajadzībām. Viens piemērs ir darba intensificēšana ekonomiskā kapitāla iegūšanai: “*Naudas izteiksmē tā bija ļoti liela nauda, bet es tobrīd laikam strādāju trijās darbavietās, lai es varētu to summu pacelt.*” (profesionāli mobils indivīds) Citos gadījumos indivīdi ir lietojuši kopumā

studentiem ierastu praksi vasarās strādāt ārvalstīs vai paralēli studijām strādāt kādu maiņu darbu (t.sk. kā jaunākais speciālists izvēlētajā jomā).

Piekluve ekonomiskajam kapitālam, ļaujoties uz citiem ģimenes locekļiem, biežāk novērota intervijās ar sievietēm. Šajā gadījumā partneris vai vecāki strādā augsti atalgotu darbu, kas ļauj segt kā studiju maksu, tā ikdienas tēriņus, lai intervijas dalībnieci ilgstoši vai visu studiju laiku nav jāstrādā. Gadījumos, ja partneris vai citi ģimenes locekļi spēj segt tikai daļu izmaksu, tad šī prakse tiek kombinēta ar ārēju (privātu) finanšu resursu izmantošanu, piemēram:

Es vairs neesmu viena, tur ir iesaistīts arī mans vīrs, kurš ziedo savus līdzekļus, lai mani uzturētu, kaut kādā mērā arī ģimene... Man māsa arī piedāvāja finansiālu palīdzību, bet mēs labi tikām galā. Es jutos arī ļoti atbildīga pret viņiem, ka es nevaru "laist luni" [slinkot] un bastot lekcijas. [...] Es ņemu studijām kredītu. Tā kā es vēl tajā brīdī strādāju, es arī dabūju valsts galvojumu. Protams, es pēc divām nedēļām no tā darba aizgāju prom, bet kredītu es dabūju. (profesionāli mobils indivīds)

Kopumā ārēju (privātu) finanšu atbalsta instrumentu izmantošana iedalāma vairākās rīcības praksēs. Tajās ietilpst, pirmkārt, dažādu privātu aizdevumu (bankas piešķirta studiju kredīta vai mācību iestādes studiju priekšfinansējuma) izmantošana, pieteikšanās uz privātu stipendiju fondu atbalstu un darba devēja apmaksātu studiju iespējas izmantošana. Redzams, ka daļa prakšu ir vispārējas, respektīvi, attiecināmas uz jebkuru studējošo – gan tādu, kas apgūst profesiju pirmo reizi, gan tādu, kas studē atkārtoti. Tomēr atsevišķas rīcības prakses profesionālās mobilitātes kontekstā ir aplūkojamas detalizētāk.

Pirmkārt, privāto aizdevumu rīcības prakšu grupā interesants ir risinājums, kad privātas mācību iestādes veic studiju priekšfinansējumu. Izglītības iestāžu grupā tas ir samērā rets risinājums, un empīriskais materiāls rāda, ka Latvijā to veic atsevišķas neformālās izglītības iestādes, lai veicinātu darbaspēka pārkvalificēšanos uz informācijas tehnoloģiju nozari. Atsevišķi interviju dalībnieki arī norāda, ka tieši tāpēc izvēlējušies konkrēto izglītības iestādi: *"Šī skola bija īpaša ar to, ka tā deva garantiju, ka tu pēc tam dabūsi darbu. Ja tu nedabū darbu, tad tev nav jāmaksā par kursiem"* (profesionāli mobils indivīds).

Otrkārt, svarīga loma profesionālajā pārejā ir iespējai izmantot darba devēja piedāvāto studiju apmaksu. Piedāvājot šādu iespēju, darba devēji vienlaikus ir izvirzījuši noteikumus, kādos gadījumos studiju maksa apmācību dalībniekam ir jāatmaksā, ko interviju dalībnieki atzīst par papildu motivējošu momentu turpināt profesionālo pāreju arī tad, ja apmācības kādā posmā ir sagādājušas grūtības:

Nedrīkst taču pamest to, ko tu esi iesācis. [...] Ja tu aizej projām, protams, ka tu atmaksā. Ir parakstīts līgums, kur apmācības it kā notiek par brīvu, ja vien tu atstrādā tik un tik gadus [uzņēmumā]. Līgums ir uz trim gadiem. Apmācības ir par velti. Ja tu tās pamet, tad attiecīgi tik daudz, cik tu esi izmācījies, tev ir jāsamaksā pašam. (profesionāli mobils indivīds)

Šī pieredze sakrīt ar darba devēju rīcību stratēģijām sociālajā laukā, kuras tiek izmantotas darbinieku un tādējādi arī uzņēmuma kultūras kapitāla attīstīšanai un stiprināšanai.

Redzams, ka studiju apmaksu tiek piedāvāta jebkuram darbiniekam gadījumā, kad studiju virziens atbilst uzņēmuma darbības profilam (sk. arī Žabko, 2020). Savukārt promocijas darba pētījums parāda, ka noteiktās situācijās minētais atbalsts ir bijis viens no faktoriem, kas ļāva indivīdam sekmīgi īstenot nodomu mainīt profesiju.

7.6. Profesionālās mobilitātes ierosināto kapitāla veidu vērtības izmaiņu raksturojums

Rezumējot indivīdu pieredzi, kas izriet no iespējas pielietot dažādas kapitāla pārvaldības stratēģijas un profesionālās mobilitātes rezultātā iegūtajām kapitāla vērtības izmaiņām, šajā nodaļā ir sniegts kapitāla veidu izmaiņu raksturojums. Tas sastāv, pirmkārt, no indivīdu subjektīvā redzējuma par mobilitātes rezultātu. Otrkārt, balstoties empīriskajā materiālā uz identificētajiem kapitāla ieguvumiem vai zaudējumiem, promocijas darba autore piedāvā profesionālās mobilitātes rezultāta tipoloģiju.

7.6.1. Ieguvumu un zaudējumu subjektīvs novērtējums

Dalībnieku attieksmi pret profesionālās pārejas rezultātu autore pētīja, uzdodot intervijas noslēgumā vairākus mērķtiecīgi formulētus jautājumus ar lūgumu salīdzināt sākotnējo un jauno profesiju pēc vairākiem kritērijiem. To uzdevums bija reflektēt par indivīda kultūras un ekonomiskā kapitāla izmaiņām, kā arī abu profesiju simbolisko kapitālu (prestīžu sabiedrībā). Kopā ar dzīvesstāstā raksturoto profesionālās pārejas trajektoriju šo vērtējumu autore izmantoja, lai izstrādātu profesionālās mobilitātes rezultāta tipoloģiju.

Liela daļa interviju dalībnieku ir veikuši pāreju līdzīgas kvalifikācijas profesiju ietvaros, piemēram, divu augstas kvalifikācijas profesiju starpā, kuru izpildei nepieciešama ir augstākā izglītība, vai divu vidējas kvalifikācijas profesiju starpā. Attiecīgi kultūras kapitāla izmaiņu vērtējums ir subjektīvs – atkarīgs no indivīda sajūtām, studijās ieguldītā laika, refleksijas par jaunu zināšanu attīstības ātrumu nozarē, kā arī profesijas prestiža. Subjektīvā vērtējuma piemērs redzams kādas intervijas dalībnieces dzīvesstāstā, kura no arhitektūras aizgāja uz datorikas jomu:

[Komplicētāka ir...] IT, to es sapratu tāpēc, ka arhitektūrā es varēju darīt kaut kādas blakus lietas, man mazāk traucēja blakus trokšņi. Man bija retas reizes, kad man bija vajadzīgs klusums. [Tad] es speciāli gāju laikos, kad neviens netraucē. Bet IT tas ir vajadzīgs visu laiku. (profesionāli mobils indivīds)

Kultūras kapitāla izmaiņu vērtējums var mainīties atkarībā no jaunajā profesijā pavadītā laika. Kāda intervijas dalībiece, uzsākot veselības aprūpes speciālista studijas, uzskatīja šo profesiju par mazāk prestižu, salīdzinot ar iepriekšējo, lai gan abām bija nepieciešams vismaz bakalaura grāds. Laika gaitā viņa atzina, ka jaunā profesija ir līdzvērtīga:

Sākumā man bija tā, ka tā ... [specialitāte] ir kaut kas zemāks. [...] Bet šobrīd man absolūti tā neliekas, man ir svarīgāk, kā es jūtos tajā vidē. Es redzu, ka ... [specialitāte] nav ne zemāks, ne augstāks. Tu vari strādāt ļoti vienkāršā līmenī, gan arī pacelt to tādā ļoti zinātniskā un starptautiskā, un piedalīties konferencēs. (profesionāli mobils indivīds)

Gadījumos, ja jaunā profesija nesusi kultūras kapitāla zaudējumus, interviju dalībnieki cenšas uzsvērt, ka tās ir atšķirīgas un grūti salīdzināmas profesijas, izceļot tās nianšes, kuras zemākas kvalifikācijas profesiju padara komplicētu. Kāds intervijas dalībnieks atzīst, ka sākotnējā profesija bija sarežģītāka, raugoties no tehnisko prasmju (institucionalizētā kultūras kapitāla) viedokļa, savukārt jaunā profesija – no saskarsmes (iemiesotā kultūras kapitāla) viedokļa.

[...] web [dizainā] bija vairāk visādu tehnisko nianšu. Te ir cita veida izaicinājumi... Kādreiz likās, ka, [ja ir] šoferis, tad netīras rokas līdz elkoņiem un pilna piekabe ar atslēgām. Mēs tagad paši neko nedarām, mēs pat nedrīkstam neko darīt. [...] Tikai iekāp baltā kreklā un šlīpsē. Te vairāk ir jādodomā ar galvu, ir tādi prāta izaicinājumi. Tā pati navigācija, paturēt prātā to bildi. Tu esi nezināmā vietā, tev tiem cilvēkiem ir jātēlo, ka tu visu zini. Bet patiesībā tu neko nezini. Te vairāk nervu slodzes... (profesionāli mobils indivīds)

Bieži būtisks profesionālās mobilitātes ieguvums ir indivīda ekonomiskā kapitāla pieaugums. Kā atzīmēts teorijā, interviju dalībnieki, sākot strādāt jaunajā profesijā, saskaras ar ienākumu kritumu. Tomēr bieži tā ir laikā ierobežota parādība. Ja profesionālās pārejas rezultātā indivīds nav uzsācis darbu mazāk atalgotā profesijā, intervijas brīdī dalībnieki jau bija sasnieguši kādu apmierinošu algas līmeni. Šāds rezultāts ir likumsakarīgs, raugoties arī no promocijas darba pētījuma dalībnieku atlases kritēriju viedokļa. Tie noteica, ka dalībniekiem jaunajā profesijā ir jānostrādā aptuveni gads. Tas ir laika posms, kurā var sagaidīt pirmās statusa nostiprināšanās un pozitīvo izmaiņu pazīmes, salīdzinot ar ienākšanas brīdi.

Vēlēšanās gūt augstākus ienākumus (radīt ekonomiskā kapitāla pieaugumu) ir viens no profesionālās mobilitātes iemesliem, kuru rosina atšķirīgais atalgojums kvalifikācijā (kultūras kapitāla apjomā) līdzīgu profesiju starpā. Kopā ar sākotnējai nozarei raksturīgās darba organizācijas un organizāciju kultūras izvērtējumu, šie iemesli rosina jauno speciālistu pārkvalificēšanu, piemēram:

Galvenais faktors bija tā kombinācija – samērīgas darba stundas ar daudz labāk atalgotu darbu un izaugsmes iespējām. Jo arhitektūrā man bija sajūta, lai kāda man būs izaugsme, es tāpat nevarēšu pelnīt vairāk par konkrētu summu, jo tur ir griesti. (profesionāli mobils indivīds)

Tomēr interviju dalībnieku pieredze, cik ilgs laiks nepieciešams, lai ienākumi sasniegtu apmierinošu vai iepriekšējās profesijas algas līmeni, atšķiras. To nosaka nozare, kurai piederīgas ir abas profesijas, darba pieredzes ilgums un ieņemamais amats. Ātra iepriekšējā ienākumu līmeņa atgūšana notiek tad, ja profesionālās mobilitātes iemesls bija zems sākotnējās profesijas atalgojums. Lēnāka ienākumu līmeņa atgūšana vērojama tad, ja profesija mainīta citu iemeslu dēļ. Ja ekonomiskais kapitāls ir būtiski samazinājies, interviju dalībnieki apsver risinājumus, kas ļauj panākt apmierinošu ienākumu pieaugumu tālākā nākotnē.

Nosakot ekonomiskā kapitāla izmaiņas profesionālās mobilitātes rezultātā, kāda intervijas dalībnieces refleksija ilustrē P. Burdjē (1986) atziņu par iemiesotā kultūras un sociālā kapitāla konvertēšanas iespējām ekonomiskajā kapitālā. Vienlaikus piemērs parāda, ka konvertācijas iespējas ir atkarīgas no indivīda aģentūras:

Man programmēšana ir izdevīgāka. Ja tu esi spējīgs atrast pastāvīgu darbu, tad vidēji tas būs labāk atalgots nekā tulkošanā. Tulkošanā finansiāli labāk atmaksātā daļa ir nevis pastāvīgais darbs, bet gabaldarbi, ja tev ir labas pazīšanās. Ja tu zini cilvēkus uzņēmumos un iestādēs, kuri maksās vairāk, tu vari ļoti labi pelnīt. Taču ja tu neesi cilvēks, kura dabā ir taisīt pazīšanās, tad pat gabaldarbs ir ļoti smags un ne pārāk labi atalgots darbs. (profesionāli mobils indivīds)

Daļa interviju dalībnieku norāda, ka, neskatoties uz kāda veida kapitāla zudumu, jaunā profesija sniedz viņiem gandarījumu, kas izriet no darba satura atbilstības indivīda vērtībām vai citām dzīves prioritātēm.

Kad es redzu savam darbam jēgu, tas man ir pats svarīgākais. Jo darbs ... [klientu apkalpošanā] neatbilst manam dzīves skatījumam. Tāpēc es tam neredzēju baigo jēgu. [...] Serviss, tie sīkumi, uz kuriem bija jāfokussējas. Es neesmu tik sīkumaina, lai skatītos uz salvetēm un to, kā glāze ir nolikta. Bet, ja es palīdzu kādai dzīvībai, tad tas man ir uzreiz sirdij tuvu, es redzu jēgu darbam. (profesionāli mobils indivīds)

Tas nozīmē, ka profesionālās mobilitātes ieguvumi ir meklējami arī ārpus kapitāla veidu teorijas jēdzieniem. Te parādās tādu mikro līmeņa pētījumu atziņu svarīgums, kas raksturo darba un tā satura nozīmi indivīda dzīvē, saikni starp indivīda vērtībām un profesijas izvēli. P. Burdjē (1986) kapitāla teorija tiešā veidā neanalizē šos aspektus, lai gan indivīda vērtības, uzvedības modeļi, gaume un intereses ir iemiesotā kultūras kapitāla izpausmes formas. Lai gan iespējams šos individuālā līmeņa ieguvumus definēt kā iemiesotā kultūras kapitāla vērtības pieaugumu, pastāv risks, ka šāda interpretācija mainīs šī jēdziena oriģinālo jēgu. Tādējādi autore uzskata, ka profesionālās mobilitātes individuāla līmeņa subjektīvie ieguvumi ir apskatāmi kā atsevišķa izmaiņu dimensija.

7.6.2. Profesionālās mobilitātes rezultāta tipoloģija

Apkopojot promocijas darba pētījumā intervēto refleksijas par kultūras, sociālā un ekonomiskā kapitāla ieguvumiem un zaudējumiem, kas piedzīvoti profesionālās pārejas rezultātā, kā arī citiem būtiskiem personiskiem ieguvumiem, autore ir paplašinājusi somu pētnieces S. Koikalainenas (2013) piedāvāto tipoloģiju, identificējot piecas pieredzes grupas. 7.6. tabulā ir sniegts pārskats par analīzes dimensijām, konstatētajām izmaiņām un iegūtajām pieredzes kategorijām. Promocijas darba autore tipoloģija ņem vērā, ka profesionālā mobilitāte var nest vienu kapitāla formu ieguvumu un citu – zaudējumu, atbilstoši formulējot šo pieredzes tipu nosaukumus. Tā indivīdi profesionālās mobilitātes rezultātā var būt ieguvēji, potenciālie ieguvēji, zaudētāji, arī ar vairāk vai mazāk skaidri izteiktu ambivalentu (pretrunīgu) pieredzi.

Profesionālās mobilitātes rezultāta raksturojums

<i>Pieredzes grupa</i>	<i>Kapitāla veidu izmaiņas</i>			<i>Cita vērtējuma dimensija</i>
	<i>Kultūras kapitāls</i>	<i>Sociālais kapitāls</i>	<i>Ekonomiskais kapitāls</i>	
<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 ieņemamo 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 izcelts tādēļ, lai parādītu šīs grupas atšķirību, ņemot vērā britu sociologa S. Frīdmena atziņas par iespējamām sociālā kapitāla zaudējumiem mobilitātes rezultātā, kas nes kultūras un ekonomiskā kapitāla pieaugumu (Friedman, 2014). Visskaidrāk ieguvums redzams augšupejošas profesionālas mobilitātes gadījumos. Tomēr kapitāla pieaugums var būt novērojams arī horizontālās mobilitātes gadījumos, indivīdam veicot pāreju augstas vai vidējas kvalifikācijas profesiju starpā. Šeit ieguvumus rada nozaru atalgojuma atšķirības, kā arī iespēja paplašināt sociālo kapitālu, kā arī indivīda gandarījums par sasniegto.

Potenciālo ieguvēju grupu raksturo daļēji īstenots un nākotnē sagaidāms, taču intervijas laikā daļēji novērojams kultūras un ekonomiskā kapitāla pieaugums.

Protams, ir kaut kāds komforta līmenis, kurā gribētos būt, bet es neteiktu, ka tajos pāris [iesākuma] gados, kad bija ļoti zema alga, es jutos nekomfortabli. Nē, tu vari pielāgoties, adaptēties... Tu apzinies, ka tu dabūji to, ko tu gribēji. Tas nebūs ilgi! Kamēr ir darbs, atalgojums ir arī palielinājies. Viņi [darba devējs] katru gadu pielika klāt kaut ko. Pēc tam jau es paņēmu klāt papildu pienākumus, par tiem arī piemaksā. [...] Es plus, mīnuss jau esmu tādā pat algu līmenī kā tad, kad es biju [iepriekšējā profesijā]. (profesionāli mobils indivīds)

Tomēr sociālo kapitāla saglabāšanas izredzes šajā grupā ir atšķirīgas, respektīvi, mobilitāte var nest arī zināmus sociālā kapitāla zaudējumus, kad profesionālā pāreja ir mainījusi ikdienu tik izteikti, ka mainījies draugu loks. Spilgts piemērs šeit ir situācija, kad indivīds maina profesiju no tādas, kas paredz standarta biroja darba laiku, uz maiņu darbu, kas prasa ilgāku prombūtni un kur brīvdienas nedēļas nogalēs vairs nav garantētas.

Profesionālās mobilitātes rezultātā zaudējumu piedzīvojušo grupu raksturo identificējams kultūras un ekonomiskā kapitāla ilgtermiņa samazinājums, piemēram, darbs zemākas kvalifikācijas profesijā, kas nes arī zemākus vai mazāk stabilus ienākumus, vienlaikus indivīdam jūtot neapmierinātību ar savu esošo pozīciju. Šeit jāizceļ kapitāla ilgtermiņa zaudējuma efekts. Tāpat būtisks ir neapmierinātības ar pozīciju aspekts, lai nošķirtu šo grupu no izteikti ambivalentas pieredzes, kuras gadījumā interviju dalībnieki redz personiskus emocionālus ieguvumus, zaudējot pietiekami nozīmīgu kāda kapitāla daļu. Intervijas laikā neapmierinātība ar esošo pozīciju var izpausties tieši, kad dalībnieks atzīst, ka esošais darbs viņam nav pievilcīgs vai ka viņš jūtas iestrēdzis meklējumos, vai netieši, piemēram, caur biežu darba vietu mainīšanu noteiktas profesijas grupas ietvaros, saglabājoties iepriekš minētajiem kultūras un ekonomiskā kapitāla zaudējumiem.

Atšķirībā no S. Koikalainenas (2013) tipoloģijas, kurā ambivalentu vērtējumu bija maz, promocijas darba pētījumā šādi gadījumi bija bieži. Analizējot empīrisko materiālu, autore secināja, ka ambivalences pakāpe atšķiras, respektīvi, tā ir vairāk vai mazāk izteikta. Tā rezultātā autore nošķir divas pretrunīgās pieredzes grupas.

Izteikti pretrunīga (ambivalenta) pieredze ietver skaidrus vairāku kapitāla veidu zaudējumus, sastopot ieguvumus indivīda līmeņa attieksmēs vai apmierinātībā ar darbu. Bieži tas vērojams sievietes dzīvesstāstos, kuras aizgājušas no darba izdegšanu veicinošā profesijā vai mainījušas profesiju ģimenes apsvērumu dēļ. Šādos gadījumos jaunā profesija nes interviju dalībniecēm gandarījumu, lai gan atzīst iepriekš minētos zaudējumus. Kāda intervijas dalībniece, rezumējot savu profesijas un darbavietu mainīšanas pieredzi, atzīst to par savu ieguvumu, neskatoties uz atsevišķo kapitāla veida zudumu:

Vienalga, cik tās darbavietas arī ir, mainīt darba apstākļus, kolektīvu, virzienu, protams, tas nav viegli. Man vismaz nav viegli. Tieši tāpēc man ir gandarījums, ka es to esmu izdarījusi un gana daudz pieredzes esmu sakrājusi, gan pozitīvu, gan arī negatīvu. Jā, tās jomas jau ir bijušas ļoti dažādas. (profesionāli mobils indivīds)

Līdzīgā situācijā cita intervijas dalībniece kā būtiskāko ieguvumu min jaunās profesijas atbilstību viņas interesēm, raksturam un vērtībām: *“Tagadējā profesijā es esmu es. Iepriekšējā profesijā man bija sevi jālauž, es nevarēju būt es. Man sevi bija jāmaina, jāpakārto sistēmai”* (profesionāli mobils indivīds). Šajā gadījumā profesionālās pārejas rezultātā būtiski ir mainījies arī viņas sociālo kontaktu tīkls. Tas izpaužas kā pirmās profesijas studiju un darba gados iegūto kontaktu pilnīgs aizvietoājums ar jaunās profesijas sociālajiem kontaktiem. Turklāt redzams, ka iepriekšējie kolēģi nav spējuši pieņemt intervijas dalībnieces izvēli.

Mazāk izteikti pretrunīga pieredze paredz viena kapitāla veida zaudējumu, saglabājot citas kapitāla formas vismaz iepriekšējā līmenī 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.

Kultūras kapitāla zaudējuma piemērs ir kādas pētījuma dalībnieces pieredze, kura, iepriekš strādājot tiesību jomā, ģimenes apstākļu dēļ pārgāja darbā uz individuālo pakalpojumu nozares profesiju. Lai gan dalībniiece ir pārāk kvalificēta šim darbam, viņa ir ieguvusi iespēju pakārtot savu darba laiku ģimenes vajadzībām un augstākus ienākumus. Profesionālā mobilitāte nav nesusi sociālā kapitāla izmaiņas. Savukārt ekonomiskā kapitāla zaudējuma pieredze, saglabājot un redzot iespēju turpmāk attīstīt savu kultūras kapitālu, atklājas šādā dzīvesstāstā:

Šobrīd ir nestabilitātes sajūta, jo mani ienākumi no mēneša uz mēnesi var mainīties. Ieguvums ir tāds, ka es pati katru dienu izvingrojos, es jūtos fiziski labāk, nekā katru dienu sēžot pie datora. Citreiz es darbā nejūtos kā darbā, mēs vienkārši komunicējam, vingrojam, kaut ko jokojam. [...] Man ļoti patīk pilnveidoties, šeit es redzu vairāk, kā es to varu izdarīt. Ja es gribu, tad es varu iet uz maksas kursiem, bet ir pietiekami daudz arī bezmaksas resursu. Es varu integrēt jaunus vingrojumus. Tas, man liekas, ir vairāk pluss. Iepriekš es neredzēju vai arī neizmantoju tās iespējas. Tur [iepriekšējā profesijā] es nejutu, ka man ir personīgās izaugsmes process. (profesionāli mobils indivīds)

7.7. Secinājumi un diskusija

Šajā nodaļā autore, analizējot profesionāli mobilo indivīdu darba dzīves biogrāfisko interviju materiālu, identificēja un raksturoja stratēģijas, kuras bija izstrādātas un pielietotas ar mērķi nodrošināt profesionālās pārejas sekmīgu norisi. Kopumā tās aptver rīcības, kuru uzdevums ir palīdzēt indivīdam 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. Empīriskajā materiālā identificētās stratēģijas iedalītas piecās vispārējās un desmit kapitāla specifiskās stratēģijās.

Vispārējo stratēģiju uzdevums ir vadīt pārmaiņu procesa gaitu. Savukārt kapitāla specifisko stratēģiju uzdevums ir nodrošināt no esošā kapitāla izrietošo resursu efektīvu pielietošanu jaunajai (mērķa) profesijai nepieciešamā kapitāla attīstīšanai, kā arī palīdzēt pielāgoties jaunās profesijas sociālā lauka, kurš ir pakārtots darba tirgus laukam, noteikumiem. Vispārējo stratēģiju efektīva un situācijai atbilstoša piemērošana ir viens no veidiem, kā indivīds var paaugstināt sava profesionālās pārejas nodoma izdošanos. Vispārējo stratēģiju grupa iekļauj, pirmkārt, jaunās profesijas satura un savas piemērotības izpēti; otrkārt, pārejai piemērota laika noteikšanu un plānošanu; treškārt, pārejas sadalīšanu sīkākos posmos un uzdevumos; ceturtkārt, pārejas resursu plānošanu; un, rezerves un atkāpšanās iespēju nodrošināšanu. Katra no šīm stratēģijām sastāv no trīs vai četriem rīcību virzieniem un tiem pakārtotām rīcības praksēm un risinājumiem, kopumā – 17 rīcību virzieniem.

Savukārt kapitāla specifiskās stratēģijas ir piesaistītas tam kapitāla veidam, kurš ar attiecīgās rīcības palīdzību ir aktivizēts. Attiecīgi šīs stratēģijas iekļauj divas atšķirīgas rīcību grupas. Pirmā grupa apvieno rīcības, kad indivīds, aktivizējot kādu noteiktu, viņam piemītošu kapitāla – kultūras, sociālā vai ekonomiskā – veidu, saīsina laiku, kas nepieciešams jaunā kapitāla uzkrāšanai, vai risina problēmas, ar kurām saskāries jaunā kapitāla uzkrāšanas gaitā. Otrā grupa apvieno rīcības, kuras tieši vērstas uz esošo resursu papildināšanu, respektīvi, jaunu zināšanu, uzvedības kodu, vērtību, pazīšanos, finanšu resursu u.tml. pievienošanu savam kultūras, sociālajam vai ekonomiskajam kapitālam. Attiecīgi kapitāla specifiskā stratēģiju grupa sastāv no sešām kultūras kapitāla, divām sociālā kapitāla un divām ekonomiskā kapitāla pārvaldības stratēģijām. 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.

Kapitāla pārvaldību stratēģiju analīze rāda, ka priekšplānā izvirzās indivīda vajadzība pārnest un pielāgot esošo un iegūt jaunu kultūras kapitālu. Tādējādi autore identificējusi sešas kultūras kapitāla pārvaldības stratēģijas: pirmkārt, institucionalizētā kultūras kapitāla pārņemšana; otrkārt, iemiesotā kultūras kapitāla pārņemšana un pielāgošana; treškārt, minimālā mērķa profesijā nepieciešamā kultūras kapitāla apjoma iegūšana; ceturtkārt, praktisko iemaņu trūkuma pārvarēšana; piektkārt, turpmākā kultūras kapitāla uzkrāšana; un, sestkārt, sākotnējās profesijas kultūras kapitāla vienlaicīga uzturēšana. Šo stratēģiju vidū tās, kas fokusētas uz jauna kultūras kapitāla iegūšanu, ir īpaši būtiskas, jo tā apjoms nosaka indivīda iespējas ienākt un noturēties jaunajā (mērķa) profesijā. Redzams, ka nozīmi iegūst kā indivīda institucionalizētā, tā iemiesotā kultūras kapitāla izpausmes. Noteiktās situācijās indivīda iepriekšējās profesijas kultūras kapitāls var kļūt par “konkurences priekšrocību” (Koikkalainen, 2013), strādājot jaunajā profesijā. Empīriskais materiāls rāda, ka no iepriekšējās profesijas aizgūtās zināšanas un prasmes, kas ir noderīgas arī jaunās profesijas darba uzdevumu izpildē, palīdz indivīdam nostiprināt savu pozīciju jaunās profesijas darba tirgū (sk. arī Tzeng, 2010).

Tāpat empīriskā materiāla analīze parāda, kādā veidā mijiedarbojas indivīdam piemītošā kapitāla veidi, lai profesionālās mobilitātes gaita būtu ātrāka un sākotnējais iznākums – sekmīgāks. Te iesaistās sociālā un ekonomiskā kapitāla pārvaldības stratēģijas. Sociālā kapitāla pārvaldības stratēģijas ietver kā esošā sociālā kapitāla izmantošanu (turklāt gan stīpro, gan vājo saišu), tā jauna sociālā kapitāla stratēģisku attīstīšanu, lai iegūtu piekļuvi informācijai, kas nepieciešama kultūras kapitāla vērtības audzēšanai un tādējādi – profesionālajai izaugsmei. Savukārt ekonomiskā kapitāla pārvaldība ietver publiskā (sociālās drošības sistēmas pabalstu, studijas par valsts budžeta līdzekļiem) un privātā finansējuma

izmantošanas stratēģijas, lai nodrošinātu savu labklājību studiju laikā un segtu ar mācīšanos saistītos izdevumus. Autores 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, kā kapitāls strukturē indivīda izglītības un profesionālās darbības gājumu (sk. Ashley & Empson, 2017; Lareau & Weininger 2003; Rivera, 2012; Tzeng, 2010).

Analizējot indivīda kapitāla izmaiņas, vienotā iespējamo ieguvumu un zaudējumu perspektīvā (sk. Koikkalainen, 2013), autore secina, ka tas ir mūsdienu darba tirgus procesus labi atspoguļojošs analītiskais instruments, kas piemērots profesionālās mobilitātes ilgtermiņa rezultātu raksturojumam. Autore piekrīt arī tēzei, ka profesionālā mobilitāte kā kapitāla zaudējums atklājas gadījumos, kad notikušās kapitāla vērtības izmaiņas tiek analizētas īstermiņā (sk. Longhi & Taylor, 2013). Balsoties uz empīriskā materiāla analīzi, autore piedāvā papildināt S. Koikalainenas (2013) trīs veidu mobilitātes rezultāta tipoloģiju, piedāvājot to sadalīt piecās grupās. Blakus ieguvēju grupai promocijas darba autore piedāvā nošķirt potenciālo ieguvēju grupu, kuru kapitāla pieaugums ir sagaidāms nākotnē, taču ne empīriskā materiāla ieguves brīdī. Ambivalentas pieredzes grupu autore piedāvā iedalīt vairāk un mazāk izteiktā. Tās nošķiramas atkarībā no tā, cik izteikts ir kāda kapitāla veida zaudējums, bet cita – ieguvums. Izteikti ambivalentas pieredzes gadījumā ir novērojami skaidri vairāku kapitāla veidu zaudējumi, ieguvumiem izpaužoties personiskajā līmenī – emocionālā apmierinājumā ar darbu u.tml.

Secināms, ka personiska līmeņa ieguvumus nav iespējams skatīt P. Burdjē kapitāla veidu teorijas perspektīvā (Bourdieu, 1986) un S. Koikalainenas (2013) kapitāla ieguvumu un zaudējumu modeļa ietvaros, lai gan tie var netieši ietekmēt kā indivīda iemiesoto kultūras kapitālu (gadījumā, ja izpaužas kā uzvedības modeļu, uzskatu un vērtību izmaiņas), tā simbolisko, kas akumulē visu indivīda kapitālu vērtību. Indivīda personisko ieguvumu vieta P. Burdjē kapitāla teorijas ietvarā var būt turpmāko darba tirgus pētījumu diskusiju tēma. Blakus tam indivīdu personisko ieguvumu pieredze, zaudējot noteiktu kapitāla veidu vērtību, aktualizē U. Beka piedāvātās daudzu aktivitāšu sabiedrības perspektīvas (Beck, 2000) potenciālo vērtību. Šī perspektīva prasa pārskatīt līdzšinējo praksi izmantot indivīda profesijas prestižu un tai atbilstošos ienākumus par indivīda personības vērtības mērinstrumentu, iekļaujot novērtējumā daudzveidīgāku indikatoru klāstu.

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. Balstoties uz socioloģisko pētījumu tradīciju, autore definē profesionālo mobilitāti kā procesu, kura gaitā indivīds pāriet no darba vienā profesijā uz darbu citā profesijā, kuras iespējams nošķirt pēc tām raksturīgā specifisku zināšanu un prasmju kopuma. Autores interesi rosinājusi pētījumos gūtā atziņa, ka profesionālās mobilitātes īpatsvars mūsdienu sabiedrībā pieaug.

Vienlaikus profesionālā mobilitāte Latvijas sabiedrībā ir reti pētīta sociālā parādība. Šo secinot, autori ieinteresēja vairāki konceptuāli jautājumi. Pirmais jautājums un no tā izrietošais uzdevums bija noskaidrot, kā mūsdienu starptautiskā socioloģiskā literatūra analizē un konceptualizē profesionālo mobilitāti. Turpinājumā autori interesēja, vai cita veida mobilitātes (piemēram, pārrobežu) pētījumu pieredze var sniegt jaunas idejas profesionālās mobilitātes socioloģiskai izpētei, kuras autore varētu pārbaudīt ar promocijas darbā iegūtā empīriskā materiāla palīdzību. Šī uzdevuma sasniegšanu nodrošina promocijas darba ietvaros veiktā teorētisko perspektīvu analīze, sintēze un kritika (1., 2. un 3. nodaļa).

Otrais darba uzdevums bija vērsts uz konkrēta analītiskā instrumenta – P. Burdjē kapitāla veidu un sociālā lauka teorijas – piemērotības profesionālās mobilitātes analīzei izpēti. Šis uzdevums vienlaikus prasīja novērtēt, cik lielā mērā P. Burdjē piedāvātie jēdzieni un analīzes ietvars ļauj raksturot dažādus profesionālās mobilitātes procesa aspektus. Tā sasniegšanu nodrošina P. Burdjē jēdzienu (3. nodaļa) un promocijas darba empīrisko datu analīze (6. un 7. nodaļa).

Trešais darba uzdevums bija raksturot profesionālās mobilitātes konteksta faktoros Latvijā, nošķirot indivīda iekšējos un strukturālos faktoros. Uzdevuma izpildi nodrošina profesionālo mobilitātes cēloņu analīze un Latvijas tiesiskā regulējuma, kas veido izglītības sistēmas un profesionālās darbības veikšanas nosacījumu struktūru, izpēte (4. nodaļa). Ceturtais darba uzdevums bija analizēt Latvijas darba tirgu P. Burdjē teorijas ietvarā, respektīvi, noteikt Latvijas darba tirgus sociālā lauka struktūru un raksturot, kā tās aģentu mijiedarbības rezultātā tiek rosināta vai kavēta indivīdu pāreja profesiju starpā (6. nodaļa). Lai savienotu makro un mezo līmenī notiekošo procesu analīzi, kas izriet no iepriekšējiem darba uzdevumiem, ar mikro līmeņa procesu identificēšanu, piektais darba uzdevums noteica vajadzību pētīt indivīdu rīcību stratēģijas, kuras viņi piemēro sava profesionālās mobilitātes nodoma īstenošanai (7. nodaļa).

Lai sasniegtu promocijas darba mērķi un veiktu definētos uzdevumus, empīriskais pētījums tika balstīts interpretatīvajā paradigmā, kas ļauj iegūt jaunu informāciju par sociālās dzīves realitāti un skaidrot noteiktu parādību savstarpējās sakarības (Lee, 1998; Ragin, 1994). Empīrisko rezultātu analīze veikta, izmantojot P. Burdjē analītiskos instrumentus – savstarpēji saistītās sociālā lauka un kapitāla veidu teorijas, kuras līdz šim bija plaši izmantotas, lai raksturotu darba migrantu rīcību stratēģijas, pielāgojot savu kultūras un sociālo kapitālu uzņemošās valsts darba tirgus kā sociālā lauka darbības loģikai. Promocijas darba konteksta raksturošanai autore izmantojusi U. Beka riska sabiedrības teoriju (2. nodaļa). 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). Kultūras kapitāls, kurš iedalās institucionalizētajā un iemiesotajā, ir indivīdam piemītošās zināšanas un internalizētie uzvedības kodī. Sociālais kapitāls ir indivīda neformālās saites ar citiem sabiedrības locekļiem, t.sk. resursi, kurus viņš iegūst, aktivizējot šīs saites. Savukārt ekonomiskais kapitāls darba tirgus analīzes kontekstā ir indivīdam pieejamie finanšu resursi (ienākumi no darba, aizdevumi u.tml.) (Bourdieu, 1986). Saskaņā ar P. Burdjē sociālā lauka darbības loģiku, profesionālā mobilitāte izriet no indivīda vēlēšanās uzlabot savu pozīciju darba tirgū (3. nodaļa). 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 raksturotu, kā notiek profesionāli mobilo indivīdu un citu Latvijas darba tirgus aģentu – darba devēju, izglītības iestāžu u.tml. – mijiedarbība, cik lielā mērā profesionālā mobilitāte tiek veicināta vai kavēta, autore vākusi empīrisko materiālu, kuru veido profesionāli mobilo indivīdu darba dzīves biogrāfiskās intervijas un daļēji strukturētas padziļinātas intervijas ar citiem darba tirgus aģentiem. Balstoties uz Latvijas darba tirgus kā sociālā lauka analīzi, autore raksturojusi aģentu rīcību daudzveidību un to motīvus, atklājot to rašanās, piemērošanas un mainīšanās sakarības (6. nodaļa).

Lai gan P. Burdjē sociālā lauka teorija netieši rosina aplūkot profesionālo mobilitāti kā rīcību kopumu (procesu), kurš indivīdam ļauj noturēt viņa pozīciju vai nes papildus ieguvumus, plašākas teorētiskās literatūras izpēte rāda, ka tā parasti ir aplūkota zaudējumu perspektīvā. Daļēji tas izriet no iepriekš minētās tendences, fokusēties uz kāda viena profesionālās mobilitātes procesa līmeņa analīzi. Zaudējumu perspektīva balstās uz pārliecību, ka kultūras un sociālais kapitāls, kas piemīt kādai profesijai un uz kuru aktivizēšanas pamata indivīds gūst ekonomisko kapitālu, tiek noteiktā pakāpē zaudēts, indivīdam veicot profesionālo pāreju. Kapitāla zaudēšanas perspektīva izriet no divās sakarībām. Pirmā nosaka, ka katrai profesijai piemīt noteikts prasmju kopums, kurš mūsdienu sabiedrībā tiek apgūts formālās izglītības ietvaros. Pārejot darbā citā profesijā, iepriekšējai piemītošās prasmes (kultūras kapitāls) nav tieši izmantojamas – tās ir jāpārnes, jāpielāgo, bet nozīmīgs zināšanu un prasmju kopums ir jāapgūst no jauna. No šīs sakarības izriet otra – noteiktai profesijai raksturīgā kultūras kapitāla iegūšana ir ilgstošs process, turklāt, jo specifiskākas un sarežģītākas ir prasmes, jo profesijas apguve ir ilgāka. P. Burdjē teorijā balstītie pētījumi rāda, ka indivīdu resursi var būt ierobežoti jau pirmās profesijas iegūšanas brīdī, un tie var būt vēl ierobežotāki vēlākā dzīves posmā, kad tiek sagaidīts, ka indivīds iesaistās ekonomiskā kapitāla radīšanā (1., 3. nodaļa).

Tomēr autore ir identificējusi vairākus pētījumus, kuru 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 (1., 3. un 4. nodaļa). Attiecīgi T. Diprete ar kolēģiem iedala mūsdienu rietumu demokrātiskās valstīs atkarībā no to sociālo struktūru pozīcijas – veicinošas vai kavējošas – attiecībā pret indivīda profesionālo mobilitāti (1. nodaļa).

Analizējot iepriekš minētos faktoros un balstoties uz P. Burdjē postulēto sociālā lauka darbības loģiku, kura paredz, ka aģents tiecas saglabāt vai uzlabot savu pozīciju, autore pievienojas S. Koikalainenas ierosinājumam analizēt mobilitāti, t. sk. profesionālo, ieguvumu un zaudējumu perspektīvā (3. nodaļa). 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). P. Burdjē idejas par sociālā lauka darbības loģiku stiprina šo ierosinājumu. Ieguvumu un zaudējumu modeli promocijas darba autore ir pārbaudījusi, analizējot profesionāli mobilo indivīdu darba dzīves biogrāfiskās

intervijas. Lai izvērstāk raksturotu procesus, kas ļauj skatīt profesionālo mobilitāti arī ieguvumu perspektīvā, autore ir analizējusi indivīdu pielietotās rīcību stratēģijas, kuras izmantotas, lai vadītu profesionālās mobilitātes procesu, pārnestu iepriekš uzkrāto kultūras un sociālo kapitālu, aktivizētu ekonomisko un sociālo kapitālu jauna kultūras kapitāla iegūšanai, bet vēlākā posmā – izmantotu kultūras kapitālu jaunu profesionālo saišu veidošanai (7. nodaļa).

Pētījuma empīriskā materiāla – profesionāli mobilo indivīdu darba dzīves biogrāfiju – iegūšanas procesā autore ir arī lietojusi no dominējošās prakses atšķirīgu pieeju notikušas profesionālās pārejas identificēšanai. Socioloģijā un ekonomikā ierasts šim nolūkam izmantot skalas, kas atvasinātas no standartizēta profesiju klasifikatora. Taču P. Burdjē analītisko instrumentu izmantošana, pētījuma mērķis un uzdevumi, autores formulētā profesionālās mobilitātes definīcija un rosinājums analizēt to jaunā perspektīvā prasīja pārskatīt parādības identificēšanai lietoto mērinstrumentu. Šie apstākļi prasīja gūt pārlicību, ka profesionālās pārejas process nesīs indivīdam pietiekami būtisku kultūras kapitāla zaudējumu. Tādējādi bija jāatrod instruments, kurš spēj jēgpilni un vienlaikus pārskatāmi parādīt nozīmīgas kultūras kapitāla (zināšanu un prasmju) atšķirības jeb zināšanu plaisu, kas pastāv indivīda sākotnējās un jaunās (mērķa) profesijas starpā. Izvērtējot iespējamās profesiju atšķirību mērīšanas skalas (1. un 5. nodaļa), autore secināja, ka izglītības tematisko jomu klasifikācija (sk. Ministru kabinets, 2017b) ir piemērota šim mērķim.

Nodaļas 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. DiPrete un kolēģu izstrādāto valstu tipoloģiju (sk. DiPrete et al., 1997), kas raksturo to izglītības, darba tirgus un sociālās drošības struktūru ietekmi uz profesionālās mobilitātes īpatsvaru (un netieši – izdošanās potenciālu), autore ir analizējusi atbilstošo Latvijas tiesisko regulējumu (4. nodaļa). 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 līmenī 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 izvēlētajās 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 īstenotāju tiešais atbalsts profesionālajai mobilitātei ir ierobežots (4. nodaļa).

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 darbaspēka 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 samazinājusies 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. Ārpus šī pētījuma ietvara atrodas tās darba devēju rīcību stratēģijas, kuru uzdevums ir ietekmēt darba tirgū ienākošā darbaspēka (jauniešu) profesionālās izvēles. Savukārt šī pētījuma mērķis paredz analizēt tās 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 identificētajai 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 (6. nodaļa).

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 īstenoņi, 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 (6. nodaļa).

Latvijas darba tirgus aģentu rīcību stratēģiju analīze rāda, ka arī sociālā lauka līmenī notiekošie procesi ir drīzāk profesionālo mobilitāti veicinoši, nekā kavējoši. Šo autores secinājumu pamato aģentu pielietoto rīcību stratēģiju un tajās ietilpstošo rīcību virzienu izpēte. Kopumā pētījumā identificēta 21 organizāciju līmeņa darba tirgus aģentu rīcību stratēģija. Profesionālo mobilitāti veicinošo rīcību stratēģiju ir skaitliski vairāk – 13 stratēģijas, kamēr kavējošās ir astoņas. Tās ir iedalāmas arī pēc savas iedarbības uz darba tirgu kā sociālo lauku, respektīvi, vai šīs stratēģijas tiecas saglabāt sociālā lauka noteikumus vai mainīt. Kopumā 12 rīcību stratēģijas tiecas saglabāt lauka noteikumus, bet deviņas – mainīt. Sociālā lauka noteikumus mainošo rīcību grupā septiņu nolūks bija veicināt profesionālo mobilitāti, no kā

secināms, ka mobilitātes atbalstīšana darba tirgū ir intensificējusies salīdzinoši nesēnā pagātnē (6. nodaļa).

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 mainošo 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 sava 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 prasmju praktisko pārbaudi), nozīmīgu lomu iegūst indivīda iemiesotais kultūras kapitāls. Tā izpausmes tiek izmantotas par indivīda mācīties prasmes, intelekta kapacitātes un profesionalitātes mērinstrumentu. Turklāt gadījumos, ja darba devējs iepriekš ir vadījies 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 mainošas 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 (6. nodaļa).

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 (6. nodaļa).

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 līdzšinējos 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. 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 trūkstošo kultūras kapitālu un pielāgotos jaunās profesijas normām un vērtībām. Lai gan šis uzdevums atbalsta arī iepriekšējai profesijai raksturīgā kapitāla pārvešanu, 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.

Kopumā autore identificējusi 15 rīcību stratēģijas, no kurām piecas attiecas uz vispārēju profesionālās mobilitātes procesa izvērtēšanu, plānošanu un vadīšanu (vispārējās stratēģijas), sešas – uz kultūras kapitāla, divas – sociālā kapitāla un divas – ekonomiskā kapitāla pārvaldību. 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. Autore secina, ka indivīda kapitāla pārvaldības stratēģiju repertuārs ir visaptverošs – tas attiecas uz visiem P. Burdjē definētajiem kapitāla veidiem, kā arī atsevišķa to grupa ir orientēta uz vispārēju profesionālās mobilitātes procesa pārvaldību (7. nodaļa, pamatota 4. tēze).

Analizējot profesionālās mobilitātes mikro līmeņa procesus, promocijas darba autore verificēja S. Koikalainenas 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. Koikalainenas piedāvājumu iedalīt 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 pierādījies 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 indivīdam 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 (7. nodaļa).

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.

PATEICĪBAS

Esmu ļoti pateicīga visiem mana promocijas darba pētījuma interviju dalībniekiem par dalīšanos ar savu stāstu par savām profesionālajām izvēlēm un to motīviem, darba dzīves gājumu un savām atklāsmēm šajā procesā. Tāpat esmu pateicīga visiem darba devēju, izglītības iestāžu un profesionālo organizāciju pārstāvjiem, kuri atsaucās aicinājumam dalīties ar savu redzējumu gan par Latvijas darba tirgus procesiem kopumā, gan par saskarsmes pieredzi ar cilvēkiem, kuri ir mainījuši profesiju. Šie stāsti (intervijas) veido promocijas darba pamatu.

Tāpat esmu pateicīga saviem draugiem un kolēģiem, un viņu draugiem un kolēģiem, un visiem citiem, kas bija iesaistīti manos meklējumos, lai atrastu cilvēkus, kuri ir mainījuši profesiju.

Promocijas darba izstrāde nebūtu iespējama bez manu tuvāko kolēģu atbalsta, kuri ne vien bija gatavi samierināties ar manu vājo iesaistīšanos tiešo darba pienākumu izpildē, bet arī piedalījās promocijas darba melnraksta apspriešanā un ar savu pozitīvo atsaukumi deva spēku turpināt. Šeit es gribu pateikt lielu paldies Baltic Institute of Social Sciences kolēģēm Inesei Šūpulei, Līvai Krieķei, Evijai Kļavei un Agnesei Berkoldei, un Baltic Studies Centre kolēģiem Andai Ādamsoni-Fiskovičai, Emīlam Ķīlim, Miķelim Grīviņam un Sandrai Šūmanei.

Atsevišķu paldies vēlos pateikt sava promocijas darba zinātniskajam vadītājam profesoram Tālim Tisenkopfam par profesionālo, disciplinējošo un finansiālo atbalstu darba rakstīšanā, un par viņa nozīmīgo lomu manas vēlēšanās noslēgt doktorantūras studijas atdzīvināšanā. Esmu pateicīga arī asociētajai profesorei Baibai Belai un citiem socioloģijas katedras docētājiem par vērtīgajiem padomiem un ieteikumiem manu doktorantūras studiju laikā.

Šī promocijas darba izstrādi sekmēja arī finansiālais atbalsts, kuru saņēmu no Latvijas Universitātes. Darba pabeigšanu saprātīgos termiņos rosināja Eiropas Sociālā fonda projekts “LU doktorantūras kapacitātes stiprināšana jaunā doktorantūras modeļa ietvarā”, bet atbalstu datu vākšanā nodrošināja Sociālo zinātņu fakultātes Sociālo un politisko pētījumu institūta projekts “Ilgtspējīga nācijas attīstība un dzīves kvalitāte”. Esmu pateicīga visiem Latvijas Universitātes administratīvajiem darbiniekiem, ar kuriem man bijusi saskarsme šo gadu gaitā, par viņu rūpēm, atbalstot manu virzību pretim šim lielajam mērķim.

Noslēgumā vēlos pateikt lielu paldies profesorei Brigitai Zepai un sociologam Aldim Pauliņam – diviem redzamiem Latvijas socioloģijas nozares pārstāvjiem, kas daudzu gadu garumā ir veicinājuši manu intelektuālo un profesionālo izaugsmi.

IZMANTOTIE INFORMĀCIJAS AVOTI

- Abbott, A. (1993). The Sociology of Work and Occupations. *Annual Review of Sociology*, 19, 187–209. Retrieved August 19, 2021, from <http://www.jstor.org/stable/2083386>
- Adler, P. S., & Kwon, S. W. (2002). Social Capital: Prospects for a New Concept. *The Academy of Management Review*, 27, 17–40. <https://doi.org/10.2307/4134367>
- 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>
- AIC – Akadēmiskās informācijas centrs. (2018). *Neformālās un ikdienas mācīšanās rezultātu atzīšanas ieviešana Latvijā. Pašvērtējuma ziņojums*. Rīga: Akadēmiskās informācijas centrs. Pieejams: <https://www.izm.gov.lv/lv/media/4087/download> (skatīts 06.01.2023.)
- Al Ariss, A., & Syed, J. (2011). Capital Mobilization of Skilled Migrants: A Relational Perspective. *British Journal of Management*, 22, 286–304. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2010.00734.x>
- 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>
- Atkinson, R. (2012). The life story interview as a mutually equitable relationship. 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. 115–128). Thousand Oaks: Sage Publications. <https://www.doi.org/10.4135/9781452218403>.
- Atkinson, W. (2009). Rethinking the Work-Class Nexus: Theoretical Foundations for Recent Trends. *Sociology*, 43(5), 896–912. <https://doi.org/10.1177/0038038509340718>
- Atkinson, W. (2010). The myth of the reflexive worker: class and work histories in neo-liberal times. *Work, Employment and Society*, 24(3), 413–429. <https://doi.org/10.1177/0950017010371659>
- Avent-Holt, D., Henriksen, L. F., Hägglund, A. E., Jung, J., Kodama, N., Melzer, S. M., Mun, E., Rainey, A., & Tomaskovic-Devey, D. (2020). Occupations, workplaces or jobs?: an exploration of stratification contexts using administrative data. *Research in Social Stratification and Mobility*, 70, Article 100456. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2019.100456>

- Barabasch, A., & Merrill, B. (2014). Cross-cultural Approaches to Biographical Interviews: looking at career transitions and lifelong learning. *Research in Comparative and International Education* 9(3): 287–300. <https://doi.org/10.2304/rcie.2014.9.3.287>
- 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>.
- Bathmaker, A. M., (2015). Thinking with Bourdieu: thinking after Bourdieu. Using ‘field’ to consider in/equalities in the changing field of English higher education. *Cambridge Journal of Education*, 45(1), 61–80. <https://doi.org/10.1080/0305764X.2014.988683>
- 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>
- Benson, R. (1999). Field Theory in Comparative Context: A New Paradigm for Media Studies. *Theory and Society* 28(3): 463–498. <https://doi.org/10.1023/A:1006982529917>
- Benton, R. A., McDonald, S., Manzoni, A., & Warner, D. F. (2015). The Recruitment Paradox: Network Recruitment, Structural Position, and East German Market Transition. *Social Forces*, 93(3), 905–932. <https://doi.org/10.1093/sf/sou100>
- 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.
- Bethmann, A. (2013). Occupational change and status mobility. *Journal for Labour Market Research*, 46(4), 307–319. <https://doi.org/10.1007/s12651-013-0147-9>
- BiSMART. (13.09.2019). *Sievietes aicinātas pieteikties apmācībām IT jomā un saņemt par to stipendiju*. Biznesa tehnoloģiju platforma. Pieejams: <https://bismart.lv/blogs/viedavalsts/sievietes-aicinas-pieteikties-apmacibam-it-joma-un-sanemt-par-to-stipendiju-1164> (skatīts 23.11.2020).
- BISS – Baltic Institute of Social Sciences. (2015). *Pētījums par administratīvā sloga samazināšanas iespējām un inovatīvām pieejām ilgstošā bezdarba problēmu risināšanā*. Rīga: Baltic Institute of Social Sciences. Pieejams: <https://petijumi.mk.gov.lv/node/2792> (skatīts 27.01.2023.)

- BISS – Baltic Institute of Social Sciences. (2020). *Nodarbināto pieaugušo ar zemu kvalifikāciju efektīvākas iesaistes mācībās izvērtējums*. Rīga: Baltic Institute of Social Sciences. Pieejams: <http://petijumi.mk.gov.lv/node/3180> (skatīts 27.01.2023.)
- BISS – Baltic Institute of Social Sciences. (2022). *ES fondu ieguldījumu ilgtspējīgas un kvalitatīvas nodarbinātībā un darbaspēka mobilitātē 2014.–2020. gada plānošanas periodā lietderības, efektivitātes un ietekmes izvērtējums*. Rīga: Baltic Institute of Social Sciences. Pieejams: <http://petijumi.mk.gov.lv/node/3417> (skatīts 27.01.2023.)
- 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>
- Bol, T., Ciocca Eller, C., van de Werfhorst, H. G., & DiPrete, T. A. (2019). School-to-Work Linkages, Educational Mismatches, and Labor Market Outcomes. *American Sociological Review*, 84(2), 275–307. <https://doi.org/10.1177/0003122419836081>
- Bornat, J. (2008). Biographical methods. In: P. Alasuutari, L. Bickman & J. Brannen (eds), *The Sage Handbook of Social Research Methods* (pp. 344–356). London: Sage.
- 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.
- Burns, E. (2015). Re-imagining career transition: What help from typologies? *Journal of Sociology*, 51(4), 933–949. <https://doi.org/10.1177/1440783313486191>
- Caetano, A., & Nico, M. (2019). Forever young: creative responses to challenging issues in biographical research. *Contemporary Social Sciences*, 14(3–4), 361–378. <https://doi.org/10.1080/21582041.2018.1510134>
- Campos, N. F., & Dabušinskas, A. (2009). So many rocket scientists, so few marketing clerks: Estimating the effects of economic reform on occupational mobility in Estonia.

- European Journal of Political Economy*, 25(2), 261–275.
<https://doi.org/10.1016/j.ejpoleco.2008.12.001>
- 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>
- Chan, T. W., & Goldthorpe, J. H. (2004). Is There a Status Order in Contemporary British Society? Evidence from the Occupational Structure of Friendship. *European Sociological Review*, 20(5), 383–401. <https://doi.org/10.1093/esr/jch033>
- Chudzikowski, K., & Mayrhofer, W. (2011). In search of the blue flower? Grand social theories and career research: The case of Bourdieu’s theory of practice. *Human Relations*, 64(1), 19–36. <https://doi.org/10.1177/0018726710384291>.
- Cincinnati, S., De Wever, B., Van Keer, H., & Valcke, M. (2016). The Influence of Social Background on Participation in Adult Education: Applying the Cultural Capital Framework. *Adult Education Quarterly*, 66(2), 143–168.
<https://doi.org/10.1177/0741713615626714>
- Cīce, A. (1995). Darbatirgus un bezdarbs pēcsociālisma Latvijā. *Latvijas Zinātņu akadēmijas vēstis. A daļa: humanitārās zinātnes*, 7/8, 59–68.
- Collins, R. (1998). *The sociology of philosophies: A global theory of intellectual change*. Cambridge: Belknap Press.
- Collins, R. (2004). *Interaction ritual chains*. Princeton: Princeton University Press.
- Cook, A. C. G., Faulconbridge, J. R., & Muzio, D. (2012). London’s Legal Elite: Recruitment through Cultural Capital and the Reproduction of Social Exclusivity in City Professional Service Fields. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 44(7), 1744–1762.
<https://doi.org/10.1068/a43605>
- 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>
- Connelly, R., Gayle, V., & Lambert, P. S. (2016). A Review of occupation-based social classifications for social survey research. *Methodological Innovations*, 9, 1–14.
<https://doi.org/10.1177/2059799116638003>
- Côté, J., & Bynner, J. (2008). Changes in the transition to adulthood in the UK and Canada: The role of structure and agency in emerging adulthood. *Journal of Youth Studies*, 11, 251–268. <https://doi.org/10.1080/13676260801946464>

- Davies, S., & Rizk, J. (2018). The Three Generations of Cultural Capital Research: A Narrative Review. *Review of Educational Research*, 88(3), 331–365. <https://doi.org/10.3102/0034654317748423>
- Dezalay, Y., & Garth, B. G. (2016). ‘Lords of the dance’ as double agents: elite actors in and around the legal field. *Journal of Professions and Organization*, 3(2), 188–206. <https://doi.org/10.1093/jpo/jow006>
- Diewald, M., Solga, H., & Goedicke, A. (2002). Back to labour markets – who got ahead in post-communist societies after 1989?, *European Societies*, 4(1), 27–52. <https://doi.org/10.1080/14616690220130982>.
- DiPrete, T. (2002). Life Course Risks, Mobility Regimes, and Mobility Consequences: A Comparison of Sweden, Germany, and the United States. *American Journal of Sociology*, 108(2), 267–309. <https://doi.org/10.1086/344811>.
- DiPrete, T. A. (2003). Do Cross-National Differences in Household Standard of Living Mobility Parallel Cross-National Differences in Occupational Mobility? A Comparison of Germany, Sweden and the USA. *Current Sociology*, 51(5), 483–498. <https://doi.org/10.1177/00113921030515003>.
- DiPrete, T., De Graaf, P., Luijckx, 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>.
- Doherty, N., & Dickmann, M. (2009). Exposing the symbolic capital of international assignments. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(2), 301–320. <https://doi.org/10.1080/09585190802670664>.
- Drotos, S. M., & Cilesiz, S. (2016). Shoes, Dues, and Other Barriers to College Attainment: Perspectives of Students Attending High-Poverty, Urban High Schools. *Education and Urban Society*, 48(3), 221–244. <https://doi.org/10.1177/0013124514533793>
- Edgerton, J. D., & Roberts, L. W. (2014). Cultural capital or habitus? Bourdieu and beyond in the explanation of enduring educational inequality. *Theory and Research in Education*, 12(2), 193–220. <https://doi.org/10.1177/1477878514530231>

- Emirbayer, M., & Mische, A. (1998). What Is Agency? *American Journal of Sociology*, *103*(4), 962–1023. <https://doi.org/10.1086/231294>
- Entwistle, J., & Rocamora, A. (2006). The Field of Fashion Materialized: A Study of London Fashion Week. *Sociology*, *40*(4), 735–751. <https://doi.org/10.1177/0038038506065158>
- 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>
- Erikson, R., & Goldthorpe, J. (1992). *The constant flux: A study of class mobility in industrial societies*. Oxford: Oxford University Press.
- Esping-Andersen, G., Rohwer, G., & Sørensen, S. L. (1994). Institutions and Occupational Class Mobility: Scaling the Skill Barrier in the Danish Labour Market. *European Sociological Review*, *10*(2), 119–134. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.esr.a036325>
- Evetts, J. (2003). The Sociological Analysis of Professionalism: Occupational Change in the Modern World. *International Sociology*, *18*(2), 395–414. <https://doi.org/10.1177/026858090301800200>
- Flap, H., & Völker, B. (2001). Goal specific social capital and job satisfaction: Effects of different types of networks on instrumental and social aspects of work. *Social Networks*, *23*(4), 297–320. [https://doi.org/10.1016/S0378-8733\(01\)00044-2](https://doi.org/10.1016/S0378-8733(01)00044-2).
- 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>
- Forsythe, E. (2019). Careers within Firms: Occupational Mobility Over the Lifecycle. *Labour*, *33*, 241–277. <https://doi.org/10.1111/labr.12146>
- 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>.
- Garnett, B., Guppy, N., & Veenstra, G. (2008). Careers Open to Talent: Educational Credentials, Cultural Talent, and Skilled Employment. *Sociological Forum*, *23*, 144–164. <https://doi.org/10.1111/j.1573-7861.2007.00049.x>
- Galgóczi, B., Leschke, J., & Watt, A. (2011) Intra-EU labour migration: flows, effects and policy responses. *Working Paper 2009.03*. 2011 spring update. Brussels: European Trade Union Institute.
- Glaser, B., & Strauss, A. (1967). *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. New York: Aldine de Gruyter.

- Goldthorpe, J. H. (2002). Occupational Sociology, Yes: Class Analysis, No: Comment on Grusky and Weeden's Research Agenda. *Acta Sociologica*, 45(3), 211-217. <https://doi.org/10.1177/000169930204500303>
- Goldmanis, M., & Mieriņa, I. (2009). Jauniešu nodarbinātība: iekļaušanās darba tirgū un darba karjera. In M. Kūle, A. Vilks (eds.) *Latvijas jaunatnes portrets: integrācija sabiedrībā un marginalizācijas riski* (pp. 71–128). Rīga: LU Akadēmiskais apgāds.
- Goos, M., Manning, A., & Salomons, A. (2014). Explaining job polarization: Routine-biased technological change and offshoring. *American Economic Review*, 104(8): 2509–2526. <https://doi.org/10.1257/aer.104.8.2509>
- Gorman, E. H., & Sandefur, R. L. (2011). “Golden Age,” Quiescence, and Revival: How the Sociology of Professions Became the Study of Knowledge-Based Work. *Work and Occupations*, 38(3), 275–302. doi:10.1177/0730888411417565.
- Granovetter, M. S. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360–1380. <https://doi.org/10.1086/225469>.
- Grenfell, M., & James, D. (2004). Change in the field – changing the field: Bourdieu and the methodological practice of educational research. *British Journal of Sociology of Education*, 25(4), 507–523. <https://doi.org/10.1080/014256904200026989>
- Grugulis, I., & Vincent, S. (2009). Whose skill is it anyway?: ‘soft’ skills and polarization. *Work, Employment and Society*, 23(4), 597–615. <https://doi.org/10.1177/0950017009344862>
- Gulledge, E., Roscoe, P., & Townley, B. (2015) Economizing Habitus. Material calculation and ‘the rules of the game’ in the publishing industry. *Journal of Cultural Economy*, 8(6), 637–654. <https://doi.org/10.1080/17530350.2015.1047785>.
- Hazans, M. (2019). Emigration from Latvia: A Brief History and Driving Forces in the Twenty-First Century. In: R. Kaša, I. Mieriņa (eds) *The Emigrant Communities of Latvia. IMISCOE Research Series* (pp. 35–68). Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-12092-4_3
- Haynie, J. M., & Shepherd, D. (2011). Toward a theory of discontinuous career transition: investigating career transitions necessitated by traumatic life events. *Journal of Applied Psychology*, 96(3), 501–524. <https://doi.org/10.1037/a0021450>
- Iellatchitch, A., Mayrhofer, W., & Meyer, M. (2003). Career fields: a small step towards a grand career theory? *International Journal of Human Resource Management*, 14(5), 728–750. <https://doi.org/10.1080/0958519032000080776>.

- ILO – International Labour Organization. (2016). *ISCO-08 Structure, index correspondence with ISCO-88*. Pieejams: <https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco08/> (skatīts 09.01.2023.)
- Jakubauskas, E. B. (1997). Baltic economic development and some implications for post-secondary education. *Journal of Baltic Studies*, 28(1), 87–94. <https://doi.org/10.1080/01629779600000241>.
- Jammaers, E., Zaroni, P., & Williams, J. (2021). Not all fish are equal: a Bourdieuan analysis of ableism in a financial services company. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(11), 2519–2544. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1588348>.
- 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>.
- Jaunzeme, I. (2017). Karjeras attīstības atbalsta sistēmas darbība Latvijā 2013.–2017. gadā. Rīga: Valsts izglītības attīstības aģentūra. Pieejams: <https://www.viaa.gov.lv/lv/media/10980/download> (skatīts 09.01.2023.)
- Jerbashian, V. (2019). Automation and Job Polarization: On the Decline of Middling Occupations in Europe. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 81: 1095–1116. <https://doi.org/10.1111/obes.12298>
- 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>
- Kalfa, S., Wilkinson, A., & Gollan, P. J. (2018). The Academic Game: Compliance and Resistance in Universities. *Work, Employment and Society*, 32(2), 274–291. <https://doi.org/10.1177/0950017017695043>
- Kambourov, G., & Manovskii, I. (2009a). 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>
- Kambourov, G., & Manovskii, I. (2009b). Occupational Specificity of Human Capital. *International Economic Review*, 50, 63–115. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2354.2008.00524.x>.
- Kangro, A., & James, D. (2008). Rapid Reform and Unfinished Business: The Development of Education in Independent Latvia 1991–2007. *European Journal of Education*, 43(4), 547–561. <http://www.jstor.org/stable/25481880>.

- Kasalis, E., Brēķis, E., Jēkabsone, 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
- Kažoka, I. (2014). *Latvijas 10 gadi Eiropas Savienībā: sabiedrības noskaņojums un lēmumu pieņemšana*. Rīga: Providus. Pieejams: http://providus.lv/article_files/2763/original/Latvijas_10_gadi_5.pdf?1420456069
- 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
- Krieviņš, M., & Lesiņš, M. (2001). Profesionālā izglītība Latvijā – izglītības nozare, kurā nav īstenota pāreja uz tirgus ekonomiku. In: G. Catlaks, I.Dedze, S.Heinemans, K.Krēsliņš (eds.) *Ceļā uz sociālo saliedētību un labklājību. Pārskats par izglītību Latvijā 2000. gadā*. Rīga: Providus. 88–92. https://providus.lv/article_files/990/original/izg2000_lv_ful.pdf?1326724600
- Ladwig, J. G. (1994). For Whom This Reform?: outlining educational policy as a social field. *British Journal of Sociology of Education*, 15(3), 341–363. <https://doi.org/10.1080/0142569940150303>.
- 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>
- Laškova, J. (2016). *Pieaugušo darba meklētāju karjeras vadības prasmju veidošanās nodarbinātības atbalsta programmās*. Promocijas darbs. Rēzekne: Rēzeknes Tehnoloģiju akadēmijas Izglītības, valodu un dizaina fakultāte.
- Lee, T. (1998). *Using Qualitative Methods in Organizational Research*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- le Grand, C. & Tählin, M. (2013). Class, Occupation, Wages, and Skills: The Iron Law of Labor Market Inequality. In E. G. Birkelund (Ed.), *Class and Stratification Analysis. Comparative Social Research, Vol. 30* (pp. 3–46). Emerald Group Publishing. [https://doi.org/10.1108/S0195-6310\(2013\)0000030006](https://doi.org/10.1108/S0195-6310(2013)0000030006)

- Letki, N., & Mierina, I. (2012). *The Power of Networks. Individual and Contextual Determinants of Mobilising Social Networks for Help*. AIAS: GINI Discussion Paper 45. Pieejams: http://gini-research.org/system/uploads/393/original/DP_45_-_Letki_Mierina.pdf?1352276446
- Lieblich, A., Tuval-Mashiach, R. & Zilber, T. (1998). *Narrative Research: Reading, Analysis, and Interpretation*. Thousand Oaks, CA: 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. (2013). *Ziņojums par Latvijas tautsaimniecības attīstību*. Rīga: Ekonomikas ministrija. Pieejams: <https://www.em.gov.lv/lv/media/1768/download> (skatīts 06.02.2023.)
- 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 Ekonomikas ministrija. (2021). *Nacionālās industriālās politikas pamatnostādnes 2021.–2027.gadam*. Rīga: Ekonomikas ministrija. Pieejams: <http://polsis.mk.gov.lv/documents/6983> (skatīts 06.02.2023.)
- LR Finanšu ministrija. (2007). *Valsts stratēģiskais ietvardokuments 2007.–2013.gada periodam*. Pieejams: https://www.esfondi.lv/upload/04-kohezijas_politikas_nakotne/VSID_2007-10-23.pdf
- LR Finanšu ministrija. (2014). *Darbības programma “Izaugsme un nodarbinātība”*. Pieejams: https://www.esfondi.lv/upload/Planosana/dp_konsolideta-versija.docx
- LR Izglītības un zinātnes ministrija. (2006, 27. septembris). *Izglītības attīstības pamatnostādnes 2007.–2013.gadam*. Pieejams: <http://polsis.mk.gov.lv/api/file/file4460.docx>
- LR Izglītības un zinātnes ministrija. (2007, 13. februāris). *Mūžizglītības politikas pamatnostādnes 2007.–2013.gadam*. Pieejams: https://www.tip.edu.lv/media/files/Muzizglitibas_politikas_pamatnostadnes_2007.pdf
- LR Izglītības un zinātnes ministrija. (2013). *Izglītības attīstības pamatnostādnes 2014.–2020.gadam*. Pieejams: <http://www.lsa.lv/wp-content/uploads/2013/03/Izglitibasattistibaspamatnostadnes.pdf>
- LR Izglītības un zinātnes ministrija. (2018, 7. septembris). *Ministru kabineta noteikumu projekta “Obligāti piemērojamo profesiju standartu un profesionālās kvalifikācijas prasību saraksts un tajā iekļauto profesijas standartu un profesionālās kvalifikācijas*

- prasību publiskošanas kārtība” sākotnējās ietekmes novērtējuma ziņojums (anotācija).*
Pieejams: https://tap.mk.gov.lv/doc/2018_10/IZMANOT_070918_PS_PKP.1888.docx
- LR Izglītības un zinātnes ministrija. (2019). *Informatīvais ziņojums “Reglamentēto profesiju jomas pilnveidošana Latvijā: paveiktais 2016.–2018. gadā un plānotie pasākumi 2019.–2021. gadā”.* Pieejams: https://www.izm.gov.lv/sites/izm/files/izmzin_190319_reglprof1.docx
- LR Izglītības un zinātnes ministrija. (2020). *Ministru kabineta noteikumu “Grozījumi Ministru kabineta 2016. gada 15. jūlija noteikumos Nr. 474 “Darbības programmas “Izaugsme un nodarbinātība” 8.4.1. specifiskā atbalsta mērķa “Pilnveidot nodarbināto personu profesionālo kompetenci” īstenošanas noteikumi” projekta sākotnējās ietekmes novērtējuma ziņojums (anotācija).* Pieejams: https://tap.mk.gov.lv/doc/2020_06/IZManot_040620_MKN474.1110.docx (skatīts 28.03.2023.).
- LR Labklājības ministrija. (2020). *Rīkojums Nr. 97 “Par komisijas izveidošanu Nodarbinātības valsts aģentūrā reģistrēto personu mācību noteikšanai”.* Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/media/19088/download?attachment>
- LR Ministru kabinets. (2003, 17. jūnijs). *Ministru kabineta noteikumi Nr. 309 “Aktīvo nodarbinātības pasākumu organizēšanas un finansēšanas kārtība un aktīvo nodarbinātības pasākumu realizētāju izvēles principi”.* Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/76499-aktivo-nodarbinatibas-pasakumu-organizesanas-un-finansesanas-kartiba-un-aktivo-nodarbinatibas-pasakumu-realizetaju-izveles-prin...> (skatīts 27.03.2023.).
- LR Ministru kabinets. (2004, 15. jūnijs). *Ministru kabineta noteikumi Nr.543 “Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūras nolikums”.* Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/90429-profesionalas-karjeras-izveles-valsts-agenturas-nolikums>
- LR Ministru kabinets. (2006a, 29. marts). *Ministru kabineta rīkojums Nr.214 Par koncepciju “Karjeras attīstības atbalsta sistēmas pilnveidošana”.* Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/132990-par-koncepciju-karjeras-attistibas-atbalsta-sistemas-pilnveidosana>
- LR Ministru kabinets. (2006b, 6. jūnijs). *MK noteikumi Nr.460 “Noteikumi par specialitāšu, apakšspecialitāšu un papildspecialitāšu sarakstu reglamentētajām profesijām”.* Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/137108-noteikumi-par-specialitasu-apaksspecialitasu-un-papildspecialitasu-sarakstu-reglamentetajam-profesijam> (skatīts 27.03.2023.).
- LR Ministru kabinets. (2007, 28. augusts). *Ministru kabineta noteikumi Nr.571 “Grozījumi Ministru kabineta 2003.gada 29.jūlija noteikumos Nr.425 “Nodarbinātības valsts*

aģentūras nolikums””. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/162382-grozijumi-ministru-kabineta-2003-gada-29-julija-noteikumos-nr-425-nodarbinatibas-valsts-agenturas-nolikums->

LR Ministru kabinets. (2008, 10. marts). *Ministru kabineta noteikumi Nr. 166 “Noteikumi par aktīvo nodarbinātības pasākumu un preventīvo bezdarba samazināšanas pasākumu organizēšanas un finansēšanas kārtību un pasākumu īstenotāju izvēles”*. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/172806-noteikumi-par-aktivo-nodarbinatibas-pasakumu-un-preventivo-bezdarba-samazinanas-pasakumu-organizesanas-un-finansesanas-kartibu-un-pasakumu-istenotaju-izveles-principiem> (skatīts 27.03.2023.).

LR Ministru kabinets. (2011, 25. janvāris). *Ministru kabineta noteikumi Nr. 75 “Noteikumi par aktīvo nodarbinātības pasākumu un preventīvo bezdarba samazināšanas pasākumu organizēšanas un finansēšanas kārtību un pasākumu īstenotāju izvēles principiem”*. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/225425-noteikumi-par-aktivo-nodarbinatibas-pasakumu-un-preventivo-bezdarba-samazinanas-pasakumu-organizesanas-un-finansesanas-kartib> (skatīts 27.03.2023.).

LR Ministru kabinets. (2012, 10. janvāris). *Ministru kabineta noteikumi Nr. 36 “Iepriekšējā izglītībā vai profesionālajā pieredzē sasniegtu studiju rezultātu atzīšanas noteikumi”*. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/242653-iepriekseja-izglitiba-vai-profesionalaja-pieredze-sasniegtu-studiju-rezultatu-atzisanas-noteikumi> (skatīts 27.03.2023.).

LR Ministru kabinets. (2015, 4. februāris). *Par Eiropas Savienības struktūrfondu un Kohēzijas fonda 2014.–2020.gada plānošanas perioda darbības programmu “Izaugsme un nodarbinātība”*. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/272012-par-eiropas-savienibas-strukturfondu-un-kohezijas-fonda-20142020gada-planosanas-perioda-darbibas-programmu-izaugsme-un-nodarbinatiba> (skatīts 27.03.2023.).

LR Ministru kabinets. (2016, 15. jūlijs). *Ministru kabineta noteikumi Nr. 474 “Darbības programmas “Izaugsme un nodarbinātība” 8.4.1. specifiskā atbalsta mērķa “Pilnveidot nodarbināto personu profesionālo kompetenci” īstenošanas noteikumi”*. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/283669-darbibas-programmas-izaugsme-un-nodarbinatiba-8-4-1-specifiska-atbalsta-merka-pilnveidot-nodarbinato-personu-profesionalo> (skatīts 27.03.2023.).

LR Ministru kabinets. (2017a, 23. maijs). *Ministru kabineta noteikumi Nr. 264 “Noteikumi par Profesiju klasifikatoru, profesijai atbilstošiem pamatuzdevumiem un kvalifikācijas pamatprasībām”*. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/291004-noteikumi-par-profesiju-klasifikatoru-profesijai-atbilstosiem-pamatuzdevumiem-un-kvalifikācijas-pamatprasibam> (skatīts 27.03.2023.).

- LR Ministru kabinets. (2017b, 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.).
- LR Ministru kabinets. (2017c, 19. septembris). *Ministru kabineta noteikumi Nr. 572 “Grozījumi Ministru kabineta 2016. gada 15. jūlija noteikumos Nr. 474 “Darbības programmas “Izaugsme un nodarbinātība” 8.4.1. specifiskā atbalsta mērķa “Pilnveidot nodarbināto personu profesionālo kompetenci” īstenošanas noteikumi”*. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/293669-grozijumi-ministru-kabineta-2016-gada-15-julija-noteikumos-nr-474-darbibas-programmas-izaugsme-un-nodarbinatiba-8-4-1-specifisk...> (skatīts 27.03.2023.).
- LR Ministru kabinets. (2018a, 14. augusts). *Ministru kabineta noteikumi Nr. 505 “Ārpus formālās izglītības apgūto vai profesionālajā pieredzē iegūto kompetenču un iepriekšējā izglītībā sasniegtu studiju rezultātu atzīšanas noteikumi”*. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/301013-arpus-formalas-izglitibas-apguto-vai-profesionalaja-pieredze-ieguto-kompetencu-un-iepriekseja-izglitiba-sasniegtu-studiju-rezultatu-atzisanas-noteikumi> (skatīts 27.03.2023.).
- LR Ministru kabinets. (2018b, 9. oktobris). *Ministru kabineta noteikumi Nr. 626 “Noteikumi par obligāti piemērojamo profesiju standartu un profesionālās kvalifikācijas prasību sarakstu un tajā iekļauto profesiju standartu un profesionālās kvalifikācijas prasību publiskošanas kārtību”*. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/302154-noteikumi-par-obligati-piemerojamo-profesiju-standartu-un-profesionalas-kvalifikācijas-prasibu-sarakstu-un-taja-ieklauto-profes...> (skatīts 27.03.2023.).
- LR Ministru kabinets. (2020, 16. jūnijs). *Ministru kabineta noteikumi Nr. 396 “Grozījumi Ministru kabineta 2016. gada 15. jūlija noteikumos Nr. 474 “Darbības programmas “Izaugsme un nodarbinātība” 8.4.1. specifiskā atbalsta mērķa “Pilnveidot nodarbināto personu profesionālo kompetenci” īstenošanas noteikumi”*. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/315589-grozijumi-ministru-kabineta-2016-gada-15-julija-noteikumos-nr-474-darbibas-programmas-izaugsme-un-nodarbinatiba-8-4-1-specifisk...> (skatīts 27.03.2023.).
- LR Ministru kabinets. (2021a, 20. aprīlis). *Ministru kabineta noteikumi Nr. 249 “Grozījumi Ministru kabineta 2006. gada 6. jūnija noteikumos Nr. 460 “Noteikumi par specialitāšu, apakšspecialitāšu un papildspecialitāšu sarakstu reglamentētajām profesijām”*. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/322622-grozijumi-ministru-kabineta-2006-gada-6-junija-noteikumos-nr-460-noteikumi-par-specialitasu-apaksspecialitasu-un-papildspeciali...> (skatīts 27.03.2023.).

- LR Ministru kabinets. (2021b, 14. decembris). *Ministru kabineta noteikumi Nr. 818 "Grozījumi Ministru kabineta 2006. gada 6. jūnija noteikumos Nr. 460 "Noteikumi par specialitāšu, apakšspecialitāšu un papildspecialitāšu sarakstu reglamentētajām profesijām"*. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/328536-grozijumi-ministru-kabineta-2006-gada-6-junija-noteikumos-nr-460-noteikumi-par-specialitasu-apaksspecialitasu-un-papildspeciali...> (skatīts 27.03.2023.).
- LR Saeima. (1995, 2. novembris). *Augstskolu likums*. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/37967-augstskolu-likums> (skatīts 27.03.2023.).
- LR Saeima. (1999a, 10. jūnijs). *Profesionālās izglītības likums*. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/20244-profesionalas-izglitibas-likums>
- LR Saeima. (1999b, 25. novembris). *Likums "Par apdrošināšanu bezdarba gadījumā"*. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/14595-par-apdrosinasanu-bezdarba-gadijumam> (skatīts 27.03.2023.).
- LR Saeima. (2001a, 20. jūnijs). *Likums "Par reglamentētajām profesijām un profesionālās kvalifikācijas atzīšanu"*. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/26021-par-reglamentetajam-profesijam-un-profesionalas-kvalifikācijas-atzisanu> (skatīts 27.03.2023.).
- LR Saeima. (2001b, 6. jūlijs). *Darba likums*. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums> (skatīts 27.03.2023.).
- LR Saeima. (2006, 2. marts). *Grozījumi Augstskolu likumā*. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/131057-grozijumi-augstskolu-likuma> (skatīts 27.03.2023.).
- LR Saeima. (2010, 30. jūnijs). *Grozījumi Profesionālās izglītības likumā*. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/212500-grozijumi-profesionalas-izglitibas-likuma> (skatīts 27.03.2023.).
- LR Saeima. (2011, 14. jūlijs). *Grozījumi Augstskolu likumā*. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/233707-grozijumi-augstskolu-likuma>. (skatīts 27.03.2023.).
- LR Saeima. (2012, 15. novembris). *Grozījumi likumā "Par apdrošināšanu bezdarba gadījumam"*. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/253190-grozijumi-likuma-par-apdrosinasanu-bezdarba-gadijumam-> (skatīts 27.03.2023.).
- LR Saeima. (2015, 12. maijs). *Grozījumi Profesionālās izglītības likumā*. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/273942-grozijumi-profesionalas-izglitibas-likuma> (skatīts 27.03.2023.).
- LR Saeima. (2019, 14. novembrī). *Grozījumi likumā "Par apdrošināšanu bezdarba gadījumam"*. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/310969-grozijumi-likuma-par-apdrosinasanu-bezdarba-gadijumam-> (skatīts 27.03.2023.).

- Lupu, I., & Empson, L. (2015). Illusio and overwork: playing the game in the accounting field. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 28(8), 1310–1340. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-02-2015-1984>
- Lynn, F. B., & Ellerbach, G. (2017). A Position with a View: Educational Status and the Construction of the Occupational Hierarchy. *American Sociological Review*, 82(1), 32–58. <https://doi.org/10.1177/0003122416671743>
- 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)
- McCann, L., & Monteath, G. (2020). Restoring the missing context in HRM: Habitus, capital and field in the reproduction of Japanese repatriate careers. *Human Resource Management Journal*, 30, 478–493. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12279>
- 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>
- Medici, G., Tschop, C., Grote, G., & Hirsch, A. (2020). Grassroots of occupational change: Understanding mobility in vocational careers. *Journal of Vocational Behavior*, 122, Article 103480, <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103480>.
- Moran, P. (2005). Structural vs. relational embeddedness: social capital and managerial performance. *Strategic Management Journal*, 26, 1129–1151. <https://doi.org/10.1002/smj.486>
- 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>.
- Nawakitphaitoon, K. (2014). Occupational Human Capital and Wages: The Role of Skills Transferability Across Occupations. *Journal of Labor Research*, 35, 63–87. <https://doi.org/10.1007/s12122-013-9172-2>.
- Niklass, M. (2013). *Jauniešu ar zemu izglītību iekļaušanās darba tirgū Latvijā*. Promocijas darbs. Rīga: Latvijas Universitātes Sociālo zinātņu fakultāte.
- Noelke, C., Gebel, M., & Kogan, I. (2012). Uniform Inequalities: Institutional Differentiation and the Transition from Higher Education to Work in Post-socialist Central and Eastern Europe. *European Sociological Review*, 28(6), 704–716. <https://doi.org/10.1093/esr/jcs008>
- Nowicka, M. (2013). Positioning strategies of Polish entrepreneurs in Germany: Transnationalizing Bourdieu's notion of capital. *International Sociology*, 28(1), 29–47. <https://doi.org/10.1177/0268580912468919>
- OECD. (2019a). *Evaluating Latvia's Active Labour Market Policies, Connecting People with Jobs*. Paris: OECD. <https://doi.org/10.1787/6037200a-en>
- OECD. (2019b). *OECD Skills Strategy Latvia: Assessment and Recommendations, OECD Skills Studies*. Paris: OECD. <https://doi.org/10.1787/74fe3bf8-en>.
- Oficiālās statistikas portāls. (bez datuma, a). Datubāze > Arhīvs un neregulārie apsekojumi > Sociālie procesi > Izglītība > Vispārizglītojošas skolas. > Tabula IZG180. Pamatskolu un vidusskolu beigušo turpmākā izglītība (%). https://data.stat.gov.lv/pxweb/lv/OSP_OD/OSP_OD__sociala__izgl__vispskolas/IZG180.px/
- Oficiālās statistikas portāls. (bez datuma, b). Statistikas datubāze > Izglītība, kultūra un zinātne > Augstākā izglītība > Studenti > Tabula IGA020. Augstskolās un koledžās studējošie pēc mācību maksas finansējuma veida, izglītības tematiskās grupas un izglītības līmeņa (mācību gada sākumā) 1992 – 2021. https://data.stat.gov.lv/pxweb/lv/OSP_PUB/START__IZG__IG__IGA/IGA020
- Oficiālais statistikas portāls. (bez datuma, c). ESF projektā Nr. 8.4.1.0/16/I/001 “Nodarbināto personu profesionālās kompetences pilnveide” – demogrāfiskie dati. Pieejams: <https://data.gov.lv/dati/lv/dataset/esf-projekts-nodarbinato-personu-profesionalas-kompetences-pilnveide-dalibnieku-demografiskie-dati/resource/af49b1e2-5469-41e2-b184-c52512d32806>

- Payne, J. (2000). The unbearable lightness of skill: the changing meaning of skill in UK policy discourses and some implications for education and training. *Journal of Education Policy*, 15(3), 353–369. <https://doi.org/10.1080/02680930050030473>
- Pichler, F., & Wallace, C. (2009). Social capital and social class in Europe: The role of social networks in social stratification. *European Sociological Review*, 25(3), 319–332. <https://doi.org/10.1093/esr/jcn050>
- Piore, M. J. (1978). Dualism in the Labor Market: A Response to Uncertainty and Flux. The Case of France. *Revue Économique, Programme National Persée*, 29(1), 26–48.
- 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
- Pustulka, P., Sarnowska, J., & Buler, M. (2021). Resources and pace of leaving home among young adults in Poland. *Journal of Youth Studies*. <https://doi.org/10.1080/13676261.2021.1925638>
- Ragin, Ch. C. (1994). *Constructing Social Research*. Thousand Oaks: Pine Forge Press.
- Rasnača, L. (2011). *Darba tirgus attiecības Latvijas mazajās pilsētās un laukos*. Promocijas darbs. Rīga: Latvijas Universitātes Sociālo zinātņu fakultāte.
- Reichelt, M., & Abraham, M. (2017). Occupational and Regional Mobility as Substitutes: Occupational and Regional Mobility as Substitutes: A New Approach to Understanding Job Changes and Wage Inequality. *Social Forces*, 95(4), 1399–1426. <http://www.jstor.org/stable/26166879>
- Rivera, L. A. (2012). Hiring as Cultural Matching: The Case of Elite Professional Service Firms. *American Sociological Review*, 77(6), 999–1022. <https://doi.org/10.1177/0003122412463213>
- Romele, L. (2017). From politics to schools: innovative union practices in Latvia. In: *Innovative union practices in Central-Eastern Europe* (pp. 125-138). Retrieved 15 March 2023 from ETUI site: <https://www.etui.org/sites/default/files/From%20politics%20to%20schools%20Latvia.pdf>
- Rose, R. (1995). *Micro-economic conditions of Baltic nationalities*. Studies in Public Policy No. 254. Glasgow: University of Strathclyde.

- RSU – Rīgas Stradiņa universitāte. (22.11.2022.). *Rīgas Stradiņa universitātes Uzņemšanas noteikumi 1. līmeņa, bakalaura un profesionālajās studiju programmās 2023./2024.akadēmiskajam gadam.* Pieejams: https://www.rsu.lv/sites/default/files/imce/Dokumenti/noteikumi/uznemsanas_noteikumi_pamatstudijas_2023_2024.pdf.
- 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>.
- Rungule, R. (2012). Jauniešu pāreja no izglītības uz darbu: paaudžu salīdzinājums. *Starptautiskās konferences "Jaunatne Latvijā, Eiropā, pasaulē: iespējas un riski" tēzes.* Rīga, Latvijas Universitāte. 22–23. Pieejams: https://issuu.com/lufsi/docs/youth2012_conference_abstracts/32
- Saar, E., Ure, O. B., & Desjardins, R. (2013). The Role of Diverse Institutions in Framing Adult Learning Systems. *European Journal of Education*, 48(2), 213–232. <http://www.jstor.org/stable/26357800>
- 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>.
- Sarpong, D., & Maclean, M. (2019). Moving on up? Exploring the career journeys of skilled migrants in the professions. *The International Journal of Human Resource Management*, 1–29. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1629987>
- Savage, M., Warde, A. & Devine, F. (2005). Capitals, assets, and resources: Some critical issues. *British Journal of Sociology* 56(1), 31–47. <https://doi.org/10.1111/j.1468-4446.2005.00045.x>
- Sciulli, D. (2005). Continental Sociology of Professions Today: Conceptual Contributions. *Current Sociology* 53(6), 915-942. <https://doi.org/10.1177/0011392105057155>
- Sīlis, V. (2006). Rūpes par veselību un dzīves kvalitāti. Bela, B., Tisenkopfs, T. (eds.) *Dzīves kvalitāte Latvijā.* Rīga : Zinātne (pp. 179–216).
- Sloka, B., Kristaps, G., Dzelme, J., Vaivads, J., Rivža, B., Okoloviča, L., Rozenblats, J., Skrūzkalne, I., Ēlerts, M., Melnis, A., Šmatkova, I., Čakste, J., Vrublevska, L., Jermolajeva, L., Tora, G., Jaunzeme, I., Riemere, I., Krauklis, J., Cunska, Z., ... Šmite, A. (2007). *Profesionālās un augstākās izglītības programmu atbilstība darba tirgus prasībām.* Rīga: Latvijas Universitāte.

- Strauss, A. L., & Corbin, J. (1990). *Basics of Qualitative Research: Grounded Theory Procedures and Techniques*. Newbury Park, CA: Sage.
- Šņitņikovs, A., & Vanaga, S. (2001). Latvijas Universitātes absolventu nodarbinātības tendences. In: G. Catlaks, I. Dedze, S. Heinemans, K. Krēsliņš (eds.) *Ceļā uz sociālo saliedētību un labklājību. Pārskats par izglītību Latvijā 2000. gadā*. Rīga: Providus. 100–105. https://providus.lv/article_files/990/original/izg2000_lv_ful.pdf?1326724600
- Šumilo, Ē., Sloka, I., Karnups, V. P., Šķiltere, D., Škapars, R., Ādamsons, V., Kavale, L., Dovlabekova, I., Oļevskis, G., Šavriņa, B., Vaskis, G., Danusēvičs, M., Brēķis, E., Baumanē, I., & Lauze, A. (2007). *Darbaspēka 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-ingenieri-vajadzies-radosu-cilveku> (skatīts 06.02.2023.)
- Thompson, P. (2014). Field. In: M. Grenfell (ed.), *Pierre Bourdieu: Key Concepts, 2nd ed.* (pp. 65–80). New York: Routledge.
- Tisenkopfs, T. (red.) (1998). *Latvija. Pārskats par tautas attīstību 1998. Valsts, indivīdi un privātais sektors*. Rīga: UNDP.
- Tisenkopfs, T. (1999). Rurality as creative field: towards an integrated rural development? *Sociologia Ruralis*, 39(3), 411–430. <https://doi.org/10.1111/1467-9523.00116>
- Tolbert, P. S. (1996). *Occupations, organizations, and boundaryless careers* [Electronic version]. Retrieved 14 June 2021 from Cornell University, ILR School site: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/articles/1010>
- Tramonte, L. & Willms, J. D. (2010). Cultural capital and its effects on educational outcomes. *Economics of Education Review* 29(2), 200–213. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2009.06.003>
- 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>
- Umney, C., & Kretsos, L. (2015). “That’s the Experience”: Passion, Work Precarity, and Life Transitions Among London Jazz Musicians. *Work and Occupations*, 42(3), 313–334. <https://doi.org/10.1177/0730888415573634>
- Van Hilten, A. (2019). A theory of (research) practice makes sense in sensemaking: Applying Bourdieu’s critical social theory to the study of sensemaking change. *Journal of*

- Organizational Change Management*, 34(4), 794–809. <https://doi.org/10.1108/JOCM-06-2019-0177>
- Vilciņš, T. (1968). *Profesiju prestižs un profesiju izvēle mūsdienās. Vēsturiski socioloģisks pētījums*. Rīga: Zinātne.
- Vuorisalo, M., & Alanen, L. (2015). Early Childhood Education as a Social Field: Everyday Struggles and Practices of Dominance. In: L. Alanen, L. Brooker, & B. Mayall (Eds.), *Childhood with Bourdieu* (pp. 78–98). London: Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1057/9781137384744_5
- 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.
- Wise, A. J., & Millward, L. J. (2005). The experiences of voluntary career change in 30-somethings and implications for guidance. *Career Development International*, 10(5), 400–417. <https://doi.org/10.1108/13620430510615328>.
- Wu, S., Tandoc, E. C., & Salmon, C. T. (2019a). 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>
- Wu, S., Tandoc, E. C., Jr., & Salmon, C. T. (2019b). When Journalism and Automation Intersect: Assessing the Influence of the Technological Field on Contemporary Newsrooms, *Journalism Practice*, 13(10), 1238–1254. <https://doi.org/10.1080/17512786.2019.1585198>
- Yakubovich, V., & Kozina, I. (2000). The Changing Significance of Ties: An Exploration of the Hiring Channels in the Russian Transitional Labor Market. *International Sociology*, 15(3), 479–500. <https://doi.org/10.1177/026858000015003003>
- Zangelidis, A. (2008). Occupational and industry specificity of human capital in the British labour market. *Scottish Journal of Political Economy*, 55, 420–443. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9485.2008.00460.x>
- Zobena, A. (red.) (2005). *Latvija. Pārskats par tautas attīstību 2004/2005. Rīcībspēja reģionos*. Rīga: ANO Attīstības programma, LU Sociālo un politisko pētījumu institūts.
- Žabko, O. (2020). *Darba un privātās dzīves līdzsvarošanas praktiskie risinājumi: pētījums*. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. Pieejams: https://arodbiedribas.lv/wp-content/uploads/2021/01/Petijumis_INTERNETAM_1v.pdf (skatīts 20.03.2023.)

- 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>.
- 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>.
- 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”*.
- Žabko, O., Fangen, K., & Endresen, S. (2019). Latvian Migrants’ Circular or Permanent Migration to Norway: Economic and Social Factors. *Nordic Journal of Migration Research*, 9(1), 61–79. <http://doi.org/10.2478/njmr-2019-0007>.

PIELIKUMI

1. pielikums. Darba dzīves biogrāfisko interviju dalībnieku raksturojums

Nr. p.k.	Dzim	Vec	Valoda	Iepriekšējā profesija	Darbības ilgums	Mācījās jaunu profesiju	Jaunā/ tagadējā profesija	Darbības ilgums	Pārejas norises laiks	Intervijas ilgums
1.	S	36	LV	sociālās zinātnes	2,5 gadi	X	veselības aprūpe	2,5 gadi	2008-2017	1 h 53 min
2.	S	43	LV	komerczinības un administrēšana	~20 gadi	X	individuālie pakalpojumi	2 gadi	2015-2016	1 h 3 min
3.	S	30	LV	komerczinības un administrēšana	6 gadi	X	veselības aprūpe	3 gadi	2014-2018	1 h 58 min
4.	S	38	LV	tiesību zinātnes	5 gadi	X	lauksaimniecības vadība	6 gadi	2008/2012	1 h 6 min
5.	S	37	LV	tiesību zinātnes	10 gadi	X	individuālie pakalpojumi	6 gadi	2009	1 h 51 min
6.	S	29	RU	inženierzinātnes un tehnoloģijas	4 gadi	X	datorika	10 mēn	2018-2019	3 h 26 min
7.	V	38	LV	inženierzinātnes un tehnoloģijas	9 gadi		datorika	10 mēn	2019	2 h 17 min
8.	V	56	LV	ražošana/ civilā un militārā aizsardzība	6 gadi/ 17 gadi		komerczinības un administrēšana / ražošana un pārstrāde	9 gadi/3 gadi	1991/ 2007/ 2016	2 h 24 min
9.	S	60	LV	komerczinības un administrēšana	30 gadi	X	individuālie pakalpojumi	8 gadi	2011	1 h 27 min
10.	S	29	RU	individuālie pakalpojumi/ komerczinības un administrēšana	9 gadi	X	datorika	~ 1 gads	2014/2018	2 h 31 min
11.	S	33	LV	individuālie pakalpojumi	4 gadi	X	veterinārija	3 gadi	2014	1 h 20 min
12.	V	27	RU	inženierzinātnes un tehnoloģijas	5 gadi	X	komerczinības un administrēšana	1,5 gads	2016	2 h 23 min
13.	S	35	RU	komerczinības un administrēšana	10 gadi	X	datorika	8 mēn	2018	1 h 53 min
14.	S	43	LV	informācijas un komunikācijas zinātnes	13–15 gadi		komerczinības un administrēšana	6 gadi/ 2 gadi	2011/2017	2 h 19 min
15.	S	42	RU	civilā un militārā aizsardzība	5 gadi	X	individuālie pakalpojumi	7 gadi	2005/2012	1 h 37 min
16.	V	45	LV	civilā un militārā aizsardzība	13 gadi/ 5 gadi	X	transporta pakalpojumi	8 gadi	~2011	1 h 4 min
17.	S	50	LV	komerczinības un administrēšana	12 gadi	X	ražošana un pārstrāde	7 gadi	2012	1 h 45 min

Nr. p.k.	Dzim	Vec	Valoda	Iepriekšējā profesija	Darbības ilgums	Mācījās jaunu profesiju	Jaunā/ tagadējā profesija	Darbības ilgums	Pārejas norises laiks	Intervijas ilgums
18.	V	65	LV	civilā un militārā aizsardzība	12 gadi		dažādi darbi: transporta pakalpojumi	10 gadi	1993/2006/2010	1 h 44 min
19.	S	37	LV	individuālie pakalpojumi	4 gadi	X	veselības aprūpe	6 gadi	2008	3 h 03 min
20.	S	36	LV	mākslas	6 gadi	X	individuālie pakalpojumi	11 gadi	2010	1 h 52 min
21.	V	37	LV	komerczinības un administrēšana	3 gadi	X	veselības aprūpe	5 gadi	2008	1 h 51 min
22.	V	39	LV	inženierzinātnes un tehnoloģijas	8 gadi	X	mežsaimniecība	8 gadi	2012	1 h 12 min
23.	S	43	LV	mākslas		X	individuālie pakalpojumi	20 gadi	paralēla prakse	2 h 27 min
24.	S	42	LV	komerczinības un administrēšana	20 gadi	X	veselības aprūpe	12 gadi	2008/ paralēla prakse	2 h 11 min
25.	V	42	LV	informācijas un komunikācijas zinātnes	17 gadi		ražošana un pārstrāde	5 gadi	2015	1 h 48 min
26.	S	39	RU	sociālās un cilvēkrīcības zinātnes	7-8 gadi		komercdarbība un administrēšana	10 gadi	2009	1 h 47 min
27.	S	43	RU	datorika/ komerczinības un administrēšana	16,5 gadi	X	transporta pakalpojumi	3,5 gadi	2017	2 h 15 min
28.	V	44	LV	ražošana un pārstrāde/ komerczinības un administrēšana	7 gadi/ 5 gadi	X	inženierzinātnes un tehnoloģijas	10 gadi	2004/2009	2 h 5 min
29.	V	42	LV	datorika	17 gadi	X	transporta pakalpojumi	5 gadi	2015	2 h 6 min
30.	V	45	LV	komerczinības un administrēšana	13 gadi	X	transporta pakalpojumi	7 gadi	2013	2 h 2 min
31.	S	37	LV	humanitārās zinātnes	6,5 gadi	X	datorika	9 gadi	2011	2 h 10 min
32.	V	51	LV	mākslas	19 gadi	X	transporta pakalpojumi	9 gadi	2011	1 h 21 min
33.	S	50	RU	veselības aprūpe/ komerczinības un administrēšana	7 gadi/ 13 gadi		komerczinības un administrēšana / veselības aprūpe	13 gadi/ 8 gadi/ 3 mēn	1996/ 2012/ 2020	1 h 48 min
34.	V	58	RU	informācijas un komunikācijas zinātnes	23 gadi		komerczinības un administrēšana	3 gadi	2017	1 h 12 min

Nr. p.k.	Dzim	Vec	Valoda	Iepriekšējā profesija	Darbības ilgums	Mācījās jaunu profesiju	Jaunā/ tagadējā profesija	Darbības ilgums	Pārejas norises laiks	Intervijas ilgums
35.	S	45	LV	komerczinības un administrēšana	10 gadi	X	lauksaimniecība	14 gadi (8 gadi)	2006–2013	1 h 52 min
36.	V	44	RU	civilā un militārā aizsardzība	25 gadi	X	mākslas/ datorika	5 gadi/ interns	2015	1 h 32 min
37.	S	35	RU	veselības aprūpe	1,5 gadi	X	komerczinības un administrēšana	6,5 gadi	2014	1 h 17 min
38.	V	37	LV	fizikālās zinātnes	~ 11 gadi		datorika	5,5 gadi	2015	1 h 31 min
39.	V	49	LV	komerczinības un administrēšana / izglītības zinātnes/ transporta pakalpojumi	13 gadi/ 9 gadi/ 3 gadi	X	vispārīzglītojošā izglītība	2,5 gadi	2006/ 2015/ 2018	2 h 35 min
40.	S	45	LV	komerczinības un administrēšana	~14 gadi	X	sociālā labklājība	~ 7 gadi	2009/2010	2 h 47 min
41.	S	34	LV	komerczinības un administrēšana	2+ gadi	X	datorika	2 gadi	2018	2 h 49 min
42.	S	29	LV	dzīvās dabas zinātnes	3–4 gadi		datorika	4 gadi	2013	2 h 36 min
43.	S	31	LV	komerczinības un administrēšana	3,5 gadi	X	datorika	2 gadi	2018	1 h 37 min
44.	V	28	LV	tiesību zinātnes	7 gadi	X	datorika	7 mēn	2019	1 h 52 min
45.	S	35	LV	humanitārās zinātnes	12 gadi	X	datorika	1 gads	2018	1 h 29 min
46.	S	29	LV	arhitektūra un būvniecība	5 gadi	X	datorika	1,5 gads	2019	1 h 45 min
47.	S	36	RU	individuālie pakalpojumi	9 gadi	X	datorika	2,5 gadi	2018	1 h 59 min
48.	V	31	LV	lauksaimniecība	3,5 gadi	X	datorika	2 gadi	2018	2 h 3 min
49.	S	32	RU	humanitārās zinātnes	4,5 gadi		datorika	2,5 gadi	2018	2 h 27 min
50.	S	30	LV	veselības aprūpe	5,5 gadi	X	datorika	7 mēn	2019	1 h 20 min
51.	S	33	RU	komerczinības un administrēšana	13 gadi	X	datorika	1 gads	2019	1 h 39 min
52.	V	31	LV	inženierzinātnes un tehnoloģijas	4 gadi		datorika	2 gadi	2018	1 h 27 min
53.	S	30	RU	dzīvās dabas zinātnes	4 gadi	X	datorika	4 gadi	2016	2 h 17 min
54.	S	33	RU	fizikālās zinātnes	10,5 gadi	X	datorika	6 gadi	2015	1 h 12 min

Nr. p.k.	Dzim	Vec	Valoda	Iepriekšējā profesija	Darbības ilgums	Mācījās jaunu profesiju	Jaunā/ tagadējā profesija	Darbības ilgums	Pārejas norises laiks	Intervijas ilgums
55.	V	34	LV	komerczinības un administrēšana	4 gadi		datorika	6 gadi	2015	1 h 29 min
56.	V	33	RU	inženierzinātnes un tehnoloģijas	7,5 gadi	X	datorika	1 gads	2019	1 h 59 min
57.	V	38	LV	transporta pakalpojumi / inženierzinātnes un tehnoloģijas	10 gadi	X	datorika	9 mēn	2019/2020	1 h 20 min
58.	V	30	RU	transporta pakalpojumi	7 gadi	X	datorika	3 gadi	2018	1 h 33 min
59.	V	34	LV	transporta pakalpojumi/ būvniecība/ ražošana un pārstrāde	6–7 gadi		transporta pakalpojumi	9 gadi	2012	2 h 11 min
60.	S	33	LV	tiesību zinātnes	5 gadi		individuālie pakalpojumi	~ 3 gadi	2018	1 h 46 min
61.	S	34	LV	komerczinības un administrēšana	12 gadi	X	transporta pakalpojumi	3 gadi	2019	2 h 31 min
62.	V	54	LV	dažādi darbi/ komerczinības un administrēšana	4–5 gadi		inženierzinātnes un tehnoloģijas	12 gadi	2009	1 h 47 min
63.	V	47	LV	civilā un militārā aizsardzība	11 gadi	X	arhitektūra un būvniecība	17 gadi	2005/2006	1 h 30 min

Piezīmes: Tabulā lietotie apzīmējumi: Dzimums (Dzim): V – vīrietis, S – sieviete; Vec – intervijas dalībnieka vecums intervijas brīdī; Valoda: LV – intervija notika latviešu valodā; RU – intervija notika krievu valodā; X kolonā “Mācījās jaunu profesiju” rāda, ka intervijas dalībnieks ir iesaistījies formālā vai neformālā izglītībā, lai iegūtu jaunajai profesijai specifiskās zināšanas un prasmes.

2. pielikums. Citu darba tirgus aģentu interviju dalībnieku raksturojums

Nr. p.k.	Darba tirgus aģenta apakšgrupa	Pārstāvētā nozare	Darbinieku profesionālās piederības profils	Intervijas garums
1.	darba devējs	informācijas un komunikāciju tehnoloģijas	pārsvārā nereglamentētu profesiju pārstāvji	1 h 4 min
2.	darba devējs	informācijas un komunikāciju tehnoloģijas	pārsvārā nereglamentētu profesiju pārstāvji	52 min
3.	darba devējs	loģistika	pārsvārā nereglamentētu profesiju pārstāvji	1 h 9 min
4.	darba devējs	enerģētika	kā reglamentētu, tā nereglamentētu profesiju pārstāvji	49 min
5.	darba devējs	informācijas un komunikāciju tehnoloģijas	pārsvārā nereglamentētu profesiju pārstāvji	1 h 12 min
6.	darba devējs	mazumtirdzniecība	pārsvārā nereglamentētu profesiju pārstāvji	1 h 18 min
7.	darba devējs	būvniecība	kā reglamentētu, tā nereglamentētu profesiju pārstāvji	51 min
8.	darba devējs	ražošana	kā reglamentētu, tā nereglamentētu profesiju pārstāvji	1 h 14 min
9.	darba devējs	informācijas un komunikāciju tehnoloģijas	pārsvārā nereglamentētu profesiju pārstāvji	1 h 1 min
10.	darba devējs	transports	kā reglamentētu, tā nereglamentētu profesiju pārstāvji	53 min
11.	darba devējs	veselības aprūpe	pārsvārā reglamentētu profesiju pārstāvji	1 h 5 min
12.	darba devējs	būvniecība	kā reglamentētu, tā nereglamentētu profesiju pārstāvji	51 min
13.	darba devējs	informācijas un komunikāciju tehnoloģijas	pārsvārā nereglamentētu profesiju pārstāvji	48 min
14.	darba devējs	transports	kā reglamentētu, tā nereglamentētu profesiju pārstāvji	48 min
15.	profesionālā asociācija	veselības aprūpe	pārstāv reglamentētu profesiju	1 h 12 min
16.	profesionālā asociācija	individuālo pakalpojumu joma	pārstāv reglamentētu profesiju	1 h 23 min
17.	profesionālā asociācija	individuālo pakalpojumu joma	pārstāv reglamentētu profesiju	1 h 15 min
18.	izglītības iestāde	formālās izglītības iestāde (augstskola)	apmāca kā reglamentēto, tā nereglamentēto profesiju pārstāvjus	1 h 4 min
19.	izglītības iestāde	neformālās izglītības iestāde (privāta iestāde)	apmāca nereglamentētu profesiju pārstāvjus	1 h 46 min
20.	izglītības iestāde	neformālās izglītības iestāde (privāta iestāde)	apmāca nereglamentētu profesiju pārstāvjus	54 min
21.	politikas īstenotājs	publiskie darbā iekārtošanās pakalpojumi	-	1 h 1 min

3. pielikums. Darba dzīves biogrāfisko interviju vadlīnijas

Personīgā informācija: dzimums, vecums, dzīvesvieta

Kādu skolu beidzāt? Kas padevās mācībās? Kādas profesijas saistīja? Kāds hobijs/ aizraušanās?

Pirmā profesija:

Kāda bija Jūsu pirmā profesija? Kā izvēlējāties, ko darīt (mācīties/ strādāt) pēc skolas beigšanas?

Kāda bija vecāku, draugu attieksme pret Jūsu izvēlēto profesiju?

Ja mācījās (par visām mācību iestādēm): Mācību iestādes izvēle! Kas palicis atmiņā no studiju laika (gan patīkamais, gan grūtības)? Vai attieksme pret profesiju mainījās studiju gaitā? Kādā veidā?

Kad sākāt strādāt (pirmā darba pieredze un pieredze profesijā)? Ar kādu amatu sākāt/ par ko strādājāt? Cik ilgi kopumā nostrādājāt šajā (pirmajā) profesijā?

Ja strādāja/ pēc studijām:

Kā atradāt pirmo darbu [profesijā]? Kādi apsvērumi bija svarīgi, meklējot pirmo darbu?

Kā veidojās Jūsu darba dzīve apgūtajā profesijā – darbavietu maiņa, iemesli, izaugsme?

Kā Jūs raksturotu darbu šajā profesijā – kāda ir ikdiena, kādas prasmes nepieciešamas? Cik darbs šajā profesijā, pēc Jūsu sajūtām, bija stabils/ garantēts? Kādas rakstura īpašības nepieciešamas?

Kas patika/ nepatika praktiskajā darbā? Cik apmierināts bijāt ar šo darbu? Kā darbs mainīja priekšstatus par Jūsu profesiju?

Ja atbilst: Kādā mērā Jūsu darbs prasīja zināšanas par jaunākajām tehnoloģijām/ automatizācijas procesiem? Kā tie mainījās laika gaitā? Kā Jums izdevās sekot jauninājumiem nozarē?

Otrā profesija/ nodarbošanās maiņa [atkārtot pēc nepieciešamības]:

Kāds bija Jūsu amats/ pozīcija brīdī, kad sākāt domāt par profesijas maiņu? Cik ilgi ieņēmt šo pozīciju?

Kā radās vēlme/ vajadzība sākt nodarboties ar citu jomu/ mainīt profesiju?

Ko bija nepieciešams izdarīt? [tincināt par izglītības/ prasmju apgūšanu, starta kapitāls u.tml.]

Kāda bija tuvinieku (partnera, vecāku, citu ģimenes locekļu), draugu attieksme pret Jūsu nodomu?

Ja bija jāmācās: Kādas zināšanas/ prasmes/ izglītība bija jāapgūst? Kā atradāt mācību iespējas?

Kur mācījāties? Cik ilgi jāmācās? Kas (dokumenti, eksāmeni) bija nepieciešams, lai iestātos?

Kā noritēja mācīšanās: Kas palicis atmiņā no studiju laika? Kādi bija nozīmīgākie izaicinājumi/ grūtības, mācoties jauno profesiju? Kas deva atbalstu/ iedvesmu turpināt aizsākto?

Cik lielā mērā mācību iestādē/ pasniedzēji atbalstīja/ veicināja Jūsu mācīšanos?

Kādā mērā mācību saturs saskanēja ar priekšstatiem par šo profesiju? Kādā mērā attieksme pret jauno profesiju mainījās laika gaitā?

Kādi bija Jūsu dzīves apstākļi, kas ietekmēja Jūsu mācības? Kā ar tiem tika galā?

Balstoties uz Jūsu mācību pieredzi, ko būtu jāmaina mācību procesā? Kam jāpievērš vairāk uzmanības? Ko Jūs ieteiktu mainīt mācību organizatoriem?

Darba atrašana jaunajā profesijā:

Ja algots darbinieks: Cik ilgi meklējāt darbu jaunajā profesijā? Kā atradāt pirmo darbu jaunajā profesijā? Kas bija svarīgi, meklējot šo darbu?

Kā darba devējs/ personālvadība raudzījās uz Jums kā “iesācēju”? Kas bija galvenais, ko darba devējs vēlējās par Jums zināt?

Ja uzsāka uzņēmējdarbību: (1) Vai izmantojāt konsultāciju pakalpojumus? Kādus? (2) Vai saņēmat kādu finansiālu atbalstu no uzņēmējdarbības programmām? Cik nozīmīgs bija šis atspajds?

Kā jutāties, uzsākot jauno nodarbošanos? Kā Jūs raksturotu jauno darbavietu? Cik droši Jūs jutāties ar jaunajām prasmēm?

Cik lielā mērā Jūsu dzīves pieredze/ iepriekšējā profesijām iegūtās zināšanas palīdzēja jaunajā darbā?

Vai, uzsākot darbu jaunā darba vidē, bija jāapgūst vēl kādas prasmes, kuras nedeļa kursi/ izglītības iestāde? Kādas?

Tincināt: Kā darba devējs/ kolēģi/ biznesa partneri izturējās pret to, ka šajā jomā esat “iesācējs” šajā profesijā (t. i., iesācējs zināmā vecumā)?

Cik ilgi kopumā nostrādājāt šajā profesijā?

Kā veidojās Jūsu darba dzīve – amatu un pienākumu izmaiņas, darbavietu maiņa, iemesli?

Kā Jūs raksturotu darbu šajā profesijā – kāda ir ikdiens, kādas prasmes nepieciešamas?

Kas patika/ nepatika praktiskajā darbā? Cik apmierināts bijāt ar šo darbu? Kā darbs mainīja priekšstatus par Jūsu profesiju? Cik darbs šajā profesijā ir/bija pieprasīts, garantēts?

Kādas ir nepieciešamība pēc tehnoloģijām šajā/ jaunajā nozarē/ profesijā? [salīdzinot ar iepriekšējo] Kā tās mainās laika gaitā?

Kādu Jūs redzat savu turpmāko darba dzīvi/ karjeru šajā profesijā?

Nobeigums

Salīdzinot veco ar jauno profesiju, vai tām ir kas kopīgs? Kura no profesijām Jums šķiet sabiedrībā augstāk novērtēta, finansiāli Jums izdevīgāka? Kurai no tām Jūs jutāties vairāk piederīgs? Kura no profesijām ir zināšanu/ prasmju ziņā komplicētāka?

Vai Jūs uzskatāt par iespējamu atgriezties vecajā/ iepriekšējā profesijā?

Es Jūs aicināju uz interviju, jo man šķiet, ka Jūsu jaunā profesija/ nodarbošanās būtiski atšķiras no vecās. Kā Jūs pati jūtaties, cik lielas pārmaiņas savā darba dzīvē esat veikusi, mainot profesiju?

4. pielikums. Citu darba tirgus aģentu daļēji strukturētu padziļinātu interviju vadlīnijas

4.1. Darba devēji

Ievads

Iesākumā jautājumi par Jūsu uzņēmumu un darbinieku piesaisti kopumā (fona informācijai).

Uzņēmuma raksturojums: nozare, apakšnozare, darbinieku skaits. Kādu profesiju/ izglītības profila darbiniekus nodarbina Jūsu uzņēmums?

Kā Jūs vērtējat, nozarē kopumā un Jūsu uzņēmumā pieprasījums pēc darbiniekiem aug vai samazinās [pirms pandēmijas un tagad, COVID-19 pandēmijas laikā]? Kādi ir galvenie šī procesa iemesli?

Cik lielu problēmu Jūsu uzņēmumam sagādā darbinieku mainība? Kādi ir tās galvenie iemesli? (*tincināt*: izdegšana & rutīna, atalgojums, ārvalstu piedāvājums, izaugsmes iespēju ierobežojumi u.c.)

Ja pieprasījums samazinās:

Ko Jūs darāt ar darbiniekiem, pieprasījums pēc kuriem samazinās? Kādas ir viņu pārkvalificēšanas iespējas, vai saglabātu darbavietu uzņēmumā?

Ja pieprasījums pieaug:

Cik vienkārši ir bijis atrast nepieciešamos darbiniekus Latvijas darba tirgū pēdējo piecu gadu laikā? Kura veida/ profila/ profesijas darbinieku trūkst visvairāk? Kādi ir trūkuma iemesli?

Cik lielā mērā Jūsu nozares uzņēmumi sadarbojas savā starpā, lai risinātu darbaspēka trūkuma problēmas? Vai raksturīga sadarbība ar konkrētām izglītības iestādēm vai valsts iestādēm, kas veido nozares politiku, lai risinātu darbaspēka trūkuma problēmu?

Cik ilgs laiks nepieciešams, lai darbinieku varētu uzskatīt par pieredzējušu savā jomā Jūsu nozarē?

Kādā mērā darbinieku pieejamība ietekmē Jūsu uzņēmuma darbību: (a) izaugsmes plānus un (b) personāla noturēšanas un piesaistīšanas politiku? Kādā veidā uzņēmuma darbinieku piesaistes politika ir mainījusies pēdējo 5–10 gadu laikā?

Personāla noturēšanas un piesaistīšanas politika

Kādas ir ierastākās metodes jaunu darbinieku piesaistei (*tincināt, ja nepieciešams*: no konkurējošiem uzņēmumiem, no ārvalstīm, no citām Latvijas nozarēm)?

Ja nepieciešams: Cik lielā mērā Jūsu nozarei kopumā un Jūsu uzņēmumam ir raksturīgs piesaistīt jaunus darbiniekus, kas iepriekš strādājuši citās nozarēs un profesijās?

Ar kādiem nosacījumiem Jūs pieņemat darbā šādus darbiniekus? [ar citos uzņēmumos iegūtām teorētiskām vai praktiskām zināšanām Jūsu nozarē/ bez Jūsu nozares profesionālajām iemaņām]

Kā parasti šie darbinieki nokļūst Jūsu uzņēmumā? Cik lielā mērā šādu darbinieku piesaistīšana ir apzināta uzņēmuma stratēģija? Cik sen tāda pastāv? Kā Jūs nonācāt līdz šim risinājumam? (*tincināt*: sekojāt kādām tendencēm vai citādi?) Lūdzu, raksturojiet šo pieeju!

Ja nav apzināta stratēģija: Esmu lasījusi, ka citiem [IT jomas] uzņēmumiem ir speciālas programmas, lai piesaistītu darbiniekus no citām nozarēm. Kā Jūs raugāties uz šādu praksi? Kāds ir Jūsu izvēles (neveidot īpašu darbinieku piesaistes stratēģiju) iemesls?

Jaunienācēji nozarē pēc citas profesijas: iepazīstināt ar mērķi

Turpinājumā sīkāk parunāsim par šo “jaunienācēju” darbinieku spējām iekļauties Jūsu uzņēmumā.

Cik daudz Jūsu uzņēmumā ir darbinieku – jaunienācēju no citām nozarēm? No kādām nozarēm šie darbinieki visbiežāk pārnāk? Kāds ir šo darbinieku sociāli demogrāfiskais raksturojums?

Kurās profesiju/ darbinieku profila grupās visbiežāk ienāk “jaunienācēji”? *Ja pastāv atšķirības*: Kāpēc veidojas šādas atšķirības?

Ja iepriekš nav pietiekami izvērsti raksturots, atkārtot: Kādi ir iepriekšējās izglītības priekšnosacījumi, lai Jūs pieņemtu darbā šādu darbinieku? Kādi vēl raksturlielumi (īpašības, attieksmes) Jūsu uzņēmums ņem vērā, pieņemot darbā “jaunienācēju” no citas nozares?

Vadoties no Jūsu pieredzes, cik sekmīgi “jaunienācēji” iekļaujas Jūsu uzņēmumā?

Ar kādām grūtībām visbiežāk sastopas “jaunienācēji” no citām nozarēm? (*tincināt, ja nepieciešams*: prasmes, zināšanas, attieksmes, uzvedība, atšķirīga domāšana, izpratne par organizācijas kultūru]

Vai Jūsu uzņēmumā ir kaut kādas mācību vai sagatavošanas programmas, vai citi atbalsta instrumenti, kas palīdz risināt šādas problēmas? *Ja jā*: Lūdzu, raksturojiet sniegto atbalstu! Kādus jautājumus palīdz risināt? Kādas grūtības nepalīdz risināt?

No kādiem vēl citiem avotiem jaunienācēji gūst nepieciešamās zināšanas un padomu? (*tincināt, ja nepieciešams*: savstarpējie tīkli vai organizācijas?)

Cik svarīgi, Jūsprāt, mūsdienās, strādājot darbu Jūsu nozarē, ir iegūt jomai nepieciešamo formālo izglītību? [*ja nepieciešams, precizēt*: arī pēc pašmācības vai neformālās izglītības iegūšanas] Kādu formālo izglītību būtu nepieciešams iegūt? (līmenis/ joma)

Vai “jaunienācējiem” piemīt kādas īpašības vai prasmes (piemēram, iegūtas iepriekšējā profesijā), kas ir (1) noderīgas Jūsu nozarē/ uzņēmumā; (2) palīdz pielāgoties Jūsu nozares/ uzņēmuma prasībām; (3) apgūt savu jauno profesiju? Vai ir kādas īpašības, kas traucē iekļaušanos?

Cik lielā mērā darba devējs (uzņēmums) pievērš uzmanību tam, lai “jaunienācējs” darbinieks iekļautos darba vidē? Ar kādām metodēm tas tiek panākts? (Cik lielā mērā darba devējs kaut kā sekmē profesionālās identitātes veidošanos un nostiprināšanos jaunajā profesijā?)

Salīdzinot ar “tradicionālajiem” darbiniekiem, kuri nav mainījuši profesiju, vai pastāv vēl kādas citas, vēl neminētas atšķirības no “jaunpienācējiem”? Ja jā: Kādas atšķirības esat novērojis? Kāpēc, Jūsaprāt, tādas novērojamas?

Vērtējot ilgtermiņā, cik noturīgi ir “jauniesācēji” Jūsu nozarē? Vai viņi paliek Jūsu nozarē vai atkārtoti maina profesiju?

Vai, Jūsaprāt, “jaunpienācēju” piesaiste kaut kā atsaucas uz uzņēmuma tēlu: (1) nozarē, (2) sadarbībā ar klientiem un (3) plašākā sabiedrībā?

Nobeigums:

Vai Jums ir kas piebilstams pie iepriekš minētā, ko neesam aplūkojuši iepriekšējos jautājumos saistībā ar darbinieku piesaisti no citām nozarēm un “jaunpienācēju” problemātiku?

4.2. Izglītības iestādes

Ievads

Ievadā mazliet par izglītības iestādi: mācību programmas (formālā/ neformālā izglītība), ja attiecināms, specializācija, absolventu skaits gadā, darbības ilgums.

Ja iestāde dibināta pēdējo piecu gadu laikā: Pastāstiet par savas iestādes/ organizācijas dibināšanas iemesliem?

Vai pēdējo piecu gadu laikā studējošo skaits Jūsu iestādē aug vai samazinās? [tincināt par dažādām studiju programmām] Kādi ir galvenie šī procesa iemesli?

Vai tas ir mudinājis Jūsu iestādi meklēt jaunus veidus/ resursus studentu skaita saglabāšanai? Kādus?

Cik lielā mērā studējošo skaits atbilst Jūsu iestādē apgūstamo profesiju pieprasījumam Latvijas darba tirgū? [tincināt par dažādām studiju programmām]

Cik daudz Jūsu mācību iestādē ir studentu (īpaši bakalaura programmās), kas uzsāk mācības (1) relatīvi vēlāk pēc vidusskolas beigšanas un (2) kuriem jau ir [augstākā] izglītība un darba pieredze citā jomā/ profesijā?

Vai šādu studentu skaits pēdējo piecu gadu laikā pieaug vai samazinās? Kas, Jūsaprāt, ietekmē šo procesu? Kāds ir šo studentu sociāli demogrāfiskais raksturojums? No kādām nozarēm/ profesijām visbiežāk nāk šie studenti?

Jūsaprāt, kādu apstākļu ietekmē cilvēki nāk studēt pēc tam, kad ir ieguvuši izglītību un darba pieredzi citā jomā?

Kādas studiju programmas (virzienus/ nozares) šādi studenti visbiežāk izvēlas?

Salīdzinot ar “tradicionālajiem” studentiem, kuri sākuši studijas pēc vidusskolas, vai pastāv kādas atšķirības no tiem, kas mācības uzsāk vēlāk un ar citas profesijas pieredzi? Ja jā: Kādas atšķirības esat novērojis? Kāpēc, Jūsaprāt, tādas novērojamas?

Mācību iestādes pielāgošanās stratēģijas

Vai Jūsu mācību iestādē pastāv kaut kādi īpaši uzņemšanas nosacījumi/ izņēmumi tieši to studentu vajadzībām, kuri uzsāk mācības vēlāk un ar citas profesijas pieredzi, t. i., iespējams, viņiem nav nokārtoti atbilstoši centralizētie eksāmeni u.tml.?

Vai Jūsu iestāde ir kaut kādā veidā pielāgojusi mācību programmu piedāvājumu vai prasības, lai padarītu to pieejamāku šādiem studentiem? *Tincināt, ja nepieciešams:* Cik lielā mērā iespējama citā studiju programmā apgūtu priekšmetu pielīdzināšana? Cik bieži un kādos gadījumos tā ļauj samazināt studiju gadu skaitu?

Daudz tiek runāts par nepieciešamību saskaņot mācību programmu ar darba tirgus vajadzībām. Kādā veidā Jūsu mācību iestādē tiek nodrošināta piedāvāto mācību programmu/ studentu

apgūto zināšanu atbilstība darba tirgus vajadzībām/ prasībām u.tml.? [tincināt par dažādām studiju programmām]

Vai pastāv arī kāda tieša sadarbība ar darba devējiem, lai studentiem pēc mācību noslēguma būtu iespējams vieglāk atrast darbu?

Ja attiecināms: Vai Jūsu mācību iestāde sadarbojas ar kādām valsts iestādēm (piemēram, VIAA, NVA), lai piedāvātu tālākizglītības programmas vai neformālās izglītības programmas pieaugušajiem? Pastāstiet, lūdzu, sīkāk par šo sadarbību! Ar kādu mērķi Jūsu iestāde iesaistījās šādu programmu piedāvāšanā?

Potenciāli profesijas mainītāju spēja īstenot savus nodomus

Cik lielai daļai studentu, kuri uzsākuši mācības Jūsu mācību iestādē, izdodas tās pabeigt (un iegūt atbilstošu specialitāti) – (1) kopumā un (2) to studentu vidū, kuri uzsāk mācības vēlāk un ar iepriekšēju pieredzi citā profesijā?

Vai studentiem, kas mācības uzsāk vēlāk un ar citas profesijas pieredzi, piemīt kādas īpašības, uzskati vai prasmes (piemēram, iegūtas iepriekšējā profesijā), kas ir (1) noderīgas studijām Jūsu nozarē/ mācību iestādē; (2) palīdz pielāgoties Jūsu nozares prasībām; (3) apgūt savu jauno profesiju? Vai ir kādas īpašības, uzskati vai prakses, kas traucē iekļaušanos?

Kādas ir galvenās grūtības, ar kurām sastopas studenti [gan kopumā, gan tiem, kas mācības uzsāk vēlāk un ar citas profesijas pieredzi]?

Kādi ir galvenie iemesli mācību pārtraukšanai? [gan kopumā, gan tiem, kas mācības uzsāk vēlāk un ar citas profesijas pieredzi]

Vai Jūsu mācību iestādē pastāv kādas studentu atbalsta programmas, kuru mērķis ir atbalstīt studentu noturēšanos izglītības iestādē, t. i., vērstas pret studentu atbiršanu no mācību iestādes?

Cik lielā mērā Jūsu mācību iestāde seko līdzi savu absolventu darba gaitām, piemēram, vai viņi strādā izvēlētajā profesijā?

Nobeigums

Vai Jums ir kas piebilstams pie iepriekš minētā, ko neesam aplūkojuši iepriekšējos jautājumos saistībā ar studentiem, kas mācības uzsāk vēlāk un ar citas profesijas pieredzi?

4.3. Profesionālās organizācijas

Ievads: Iesākumā jautājumi par Jūsu nozari un darbinieku piesaisti kopumā (fona informācijai).

Kādu profesiju/ specialitāšu darbiniekus apvieno Jūsu organizācija? Kādi ir Jūsu galvenie darbības virzieni?

Kā Jūs vērtējat, nozarē kopumā pieprasījums pēc darbiniekiem aug vai samazinās [pirms pandēmijas un tagad, COVID-19 pandēmijas laikā]? Kādi ir galvenie šī procesa iemesli?

Cik lielu problēmu nozarē sagādā darbinieku mainība? Kādi ir tās galvenie iemesli? (*tincināt:* izdegšana & rutīna, atalgojums, ārvalstu piedāvājums, izaugsmes iespēju ierobežojumi u.c.)

Ja pieprasījums samazinās:

Kas notiek ar darbiniekiem, pieprasījums pēc kuriem samazinās? Kādas ir viņu pārkvalificēšanas iespējas? Kurp viņi pāriet strādāt?

Ja pieprasījums pieaug:

Cik vienkārši nozares darba devējiem ir atrast nepieciešamos darbiniekus Latvijas darba tirgū pēdējo piecu gadu laikā? Kura veida/ profila darbinieku trūkst visvairāk? Kādi ir trūkuma iemesli?

Cik lielā mērā Jūsu nozares darba devēji sadarbojas savā starpā, lai risinātu darbaspēka trūkuma problēmas? Vai raksturīga sadarbība ar Jums kā (1) nozaru asociāciju, (2) konkrētām izglītības iestādēm vai (3) valsts iestādēm, kas veido nozares politiku, lai risinātu darbaspēka trūkuma problēmu?

Cik ilgs laiks nepieciešams, lai darbinieku varētu uzskatīt par pieredzējušu savā jomā Jūsu nozarē?

Kādā mērā darbinieku pieejamība ietekmē nozari? Kādā veidā ir mainījusies darbinieku piesaistes politika nozarē pēdējo 5–10 gadu laikā?

Personāla noturēšanas un piesaistīšanas politika

Kādas ir ierastākās metodes jaunu darbinieku piesaistei Jūsu nozarē (*tincināt, ja nepieciešams:* no konkurējošiem uzņēmumiem, no ārvalstīm, no citām Latvijas nozarēm)?

Ja nepieciešams: Cik lielā mērā Jūsu nozarei kopumā ir raksturīgs piesaistīt jaunus darbiniekus, kas ienākuši nozarē pusmūžā, apguvuši profesiju, bet iepriekš strādājuši citās nozarēs un profesijās?

Cik lielā mērā raksturīgs, ka Jūsu nozarē atgriežas tie speciālisti, kas iesākumā ieguvuši izglītību, pametuši nozari, un tad izlemj atgriezties? Cik vienkārši vai sarežģīti ir atgriezties?

Ar kādiem nosacījumiem Jūs pieņemat darbā šādus darbiniekus [abas minētās grupas]?

Vai nozarē pastāv kādas apzināti veidotas stratēģijas, lai piesaistītu darbiniekus (1) caur atgriešanos nozarē vai (2) pārkvalificējoties pēc darba citā nozarē? Paskaidrojiet tuvāk šādas rīcības iemeslus!

Ja nav apzināta stratēģija: Esmu lasījusi, ka citu nozaru, piemēram, [IT jomas] darba devēji ir ieviesuši speciālas programmas, lai piesaistītu darbiniekus no citām nozarēm, piedāvājot apmācības, apmaksājot arī kaut kādā mērā studijas augstskolā. Kā Jūs raugāties uz šādu praksi? Jaunienācēji nozarē pēc citas profesijas vai atgriezušies profesionāļi: iepazīstināt ar mērķi
Turpinājumā sīkāk parunāsim par šo “jaunienācēju” un atgriezušos darbinieku darbinieku spējām iekļauties nozarē.

No kādām nozarēm šie darbinieki visbiežāk pārnāk? Kāds ir šo darbinieku sociāli demogrāfiskais raksturojums?

Ja iepriekš nav pietiekami izvērsti raksturots, atkārtot: Kādi ir iepriekšējās izglītības priekšnosacījumi, lai Jūs pieņemtu darbā šādu darbinieku?

Vadoties no Jūsu pieredzes, cik sekmīgi “jauniesācēji” vai atgriezušies profesionāļi iekļaujas nozarē?

Ar kādām grūtībām visbiežāk sastopas šie cilvēki? [*tincināt, ja nepieciešams:* prasmes, zināšanas, attieksmes, uzvedība, atšķirīga domāšana, izpratne par organizācijas kultūru]

Vai pastāv kaut kādas mācību vai sagatavošanas programmas, vai citi atbalsta instrumenti, kas palīdz risināt šādas problēmas? *Ja jā:* Lūdzu, raksturojiet sniegto atbalstu! Kādus jautājumus palīdz risināt? Kādas grūtības nepalīdz risināt?

No kādiem vēl citiem avotiem jaunienācēji vai atgriezušies profesionāļi gūst nepieciešamās zināšanas un padomu? [*tincināt, ja nepieciešams:* savstarpējie tīkli vai organizācijas?]

Ja attiecas (*nav reglamentēta profesija*): Cik svarīgi, Jūsaprāt, mūsdienās, strādājot darbu Jūsu nozarē, ir iegūt jomai nepieciešamo formālo izglītību? [*ja nepieciešams, precizēt:* arī pēc pašmācības vai neformālās izglītības iegūšanas] Kādu formālo izglītību būtu nepieciešams iegūt? (līmenis/ joma)

Vai “jaunienācējiem” piemīt kādas īpašības vai prasmes (piemēram, iegūtas iepriekšējā profesijā), kas ir (1) noderīgas Jūsu nozarē; (2) palīdz pielāgoties Jūsu nozares prasībām; (3) apgūt savu jauno profesiju? Vai ir kādas īpašības, kas traucē iekļaušanos?

Cik lielā mērā darba devēji pievērš uzmanību tam, lai “jaunienācējs” darbinieks iekļautos darba vidē? Ar kādām metodēm tas tiek panākts? (Cik lielā mērā darba devējs kaut kā sekmē profesionālās identitātes veidošanos un nostiprināšanos jaunajā profesijā?)

Salīdzinot ar “tradicionālajiem” darbiniekiem, kuri nav mainījuši profesiju, vai pastāv vēl kādas citas, vēl neminētas atšķirības no “jaunienācējiem”? *Ja jā:* Kādas atšķirības esat novērojis? Kāpēc, Jūsaprāt, tādas novērojamas?

Vērtējot ilgtermiņā, cik noturīgi ir “jauniesācēji” un atgriezušies profesionāļi Jūsu nozarē? Vai viņi paliek Jūsu nozarē vai atkārtoti maina profesiju?

Ja atbilst: Vai, Jūsaprāt, “jaunpienācēju” vai atgriezušos profesionāļu piesaiste kaut kā atsaucas uz darba devēja tēlu: (1) nozarē, (2) sadarbībā ar klientiem un (3) plašākā sabiedrībā?

Nobeigums:

Vai Jums ir kas piebilstams pie iepriekš minētā, ko neesam aplūkojuši iepriekšējos jautājumos saistībā ar darbinieku piesaisti no citām nozarēm un “jaunpienācēju” un atgriezušos profesionāļu problemātiku?

4.4. Publiskās darba tirgus politikas īstenotāji

Ievads: lūdzu, pastāstiet mazliet par savu darba pieredzi. Kādiem jautājumiem Jūs šobrīd pievēršat vislielāko uzmanību? Kāpēc?

NVA loma darbības fokuss

Cik bieži, strādājot ar bezdarbniekiem, konsultanti: (1) sastopas ar pašu bezdarbnieku izteiktu vēlmi apgūt citu profesiju; (2) iepazīstoties ar bezdarbnieka pieredzes aprakstu piedāvā viņam apgūt jaunu/ mainīt profesiju? Kura no šīm pieejām ir dominējošā?

Cik lielā mērā interese par iespēju pārkvalificēties no bezdarbnieku puses ir mainījies pēdējo 5–10 gadu laikā? *Ja būtiski mainījies:* Paskaidrojiet, kāpēc?

Cik lielā mērā NVA konsultantu uzmanība un pamudinājums pārkvalificēties ir mainījies pēdējo 5–10 gadu laikā? *Ja būtiski mainījies:* Paskaidrojiet, kāpēc?

Ja bezdarbnieks pats izsaka vēlmi mainīt/ apgūt citu profesiju, cik pārdomāti un reālistiski, Jūsaprāt, ir viņu nodomi? Uz kāda pamata tiek balstīti šie nodomi? Cik lielā mērā tā ir vēlēšanās/ vajadzība strādāt citā jomā? [un cik lielā mērā tur pamatā ir citas intereses?]

Ja bezdarbnieks pats izsaka vēlmi mainīt/ apgūt citu profesiju, kādiem bezdarbniekiem biežāk raksturīga vēlēšanās mainīt profesiju vai apgūt jaunu? Cik bieži konsultantiem nākas atrunāt bezdarbnieku no nodoma mainīt profesiju [un kādos gadījumos tas notiek]?

Kādos gadījumos konsultanti rosina bezdarbniekus mainīt apgūt jaunu/ mainīt profesiju? Vai pastāv kādas vienotas, NVA līmenī izstrādātas vadlīnijas, kā izvērtēt, vai bezdarbniekam ir ieteicams mainīt profesiju? Kādi bezdarbnieku raksturojošie dati tiek ņemti vērā? [t.sk. sociāli demogrāfiskie parametri, profesijas pieprasījums, līdzšinējais kvalifikācijas līmenis, dzīvesvietas ģeogrāfiskais izvietojums]

Kāda ir bezdarbnieku attieksme pret konsultanta piedāvājumu mainīt profesiju?

Prasības bezdarbnieku pārkvalifikācijai

Vai pastāv kādi ierobežojumi vai prasības bezdarbnieku iepriekšējai izglītībai, kad tiek piemeklētas pārkvalifikācijai piemērotākās profesijas? Vai šie nosacījumi pēdējo 5–10 gadu laikā ir mainījušies?

Vadoties no Jūsu pieredzes, vai prasības bezdarbnieku iepriekšējai pieredzei pirms pārkvalifikācijas ir (1) jāsamazina vai (2) jāpadara stingrākas/ konkrētākas? Paskaidrojiet, lūdzu, sīkāk savu viedokli!

Kuras profesijas bezdarbnieki vislabprātāk apgūst/ vēlas apgūt ar nodomu mainīt profesiju? Vai Jums ir zināmi argumenti, kāpēc šīs profesijas?

NVA konsultantu profesionālā sagatavotība

Kādas ir bezdarbnieku vajadzības/ kādu informāciju viņi vēlas saņemt no NVA konsultantiem gadījumos, kad izsaka vēlēšanos mainīt profesiju/ apgūt jaunu profesiju/ pārkvalificēties?

Cik sagatavoti, Jūsaprāt, šobrīd ir NVA konsultanti, lai varētu strādāt ar tādiem bezdarbniekiem, kuri vēlas apgūt un mainīt savu profesiju/ profesionālo darbību? *Ja attiecināms*: Par kādām tēmām NVA konsultantiem pieejamas (1) apmācības un (2) metodiskie materiāli?

Vai konsultācijas laikā NVA speciālistam ir pietiekami daudz laika, lai varētu izvērtēt bezdarbnieka profesionālās intereses un piemērotību izvēlētajai profesijai? Kā parasti notiek konsultēšana gadījumā, ja bezdarbnieks ir izrādījis interesi pārkvalificēties? *Tincināt*: Vai tiek iesaistīti vēl kādi papildu speciālisti? *Ja jā*, kādi speciālisti?

Vai bezdarbniekiem, kuri vēlas pārkvalificēties un apgūt jaunu konsultāciju, tiek nodrošināts papildu/ ilgāks NVA konsultanta atbalsts, vai novērošana (*follow-up*)?

Pārkvalificēšanās rezultāts un sadarbība ar darba devējiem

Vai Jūsu/ konsultantu rīcībā ir kāda informācija, cik lielā mērā bezdarbniekiem, kuri ir mācījušies jaunu profesiju, pēc tam iekārtojas darbā tieši šajā profesijā? [nevis vienkārši atrod jebkādu darbu] Piemēram, sastopoties ar bezdarbniekiem, kas reģistrēti atkārtoti, iespējams izsekot viņu tālākajām gaitām?

Ja attiecināms: Ar kādām grūtībām visbiežāk sastopas bezdarbnieki, kuri pēc pārkvalifikācijas vēlas uzsākt darbu jaunā profesijā?

Vai Jūsu/ konsultantu rīcībā ir kāda informācija, kā pret darba meklētāju, kurš ir apguvis jaunu profesiju, izturas darba devēji?

Vērtējot ilgtermiņā, cik noturīgi darbā ir bezdarbnieki, kuras ir pārkvalificējušies? Vai viņi paliek jaunajā profesijā vai atkārtoti maina profesiju?

NVA publiskās aktivitātes

Esmu pamanījusi, ka NVA ir izvietojusi “veiksmes stāstus”, kur bezdarbnieki ir mainījuši un uzsākuši darbu jaunā profesijā. Vai Jums ir kāda informācija, ka tie sniedz kādu ieguldījumu? Vadoties no Jūsu pieredzes, vai NVA konsultantiem būtu jāpievērš lielāka uzmanība bezdarbnieku pārkvalificēšanai, mudinot mainīt profesiju? Kāpēc jā/ nē?

Nobeigums

Vai Jums ir kas piebilstams pie iepriekš minētā, ko neesam aplūkojuši iepriekšējos jautājumos saistībā ar studentiem, kas mācības uzsāk vēlāk un ar citas profesijas pieredzi?

5. pielikums. Piekrišanas formu paraugi

PIEKRIŠANA

dalībai intervijā promocijas darba pētījumam

“Pieaugušo izglītība un karjeras transformācijas mūsdienu sabiedrībā”

Par pētījuma īstenošanu atbildīgās personas un organizācija:

Promocijas darba autore: Oksana Žabko, Latvijas Universitātes socioloģijas doktorantūras programmas studente, e-pasts: [norādīta kontaktinformācija]

Promocijas darba vadītājs: Dr.soc. Tālis Tisenkopfs, profesors, Latvijas Universitāte, Sociālo zinātņu fakultāte, Socioloģijas nodaļa, e-pasts: [norādīta kontaktinformācija]

Pētījuma mērķis: promocijas darba mērķis ir apzināt un analizēt Latvijas iedzīvotāju pieredzi attiecībā uz karjeras, nodarbošanās jomas un profesijas pārveidošanos (izmaiņām), kas izriet no personas iekšējās vajadzības un motivācijas vai darba tirgus prasībām, un citu iesaistīto pušu (izglītības iestāžu, darba devēju u.tml.) spēju un motivāciju atbalstīt šādu karjeras pārveidošanos, piedāvājot atbilstošas pieaugušo izglītības programmas.

Pētījuma metodes: pētījumā tiek izmantotas dažādas metodes, piemēram, individuālas intervijas ar personām, kuru dzīvē ir notikusi nodarbošanās jomas maiņa, darba devējiem, ekspertiem un politikas veidotājiem, kuri reaģējot uz iedzīvotāju vēlēšanos vai vajadzību iegūt papildus izglītību, piedāvā atbilstošas izglītības programmas, Latvijas politikas plānošanas dokumentu, tiesiskā regulējuma un izglītības iestāžu izpēti attiecībā uz reglamentētajām profesijām un pieaugušo izglītības piedāvājumu, kvantitatīvo pētījumu (aptauju) datu analīze par iedzīvotāju profesionālo mobilitāti un iesaistīšanos pieaugušo izglītībā.

Dalībnieka loma: Apstiprinot savu dalību pētījumā, Jūs piekrītat piedalīties intervijā, kurā tiks pārrunāti dažādi jautājumi saistībā ar Jūsu personisko pieredzi, izvēloties sākotnējo profesiju un tālāko nodarbinātības jomas vai profesijas maiņu, un apstākļiem vai prasībām, kas bija jāievēro, lai varētu iegūt zināšanas un strādāt jaunajā profesijā/ amatā.

Audioieraksts: Ar Jūsu atļauju intervija tiks ierakstīta diktofonā. Jums netiks prasīts ierakstā nosaukt savu vārdu. Intervijas ierakstu izmantos tikai promocijas darba autore vienīgi pētnieciskiem nolūkiem. Ja Jums rodas iebildumi pret ieraksta veikšanu, Jūs jebkurā brīdī varat lūgt izslēgt diktofonu.

Konfidencialitāte: Jūsu intervijā sniegtās atbildes ir konfidenciālas un netiks izpaustas sasaistē ar Jūsu vārdu. Konfidencialitātes nodrošināšanas nolūkā Jums tiks piešķirts nejauši izvēlēts skaitļu kods, kurš tālāk tiks izmantots turpmākajās informācijas analīzes stadijās.

Dalība un atteikšanās no tās: Jūsu dalība šajā pētījumā ir pilnībā brīvprātīga. Jūs varat atteikties no savas dalības, par to informējot promocijas darba autori bez papildu skaidrojumiem par atteikšanās iemesliem. Intervijas laikā Jūs varat atteikties atbildēt uz Jums nepatīkamiem jautājumiem, vienlaikus turpinot dalību pētījumā.

Pētījuma rezultāti: Jūsu un citu dalībnieku sniegtā informācija un viedokļi tiks apkopotā veidā izmantoti, pirmkārt, promocijas darba izstrādē – tā pētījuma rezultātu izklāstā, kas pēc aizstāvēšanas būs publiski pieejams LU promocijas darbu datu bāzē, kur to varēs atrast ar meklētāja palīdzību pēc darba autora un nosaukuma, otrkārt, zinātnisku referātu sagatavošanai to prezentācijai konferencēs un, treškārt, akadēmisku rakstu sagatavošanai Latvijas un starptautiskajiem recenzētajiem zinātniskajiem žurnāliem. Šajos dokumentos var tikt izmantoti citāti no Jūsu teiktā, neatklājot Jūsu vārdu vai citu uz Jums norādošu informāciju.

Esiet laipni aicināti jebkurā brīdī uzdot jautājumus vai paust savu viedokli par pētījuma saturu vai tajā izmantotajām metodēm.

Dalībnieka vārds, uzvārds
Oksana Žabko, promocijas darba autore

Paraksts

Datums

Paraksts

Datums

Viens dokumenta eksemplārs paliek pētījuma dalībniekam, otrs – pie promocijas darba autores Oksanas Žabko.

PIEKRIŠANA
dalībai intervijā promocijas darba pētījumam
“Pieaugušo izglītība un karjeras transformācijas mūsdienu sabiedrībā”
(melnraksta nosaukums)

Par pētījuma īstenošanu atbildīgās personas un organizācija:

Promocijas darba autore: Oksana Žabko, Latvijas Universitātes socioloģijas doktorantūras programmas studente, e-pasts: [norādīta kontaktinformācija]

Promocijas darba vadītājs: Dr.soc. Tālis Tisenkopfs, profesors, Latvijas Universitāte, Sociālo zinātņu fakultāte, Socioloģijas nodaļa, e-pasts: [norādīta kontaktinformācija]

Pētījuma mērķis: promocijas darba mērķis ir apzināt un analizēt Latvijas iedzīvotāju pieredzi attiecībā uz karjeras, nodarbošanās jomas un profesijas maiņu, kas izriet no personas iekšējās vajadzības un motivācijas vai darba tirgus prasībām, un citu iesaistīto pušu (izglītības iestāžu, darba devēju u.tml.) spēju un motivāciju atbalstīt šādu karjeras pārveidošanos, piedāvājot nodarbinātības iespējas un pielāgotas pieaugušo izglītības programmas.

Pētījuma metodes: pētījumā tiek izmantotas dažādas metodes, piemēram, individuālas intervijas ar personām, kuru dzīvē ir notikusi nodarbošanās jomas maiņa, darba devējiem, ekspertiem un politikas veidotājiem, kuri, reaģējot uz iedzīvotāju vēlēšanos vai vajadzību iegūt papildus izglītību, piedāvā atbilstošas izglītības programmas, Latvijas politikas plānošanas dokumentu, tiesiskā regulējuma un izglītības iestāžu izpēti attiecībā uz reglamentētajām profesijām un pieaugušo izglītības piedāvājumu, kvantitatīvo pētījumu (aptauju) datu analīze par iedzīvotāju profesionālo mobilitāti un iesaistīšanos pieaugušo izglītībā.

Dalībnieka loma: Apstiprinot savu dalību pētījumā, Jūs piekrītat piedalīties intervijā, kurā tiks pārrunāti dažādi jautājumi saistībā ar Jūsu organizācijas pieredzi, sadarbojoties (nodarbinot, konsultējot vai izglītojot) personas, kas vēlas mainīt vai ir mainījušas savu profesiju, un Jūsu viedokli par apstākļiem, kas ietekmē profesijas maiņas iespējas Latvijā un šīs rīcības ilgtspēju.

Audioieraksts: Ar Jūsu atļauju intervija tiks ierakstīta diktofonā. Jums netiks prasīts ierakstā nosaukt savu vārdu vai pārstāvētās organizācijas (darbavietas) nosaukumu. Intervijas ierakstu izmantos tikai promocijas darba autore vienīgi pētnieciskiem nolūkiem. Ja Jums rodas iebildumi pret ieraksta veikšanu, Jūs jebkurā brīdī varat lūgt izslēgt diktofonu.

Konfidencialitāte: Jūsu intervijā sniegtās atbildes ir konfidencialas un netiks izpaustas sasaistē ar Jūsu vārdu un pārstāvēto organizāciju. Konfidencialitātes nodrošināšanas nolūkā Jums tiks piešķirts nejausi izvēlēts skaitļu kods, kurš tālāk tiks izmantots turpmākajās informācijas analīzes stadijās.

Dalība un atteikšanās no tās: Jūsu dalība šajā pētījumā ir pilnībā brīvprātīga. Jūs varat atteikties no savas dalības, par to informējot promocijas darba autori bez papildu skaidrojumiem par atteikšanās iemesliem. Intervijas laikā Jūs varat atteikties atbildēt uz Jums nepatīkamiem jautājumiem, vienlaikus turpinot dalību pētījumā.

Pētījuma rezultāti: Jūsu un citu dalībnieku sniegtā informācija un viedokļi tiks apkopotā veidā izmantoti, pirmkārt, promocijas darba izstrādē – tā pētījuma rezultātu izklāstā, kas pēc aizstāvēšanas būs publiski pieejams LU promocijas darbu datu bāzē, kur to varēs atrast ar meklētāja palīdzību pēc darba autora un nosaukuma (tiks precizēts pirms darba aizstāvēšanas), otrkārt, zinātnisku referātu sagatavošanai to prezentācijai konferencēs un, treškārt, akadēmisku rakstu sagatavošanai Latvijas un starptautiskajiem recenzētajiem zinātniskajiem žurnāliem. Šajos dokumentos var tikt izmantoti citāti no Jūsu teiktā, neatklājot Jūsu vārdu vai citu uz Jums un Jūsu pārstāvēto organizāciju norādošu informāciju.

Esiet laipni aicināti jebkurā brīdī uzdot jautājumus vai paust savu viedokli par pētījuma saturu vai tajā izmantotajām metodēm.

Dalībnieka vārds, uzvārds
Oksana Žabko, promocijas darba autore

Paraksts

Datums

Paraksts

Datums

Viens dokumenta eksemplārs paliek pētījuma dalībniekam, otrs – pie promocijas darba autores Oksanas Žabko.