

Vilniaus universitetas
Filosofijos fakultetas
Sociologijos ir socialinio darbo institutas
Socialinės politikos katedra

Sandra Daniulytė

Socialinės politikos studijų programa
Magistro darbas

**Užimtumo tarnybos vaidmuo skatinant 25-29 m. amžiaus
NEET moterų, gyvenančių kaimo vietovėse, užimtumą
Lietuvoje**

Darbo vadovė doc. dr. R.Brazienė

Vilnius
2026

Baigiamąjį darbą Užimtumo tarnybos vaidmuo skatinant 25-29 m. amžiaus NEET moterų, gyvenančių kaimo vietovėse, užimtumą Lietuvoje, parengiau savarankiškai, tyrimą atlikau, laikydamasis tyrimo etikos reikalavimų.

2026-01-09

Sandra Daniulytė, 2416151

.....

(Data)

.....

(Studentės (-o) vardas, pavardė, studento pažymėjimo numeris, parašas)

Turinys

Santrauka	4
Summary.....	5
Įvadas.....	6
1. NEET GRUPĖS TEORINIAI ASPEKTAI.....	8
1.1. NEET populiacijos apibrėžtis	8
1.2. Veiksniai, turintys įtakos skirtumams tarp 25 – 29 m. amžiaus NEET moterų ir vyrų	9
2. KAIMO VIETOVĖSE GYVENANČIŲ 25 – 29 M. AMŽIAUS NEET MOTERŲ UŽIMTUMO PROBLEMATIKA	11
2.1. Užimtumą lemiantys veiksniai ir jo svarba	11
2.2. Užimtumo galimybių kaimo vietovėse analizė	14
2.3. Kaimo vietovėse gyvenančių 25 – 29 m. moterų situacija darbo rinkoje.....	17
3. UŽIMTUMO TARNYBOS VAIDMUO 25 – 29 M. AMŽIAUS NEET MOTERIMS, GYVENANČIOMS KAIMO VIETOVĖSE	22
3.1. Užimtumo tarnybos reikšmė užimtumui	22
3.2. Užimtumo skatinimo per Užimtumo tarnybos vykdomą veiklą analizė	24
4. UŽIMTUMO TARNYBOS VAIDMENS VERTINIMAS	27
4.1. Tyrimo metodologija	27
4.2. Pagrindiniai darbo pasirinkimo kriterijai.....	31
4.3. Kliūtys apribojančios galimybes patekti į darbo rinką	32
4.4. Užimtumo tarnybos vaidmens analizė.....	40
Išvados.....	50
Pasiūlymai ir rekomendacijos.....	52
Šaltiniai.....	53
Priedai.....	66

Santrauka

Baigiamajame magistro darbe analizuojamas Užimtumo tarnybos vaidmuo skatinant 25 – 29 m. amžiaus NEET moterų, gyvenančių kaimo vietovėse, užimtumą Lietuvoje. Pagrindinis šio darbo tikslas: įvertinti Užimtumo tarnybos vaidmenį, skatinant 25 – 29 m. moterų, gyvenančių kaimo vietovėse, užimtumą. Pirmojoje darbo dalyje pateikiami teoriniai NEET grupės aspektai. Antrojoje darbo dalyje aptariama šios moterų grupės užimtumo problematika. Trečiojoje darbo dalyje nagrinėjama Užimtumo tarnybos svarba šios moterų grupės užimtumui. Ketvirtojoje darbo dalyje ištirtas Užimtumo tarnybos vaidmuo skatinant šios moterų grupės užimtumą.

Mokslinės literatūros analizė parodė, kad NEET jaunimo grupę sudaro skirtingas priežastis turintys asmenys, dėl kurių jie nedirba, nesimoko ir nedalyvauja mokymuose. Tačiau, atlikus mokslinės literatūros analizę, išsiaiškinta, kad dažnai 25 – 29 m. amžiaus NEET moterų grupės įsitraukimą apriboja šeimyniniai įsipareigojimai.

Mokslinėje literatūroje Užimtumo tarnyba yra pagrindinė veikėja, kuri skatina jaunimo dalyvavimą darbo rinkoje (Broschinski, Assmann, 2021), todėl šiuo tyrimu yra siekiama išsiaiškinti Užimtumo tarnybos vaidmenį šiai moterų grupei. Tyrimo tikslui pasiekti buvo atliktas kokybinis tyrimas. Tyrime dalyvavo Užimtumo tarnybos darbuotojos, kurios turi tiesioginės darbo patirties su NEET jaunimu. Atliktos dvi fokusuotos grupinės diskusijos.

Pagrindiniai tyrimo rezultatai parodė, kad Užimtumo tarnyba dažniausiai skiria šiai moterų grupei šias aktyvios darbo rinkos politikos priemones: stažuotę, profesinis mokymas, pameistrystė, įdarbinimas subsidijuojant, parama judumui. Stebimas dalies priemonių dvigubas poveikis Užimtumo tarnybos klientėms: didinamos užimtumo galimybės ir motyvacijos didėjimas. Tyrimo metu išsiaiškinta užimtumo tarnybos darbuotojų motyvacijos, suinteresuotumo padėti, reikalingų priemonių nustatymo, atsižvelgiant į klienčių poreikius svarba. Mokslinės literatūros ir tyrimo rezultatai rodo bendradarbiavimo ir didesnio kitų socialinės politikos sričių įsitraukimo, didinant šių moterų užimtumo galimybes.

Summary

The role of Public Employment Service in promoting employment of NEET women aged 25 – 29 living in rural areas in Lithuania was analysed in the master thesis. The main aim of this work is to analyse the role of Public Employment Service in promoting the employment for these women. In the first part of the work there are presented theoretical NEET group aspects. The second part of the work is the review employment issues among women aged 25 – 29 living in rural areas. The third part is the examination of the importance of Public Employment Service for the employment of this group of women. In the fourth part of the work is focused on the researching of the role of Public Employment Service in promoting employment of this group of women.

An analysis of scientific literature has shown that NEET youth is a group of individuals with various reasons why they don't work, study and not participate in training. However, after collecting analysis of scientific literature it was identified that NEET women aged 25 – 29 group's participation in the labour market is usually limited by family responsibilities.

Scientific literature indicates that Public Employment Service is the main character which encourages youth participation in the labour market (Broschinski, Assmann, 2021), therefore this research aims to find out the role of Public Employment Service for this women group. A qualitative study was conducted to achieve the research objective. Public Employment Service employees who participated in the research have a direct work experience with NEET youth. Completed two focus groups discussions.

The main research results show that the following active labour market policy measures for this women group are most commonly prescribed by Public Employment Service such as internship, vocational training, apprenticeship, subsidised employment, mobility support. It was noticed a double impact of some measures for Public Employment Service clients: increased employment opportunities and increased motivation. During research it is clarified the importance of Public Employment Service employees' motivation, interest to help, identification of necessary measures taking into account the needs of clients. Scientific literature and research results show the importance of collaboration and bigger other social policy areas involvement increasing employment opportunities for these women.

Ivadas

Temos aktualumas. Mokslinėje literatūroje nurodoma jaunimo dalyvavimo darbo rinkoje svarba (Whelan, Staffa, Banahan, 2025). Pastebima, kad šiuo metu Lietuvos kaimiškuose regionuose yra sumažėjusios jaunimo įsitraukimo į darbo rinką galimybės (Okunevičiūtė – Neverauskienė, Pocius, 2024). Siekiant išvengti neigiamų padarinių dėl augančių šalies regionų socialinės raidos netolygumų, aktualu tyrinėti teritorinius darbo rinkoje skirtumus (Pocius, 2020). Prognozuojama, jei demografinė situacija nesikeis, ateityje, ypač mažesniuose Lietuvos regionuose, į darbo rinką įsitraukiantys asmenys gali tapti „deficitu“ dėl jų migracijos iš kaimo vietovių (Okunevičiūtė – Neverauskienė, Pocius, 2015).

Darbo rinkoje viena iš labiausiai pažeidžiamų socialinių grupių yra jaunimas (Brazienė, 2017). Lyginant jaunimo padėtį su kitais vyresniais asmenimis, didžiojoje dalyje pasaulio šalių, jaunimo padėtis yra prastesnė darbo rinkoje ir tai parodo užimtumo ir nedarbo lygių rodikliai (Pastore, 2018, cit. pgl. Gruževskis, Pocius, 2022). Dėl gyventojų skaičiaus mažėjimo ir gyventojų senėjimo, atitinkamai mažėja darbo jėgos ir jaunimo dalis darbo rinkoje (Pocius, Miežienė, Okunevičiūtė – Neverauskienė, 2019). NEET jaunimas, visuomenė ir valstybės ekonomika patiria neigiamas pasekmes (Bojadjieva, et al, 2022; Eurofound, 2012). Jaunimo nedalyvavimas darbo rinkoje ir švietimo sistemoje didina jaunimo psichikos ir fizinės sveikatos problemų, nusikalstamumo rizikas (Eurofound, 2012). Jų nedalyvavimas darbo rinkoje didina socialinės atskirties tikimybę (Bojadjieva et al., 2022).

Reikšmingumas socialinei politikai. Vienas iš socialinės politikos tikslų yra mažinti tikslinių grupių pažeidžiamumą, didinti jų atsparumą ir gebėjimus (Bonvin et al., 2023). Kaimo vietovėse gyvenantis jaunimas yra labiau pažeidžiama užimtumo, judumo, kvalifikacijų ir socialinės atskirties požiūriu asmenų grupė nei miesto vietovėse gyvenantis jaunimas (Kvieskienė et al., 2021). Socialinėje politikoje viešojo Užimtumo tarnyba (toliau – Užimtumo tarnyba), pasak Freier, Senghaas (2022), yra vienas pagrindinių jos įgyvendinimo elementų. Kaimo vietovėse gyvenančio jaunimo dalyvavimui darbo rinkoje yra svarbi aktyvi darbo rinkos politika ir Užimtumo tarnybų plėtra (ILO, 2023, cit. pgl. ILO, 2024).

Ankstesniuose moksliniuose tyrimuose daugiausia dėmesio buvo skiriama Užimtumo tarnybos vaidmenio klientams nustatymui per Užimtumo tarnybos teikiamų paslaugų ir priemonių efektyvumo vertinimą, klientų patirčių nustatymą ir pan. Tačiau tyrimų, kurie būtų orientuoti į Užimtumo tarnybos atstovų patirtis, yra mažai. Šis tyrimas suteikia galimybę pažvelgti į Užimtumo tarnybos vaidmenį iš jos darbuotojų vertinimo perspektyvos.

Probleminis klausimas:

Koks yra Užimtumo tarnybos vaidmuo, skatinant 25 – 29 m. amžiaus NEET moterų, gyvenančių kaimo vietovėse, užimtumą?

Darbo tikslas:

Įvertinti Užimtumo tarnybos vaidmenį, skatinant 25 – 29 m. amžiaus NEET moterų, gyvenančių kaimo vietovėse, užimtumą.

Darbo uždaviniai:

1. Pateikti teorinius NEET grupės aspektus.
2. Aptarti kaimo vietovėse gyvenančių 25 – 29 m. amžiaus NEET moterų užimtumo problematiką.
3. Atskleisti Užimtumo tarnybos vaidmenį kaimo moterų užimtumui.
4. Nustatyti ir įvertinti Užimtumo tarnybos vaidmenį ir pateikti tobulinimo rekomendacijas.

Darbo struktūra. Magistro baigiamasis darbas sudarytas iš keturių dalių. Pirmojoje, antrojoje, trečiojoje darbo dalyse yra atliekama mokslinės literatūros ir kt. šaltinių analizė. Pirmojoje darbo dalyje pateikiami teoriniai NEET grupės aspektai: NEET populiacijos apibrėžtis ir veiksniai, turintys įtakos skirtumams tarp 25 – 29 m. amžiaus NEET moterų ir vyrų. Antrojoje darbo dalyje aptariama kaimo vietovėse gyvenančių 25 – 29 m. amžiaus NEET moterų užimtumo problematika: atlikta mokslinės literatūros analizė apie užimtumą lemiančius veiksnius ir jo svarbą ir užimtumo galimybes kaimo vietovėse, šios moterų grupės situacija darbo rinkoje aprašoma pasitelkiant statistinius duomenis. Trečiojoje dalyje atlikta mokslinės literatūros analizė apie Užimtumo tarnybos vaidmenį šios moterų grupės užimtumui. Ketvirtojoje dalyje pateikiamas Užimtumo tarnybos vaidmens vertinimas, remiantis darbo autorės atlikto kokybinio tyrimo rezultatais.

1. NEET GRUPĖS TEORINIAI ASPEKTAI

1.1. NEET populiacijos apibrėžtis

Socialinės politikos diskusijose NEET jaunimas yra išskiriama kaip viena iš svarbiausių socialinių grupių (Jongbloed, Giret, 2023). NEET jaunimo sąvoka apibrėžia 15 – 29 m. amžiaus jaunimo grupę, kuri susiduria su sunkumais, kuomet šie asmenys pereina iš švietimo sistemos į darbo rinką (Jonsson et al., 2022). Caroleo et al. (2020) NEET sąvoką apibūdina, kaip asmeniui nepageidaujamą patirtį, kuomet jis atsitraukia iš švietimo sistemos ir darbo rinkos. „Kaip sąvoka, „NEET“ siejama su įvairiais jaunimo pažeidžiamumo aspektais, susijusiais su nedarbu, ankstyvu mokyklos palikimu ir darbo rinkos atgrasinimu“ (Bojadjieva et al, 2022, p. 30s). Kaip teigia Avagianou et al. (2022), ši asmenų grupė pasižymi dideliu pažeidžiamumu šalyse įvykus ekonominiams sukrėtimams bei recesijų metu. Svarbu paminėti, kad NEET jaunimo grupei apibūdinti nėra priimtas bendras tarptautinis apibrėžimas (Karma, 2025).

Tamesberger, Bacher (2014) nurodo, kad NEET sąvoka yra siejama su pagrindine prielaida, kad tai yra asmenų grupė, kuriems gresia didelė rizika patirti socialinę atskirtį. Kaip teigia Ahlroth, Laaninen, Niemelä (2025), NEET jaunimo sąvoka yra apibūdinami jauno amžiaus asmenys, kurie yra atsiskyrę nuo visuomenės sektorių. Remiantis Maguire (2021), ši sąvoka naudojama apibūdinti jaunimo atsiskyrimą ir socialinę atskirtį. Tai jaunų asmenų grupė, kuri pasižymi atsiribojimu nuo darbo rinkos trumpuoju arba ilguoju laikotarpiu (Parola, Marcionetti, Savickas, 2025). Jaunimo atskirtis nuo švietimo sistemos ir darbo rinkos, kaip teigia Güzel, Aktaş (2025), didina neigiamų padarinių riziką, t.y. sukelia įvairius ekonominius iššūkius (didėjantis asmenų skurdas, žemėjantis gyvenimo lygis ir kt.), socialines problemas (socialinės atskirties ir nusikaltimų rizikų didėjimas, psichikos sveikatos problemos).

Brazienė, Dorelaitienė, Zalkauskaitė (2013) NEET jaunimą apibūdina kaip nevienalytę grupę, turinčius įvairias priežastis, dėl kurių nėra įsitraukę į darbo rinką. Anot šių autorių, priežastys gali apimti įsipareigojimus šeimai, išsilavinimas, žemas motyvacijos lygis, sveikatos būklė ir negalia. NEET jaunimas yra įvairią patirtį turinti pažeidžiamų ir nepažeidžiamų asmenų grupė, kurie oficialiai nekaupia žmogiškojo kapitalo (Eurofound, 2012).

Kõiv, Saks (2024) pažymi, kad jaunų asmenų, kurie priskiriami NEET jaunimo grupei, visuomenėje sudaro nemažą dalį. Kaip teigia Holmes, Murphy, Mayhew (2021), skaičius, kurį sudaro jaunų nedirbančių, nesimokančių ir mokymuose nedalyvaujančių asmenų grupė, yra pagrindinis rodiklis, kuris parodo jaunimo padėtį ir galimybes darbo rinkoje. NEET jaunimo rodiklis apima jų ekonominį neaktyvumą ir socialinį pažeidžiamumą (Güzel, Aktaş, 2025). Pasak De Luca et al. (2025), tai yra svarbus rodiklis, kuris parodo ir leidžia įvertinti šalies gamybinį potencialą, kuris nėra pakankamai išnaudojamas, kadangi rodiklis apima bedarbius ir neaktyvius jauno amžiaus asmenis.

Kaip teigia Mussida, Sciulli (2023), ši sąvoka apima dvi būsenas, kurios yra skirtingos, tai asmens nedarbas ir jo neaktyvumas. Pasak Caroleo et al. (2020), NEET rodiklis apima dvi sąlygas, kurios yra iš dalies nepriklausomos: asmenų nedarbas – tai aktyvus darbo ieškojimas ir asmenų neaktyvumas – tai, kai asmuo nėra įsitraukęs į darbo rinką ir švietimo sistemą, tačiau neįveda pakankamai pastangų keisti savo esamą situaciją.

NEET jaunimo rodiklis apima ir jauno amžiaus asmenis, kurie neįtraukiami į nedarbo rodiklius, t.y. įtraukiami asmenys, kurie aktyviai nesiekia įsitraukti į darbo rinką (Tamesberger, Bacher, 2014). Caroleo et al. (2021) nurodo, kad NEET rodiklis yra efektyvesnis už nedarbo lygio rodiklį, nes į jį įtraukiami neaktyvūs asmenys. Kaip teigia Karma (2025), jaunimo nedarbo lygio rodiklis parodo jaunimo padėtį darbo rinkoje. Tad nedarbo lygio rodiklis suteikia informacijos apie asmenis, kurie aktyviai jo ieško, todėl šis rodiklis nepakankamai atspindi jaunimo problemą (Eurofound, 2012).

Remiantis Brummer et al. (2025), jaunimo nedarbas, nesimokymas ir nedalyvavimas mokymuose yra rizikos veiksnys, kuris gali paveikti asmens socialinius ir sveikatos rezultatus. Kaip teigia Gunnes et al. (2025), NEET jaunimo sąvoka yra apibrėžiama socialinė ir ekonominė problema, kuri yra svarbi pasauliniu mastu. Ellena et al. (2025) pažymi, kad NEET jaunimas kelia vis didesnį susirūpinimą pasauliniu mastu, kadangi šis reiškinys sukelia neigiamus poveikius asmenų gerovei, socialinei ir ekonominei plėtrai. Kadangi NEET jaunimas susiduria su ilgalaikiu nedarbu jų darbo karjeros gyvenimo pradžioje, tad tai gali sukelti jų nusivylimą (Caroleo et al., 2020).

NEET jaunimas pasižymi žemu motyvacijos lygiu bei įgytų įgūdžių trūkumu (Kõiv, Saks, 2023). Remiantis Jongbloed, Giret (2023) atlikto tyrimo rezultatais, ilgalaikiam NEET jaunimo statuso tikimybės didėjimui reikšmę turi santykinai žemas įgūdžių ir žemo išsilavinimo lygiai. Kõiv, Saks (2023) nurodo, kad dėl reikiamų kompetencijų neturėjimo, didėja NEET jauno amžiaus asmenų skaičius. Lindblad et al. (2024) pažymi, kad prasta asmens psichinė sveikata ir psichologiniai sutrikimai didina riziką, kad asmuo neįsitrauks į darbo rinką ir švietimo sistemą. Kaip teigia Bălan (2017), asmens žemas išsilavinimo lygis, atoki gyvenamoji vietovė, tėvų žemas išsilavinimas arba bedarbystė, gyvenimas mažas pajamas gaunančioje šeimoje – tai NEET riziką didinantys veiksniai.

1.2. Veiksniai, turintys įtakos skirtumams tarp 25 – 29 m. amžiaus NEET moterų ir vyrų

Rahmani, Groot, Rahmani (2024) nurodo, kad 25 – 30 m. amžiaus asmenys susiduria su didesne rizika tapti NEET jaunimu, jaunesnėse amžiaus grupėse tikimybė yra mažesnė. Tuo tarpu lyginant NEET statuso riziką tarp lyčių, mokslinėje literatūroje nurodoma, kad moterys tampa dažniau NEET jaunimu, nei vyrai (Kang, Youn, 2024; Meier Magistretti, Reichlin, 2022; Eurofound, 2012). Kang, Youn (2024) tyrimo rezultatai parodė, kad didžiausi tapimo NEET jaunimu skirtumai tarp lyčių yra

25 – 34 m. amžiaus grupėje, o 15 – 24 m. amžiaus grupėje tarp lyčių skirtumai buvo statistiškai nereikšmingi. Kang, Youn (2024) atlikto tyrimo rezultatai parodė, kad apie dukart dažniau moterys tampa NEET jaunimu, nei vyrai.

NEET jaunimo grupei priklausančios moterys gali susidurti su ilgalaikėmis neigiamomis ekonominėmis ir socialinėmis pasekmėmis (van Vugt et al., 2025). Ahlroth, Laaninen, Niemelä (2025) nurodo, kad moterims atsitraukimas iš darbo rinkos ir švietimo sistemos, kuris tęsiasi ilgą laiką, gali neigiamai paveikti jų darbo karjerą ir pajamas.

Tapimui NEET turi didelę įtaką asmens šeimos aplinkybės (Eurofound, 2012). Pastebima, kad tyrimuose, kuriose siekiama išsiaiškinti veiksnius, kurie didina tapimo NEET jaunimu riziką, dažniausiai dėmesys yra skiriamas švietimo sistemos ir darbo rinkos ypatumams, bet mažesnis dėmesys – motinystės vaidmens veiksmui (Levels et al., 2022, cit. pgl. van Vugt et al., 2025). Priežiūros pareigų turėjimas padidina riziką moterims tapti priskirtoms NEET jaunimo grupei (Vancea, Utzet, 2018, cit. pgl. Rahmani Groot, Rahmani, 2024).

Vancea, Utzet (2018) atlikto tyrimo rezultatai parodė, kad didesnė dalis moterų, kurios buvo NEET, turėjo priežiūros pareigas arba vaikų, pasižymėjo didesniu neaktyvumu ir užsiiminėjo namų ruošos darbais nei moterys, kurios nebuvo priskiriamos NEET jaunimo grupei. Pasak Rahmani, Groot, Rahmani (2024), šeimyninė padėtis ir priežiūros pareigos yra veiksniai, dėl kurių, moterys tampa NEET jaunimu. Pasak šių autorių, svarbu taikyti skirtingas ir kiekvienai lyčiai pritaikytas intervencines priemones, sprendžiant lyčių skirtumus.

Vienas pagrindinių veiksnių, kuris aiškina lyčių nelygybę, yra tai, kad moterys dažniau nei vyrai renkasi neapmokamos priežiūros darbą (Addati et al., 2018, cit. pgl. Ahlroth, Laaninen, Niemelä, 2025). Didesnė NEET moterų dalis parodo, kad visuomenėje vyrauja tradiciniai lyčių vaidmenys (Carrasco, Recio, 2001, cit. pgl. Vancea, Utzet, 2018). Moterys, kurios yra ištekėjusios arba turinčios ir auginančios vaikus, dažniau tampa NEET moterimis, tuo tarpu vyrai, kurie yra vedę, susiduria su mažesne tikimybe, kad taps NEET vyrais (Kang, Youn, 2024). Taip pat vyrams, remiantis Kang, Youn (2024) tyrimo rezultatais, nenustatytas reikšmingas ryšys tarp tapimo NEET jaunimu ir turimų vaikų skaičiaus.

Rahmani, Groot, Rahmani (2024) akcentuoja didesnę tikimybę 25 – 30 m. tapti NEET jaunimu, lyginant su kitomis amžiaus grupėmis. Šie autoriai išskiria amžiui pritaikytų intervencijų svarbą. Kang, Youn (2024) pabrėžia tikslinių politikos priemonių, kuriomis tinkamiau būtų mažinama rizika moterims tapti NEET jaunimu, svarbą. Van Vugt et al. (2025) atliktas tyrimas parodė, kad svarbu sutelkti dėmesį į skirtingus NEET jaunimo poreikius ir savybes, o lyčių, motinystės ir šeimos politika neturėtų būti atskirti, siekiant NEET rizikos prevencijos, tad NEET jaunimui skirta politika neturėtų būti orientuota tik į jaunų žmonių įtraukimą į darbo rinką ir švietimo sistemą.

Jaunoms moterims, kurios augina vaikus, karjeros ir stabilaus šeimos gyvenimo kūrimo etape yra svarbus vaikų priežiūros prieinamumas (van Vugt et al., 2025). Tyrimų rezultatai rodo, kad didesnis moterų įsitraukimas į darbo rinką yra susijęs su teikiamomis ankstyvojo ugdymo ir vaikų priežiūros paslaugomis (Oehrli, Stadelmann – Steffen, Lütolf, 2024). Vieni iš veiksnų, kurie turi įtakos moterų įsitraukimui į darbo rinką yra vaikų priežiūros paslaugų prieinamumas ir jų įperkamumas, kurie taip pat gali padėti mažinti lyčių nelygybę darbo rinkoje (Kang, Youn, 2024).

Jaunoms moterims prieinamos vaikų priežiūros paslaugos reiškia galimą NEET statuso išvengimą arba jo palikimą, kuris gali turėti ilgalaikių pasekmių, lemiančius neigiamus padarinius ekonominėje ir socialinėje sferose (van Vugt et al., 2025). Šie autoriai nurodo, kad jaunos motinos dėl prieinamos vaikų priežiūros gali išvengti arba pereiti iš NEET statuso, kadangi jos gali siekti užimtumo ar įsitraukti į švietimo sistemą. Pasak Kang Youn (2024), jų atlikto tyrimo rezultatai rodo būtinybę, formuojant užimtumo ir švietimo politikas, įtraukti tikslines paramos priemones, pavyzdžiui, lanksčius darbo susitarimus, vaikų priežiūros paslaugas ir jų prieinamumą, švietimo iniciatyvas. Anot autorių, tai turėtų didinti lyčių lygybę.

2. KAIMO VIETOVĖSE GYVENANČIŲ 25 – 29 M. AMŽIAUS NEET MOTERŲ UŽIMTUMO PROBLEMATIKA

2.1. Užimtumą lemiantys veiksniai ir jo svarba

Remiantis Lietuvos Respublikos (toliau – LR) Užimtumo įstatymu (Nr. XII-2470), fizinio asmens užimtumu yra laikoma savarankiška, iš dalies savarankiška arba priklausoma (ne-)atlygintina teisėta veikla. Šio įstatymo 3 straipsnyje nurodoma, kad užimtu asmeniu laikomi asmenys, dirbantys pagal darbo sutartį, dirbantys savarankiškai arba užsiimančios užimtumo veikla, kuri yra neatlyginama.

Kvedaraitė et al. (2012) nurodo, kad jaunimo įsitraukimas į darbo rinką priklauso nuo vidinių ir išorinių veiksnių sąveikos, taip pat įtakos turi ir bendra šalies ekonominė padėtis. Vachuska, Rodriguez-Elliott (2025) akcentuoja, kad individualūs ir struktūriniai veiksniai lemia profesinės veiklos pasiekimus. Anot Karanikolas, Qian-Khoo (2025), remiantis užimtumo ekosistemos požiūriu, asmens užimtumas nepriklauso nuo vieno veiksnio, kadangi tai yra kelių veiksnių rezultatas. Autoriai teigia, jog veiksniai yra tarpusavyje susiję ir vienas kitą stiprinantys – tai asmeninės savybės, tiesioginės aplinkybės, kurie yra individualiu asmens lygmeniu, bei visuomeniniai ir struktūriniai veiksniai, pavyzdžiui, teisės aktai, šalies politika ir makroekonomikos aspektai, kurie vyksta santykiuose ir platesnėje bendruomenėje, darbovietėje ir makrolygiu.

Asmens išsimokslinimas – tai veiksnys, kuris reikšmingai veikia jaunimo integraciją į darbo rinką (Trumpickaitė, Spiriajevas, 2020). Jaunimo išsilavinimas gali lemti, ar asmuo taps NEET (Petrescu et al., 2024b). Kaip teigia Kõiv et al. (2025), asmens žemas išsilavinimo lygis didina riziką, jog jis taps ilgalaikiu NEET jaunu. Autoriai nurodo, jog asmens išsilavinimas yra svarbiausias veiksnys, kuris gali padėti išvengti NEET padėties. Okunevičiūtės – Neverauskienės, Pocius (2024) atlikto tyrimo rezultatai rodo, kad kaime gyvenančių jauno amžiaus asmenų galimybės yra mažesnės nei mieste gyvenančiųjų, o tai rodo ribotą išsilavinimo prieinamumą. Anot šių autorių, tokiems asmenims yra didesnė rizika tapti darbo neturinčiais asmenimis. Pasak Simões (2024), tarptautinių tyrimų rezultatai rodo, kad asmenys, gyvenantys kaimo vietovėse, mokydami mokyklose rečiau pasiekia gerus mokymosi rezultatus.

Įsidarbinimo greitis asmeniui, įgijus atitinkamą išsilavinimą, gali parodyti švietimo sistemos efektyvumo lygį bei jos kokybę ir, kokios darbo rinkos sąlygos supa jaunimą (Brazienė, Mikutavičienė, 2013). Remiantis Adviloniene (2023), mokslinių tyrimų rezultatai rodo, kad svarbiausiais faktoriais renkantis profesijos kelią yra jų mikrosocialinė aplinka (artimosios aplinkos pavyzdžiai ir patarimai), studijų kokybė ir sąlygos, socioekonominės aplinkybės, karjeros perspektyvos. Advilonienės (2023) atlikto tyrimo Pietvakarių Lietuvos regione rezultatai parodė, kad renkantis studijas regione, tiriamiesiems svarbus artumo aspektas, taip pat atsiskleidė prielaidos savo aplinkos veiksniams (artimiesiems, namams). Taip pat šios autorės tyrimo rezultatai atskleidė galimybes rinktis norimą studijų programą ir jų kokybės svarbą. Anot Brazienės (2017), nors aukštojo mokslo diplomo vertė yra pastaruoju metu diskutuotinas klausimas, tačiau yra matoma aiški tendencija, kad jaunimo su aukštesniu išsimokslinimo lygiu yra didesnis jų dalyvavimo darbo rinkoje lygis.

Aleksandravičius, Raupelienė (2012) pažymi, kad kvalifikacijų atitiktis, kuri nėra pakankama darbo rinkos poreikiams, yra viena iš pagrindinių kliūčių, trukdanti sklandžiam asmenų įsitraukimui į darbo rinką. Jaunimo santykinai žemi įgūdžių ir išsilavinimo lygiai didina riziką tapti NEET (Jongbloed, Giret, 2023). Trumpickaitės, Spiriajevo (2020) atliktame tyrime nustatyta, kad jaunimo įsidarbinimui turi įtakos darbinė patirtis. Anot šių autorių, darbdaviai siekia įdarbinti asmenis, kurie turi jau įgiję tam tikros patirties darbo rinkoje. Sėkmingam įsitraukimui į darbo rinką, darbo išlaikymui, prisitaikymui prie besikeičiančios ekonomikos svarbus jauno amžiaus asmens tinkamas pasirengimas perėjimui iš švietimo sistemos į darbo rinką, kuriam reikalingi įgyti darbo įgūdžiai, kvalifikacijos, žinios, kompetencijos (Alam, de Diego, 2019, cit. pgl. Bojadjieva et al., 2022). Tåhlin, Westerman (2018), nurodo, kad asmenų patirtį sudaro ne tik pažangūs įgūdžiai, bet ir pagrindiniai – reguliarus atvykimas į darbo vietą laiku ir kt., kurie yra nekognityvinio pobūdžio, kurie įgyjami dirbant.

Analizuojant užimtumą lemiančius veiksnius, mokslininkai atkreipia dėmesį į skaitmeninio raštingumo žinių veiksnį. Remiantis Kadhim (2024), skaitmeninio raštingumo žinios yra esminis įgūdis, kuris didina užimtumo galimybes, taip pat jos apima jų tobulėjimą ir orientavimąsi skaitmeninėje aplinkoje. Skaitmeninio raštingumo įgūdžiai leidžia prisitaikyti prie kintančių darbo rinkos jėgos poreikių ir didina įsidarbinamumą, kuris apima įsitraukimą į darbo rinką ir darbo išlaikymą (Đorđević, Milanović Zbiljić, Radosavljević, 2025). Grigorescu, Alistar, Lincaru (2025) atlikto tyrimo rezultatai rodo, kad žemi skaitmeniniai įgūdžiai reikšmingai didina tapimo NEET jaunimu riziką.

Mokslinėje literatūroje yra atkreipiamas dėmesys į sveikatos veiksnį, kuris didina arba riboja asmenų užimtumo tikimybę. Junna, Moustgaard, Martikainen (2022) nurodo, kad asmens turimos įvairios traumos, prasta fizinė būklė, savęs žalojimas, psichinės sveikatos sutrikimai neigiamai veikia asmenų įsidarbinimo galimybes. Lam, Harcourt (2024) skaitmeninę priklausomybę apibūdina kaip naują problemą, kuri sukelia pasekmes asmeniui. Kaip teigia Bilderback (2025), priklausomybė nuo ekranų apriboja darbo ir asmeninio gyvenimo derinimą, kuris sukelia psichinės sveikatos problemas, socialinę izoliaciją.

Mokslinėje literatūroje nurodoma įsitraukimo į darbo rinką svarba. Remiantis Dorelaitiene, Žalkauskaite (2012), perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką laikotarpis yra vienas iš sudėtingesnių etapų, su kuriais susiduria jaunimas. Įsidarbinimas pirmajame darbe yra jaunimui labai svarbus gyvenimo etapas, kurio metu prasideda jų integracija į darbo rinką (Stuth, Jahn, 2019). Cefalo, Scandurra (2021) nurodo, kad jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką turi įtakos jų gyvenimo ir darbo rinkos galimybėms.

Dalyvavimas darbo rinkoje formuoja jaunimo asmens ir socialinę tapatybę (Neagu et al., 2025). Čeponienė ir Jakštienė (2024) pažymi, kad jaunimo karjeros pradžioje nedarbas gali prisidėti prie pasekmių ateityje, kurios gali būti ilgalaikės darbo jėgos struktūrai. Dėl jaunimo nedarbo mažėja ekonomikos augimas (Ng et al., 2025). Tai reiškia, kad jaunimas, kuris yra įsitraukęs į darbo rinką, prisideda prie ekonomikos augimo (Whelan, Staffa, Banahan, 2025). Jaunimo nedarbas yra socialinė problema (Ng et al., 2025). Pasak Čeponienės, Jakštienės (2024), jaunimui nedarbo laikotarpiai skatina jų emigraciją, o tai turi neigiamos įtakos kvalifikuotų ir nekvalifikuotų darbuotojų skaičiui Lietuvoje.

Psichologinės ir finansinės problemos – tai vienos iš problemų, kurios kyla dėl darbo netekimo (Kiaušienė, Vidrevičienė, 2015; Trumpickaitė, Spiriajevas, 2020). Jaunimas, kuris yra neįsitraukęs į darbo rinką dažniau susiduria su psichikos sveikatos problemomis, kurios skatina jų atsiskyrimą ekonominėje, kultūrinėje ir socialinėje srityse (Ng et al., 2025). Pastebima, kad jaunimui nedarbo laikotarpiai sukelia sveikatos problemas (Hult, Kaarakainen, De Moortel, 2023). Asmens nedarbo

laikotarpiai siejami su neigiamomis emocijomis, kurios gali sukelti depresiją, narkotinių medžiagų vartojimą, paskatinti asmens mintis apie savižudybę (Lee, Chen, 2022).

Kiaušienė, Vidrevičienė (2015) papildo, kad asmenys, neturintys darbo susiduria ir su socialinėmis nedarbo problemomis. Jaunimui, neįsitraukus į darbo rinką, didėja priklausomybės rizika nuo tėvų, globėjų, socialinės apsaugos sistemos (Brazienė, 2017). Ng et al. (2025) nurodo, kad nedirbantis jaunimas dažniau smurtauja, yra linkę į neteisėtą elgesį, tad augantis jaunimo nusikalstamumo lygis gali kelti grėsmę visuomenės stabilumui.

Remiantis Trumpickaitė, Spiriajevu (2020), dėl patiriamų sunkumų, siekiant įsitraukti į darbo rinką ir randant pirmąjį nuolatinį darbą, mažėja šių asmenų pasitikėjimas savo gebėjimais. Užimtumas prisideda prie ekonominio savarankiškumo, tobulėjimo (Trumpickaitė, Spiriajevas, 2020).

2.2. Užimtumo galimybių kaimo vietovėse analizė

Netolygi atskirų teritorijų socialinė, ekonominė ir demografinė raida lemia skirtingus Lietuvos regionų padėties darbo rinkoje skirtumus (Okunevičiūtė – Neverauskienė, Pocius, 2019). Mokslinėje literatūroje naudojama centro – periferijos teorija, siekiant paaiškinti miestų ir kaimų skirtumus. Kaip teigia Pociūtė (2011), šis modelis yra suvokiamas kaip egzistavimas dviejų polių, kurie yra skirtingi. Pasak šios autorės, vienas iš jų yra galios centras, turintis teigiamas charakteristikas – jis ekonomiškai stiprus ir turi gausius žmogiškuosius resursus, dėl kurių čia gausu inovacijų, įvairių technologijų ir pasižymi darbo jėga, kuri yra aukščiausio lygio. Tačiau kitas polius (tai kaimo vietovių atitikmuo) turi neigiamas charakteristikas: „skurdumas, ekonominis silpnumas, žmoniškųjų išteklių menkumas, egzistavimas regiono pakraštyje, informacinis bei technologinis atsilikimas bei kitos savybės“ (Pociūtė, 2011, p. 129).

Remiantis Pociumi (2020), mieste gyvenantys asmenys turi didesnes galimybes įsitraukti į darbo rinką, taip pat mieste yra didesnė dalis patrauklių darbo vietų, kurios pasižymi didesniu darbo užmokesčiu, tad tai neigiamai veikia kaime gyvenančių asmenų įsitraukimo paskatas aktyviai dalyvauti darbo rinkoje. Dėl nekvalifikuotų ir menkos kvalifikacijos darbo išteklių poreikio kaime iki 2008 m. jaunimo, gyvenančių kaimiškuose regionuose nedarbo lygis buvo mažesnis nei miestuose (Okunevičiūtė – Neverauskienė, Pocius, 2024). Anot šių autorių, dėl augančio šalies žemės ūkio technologijų lygio, atitinkamai didele dalimi sumažėjo žemos kvalifikacijos darbuotojų poreikis kaimiškuose šalies regionuose. Pastebima, kad Lietuvoje ilgoju laikotarpiu nuo nepriklausomybės atkūrimo darbo išteklių ir vietų koncentracija išaugo miesto teritorijose dėl mažėjančio skaičiaus asmenų, gyvenančių kaimo vietovėse (Pocius, 2020).

Mokslinėje literatūroje pabrėžiama, kad kaime gyvenantiems asmenims yra sudėtingiau sėkmingai įsitraukti į darbo rinką nei gyvenantiems mieste. Mokslininkai šią situaciją aiškina per

socialinės atskirties koncepciją. Vitkauskienė (2025) pažymi, kad socialinė atskirtis reiškia asmenų nelygias galimybes dalyvauti socialinėje, ekonominėje ir kultūrinėje srityse. Anot Pociaus (2020), kaimiškose vietovėse gyvenančiam jaunimui yra sudėtinga įgyti kokybišką išsilavinimą ir profesiją, kuri būtų paklausī jo regione. Pasak Vitkauskienės (2025), nykstantys anksčiau suformuoti tinklai, didina atstumus, dėl kurių tolėja įvairios gyventojams reikalingos institucijos, kurios tampa sudėtingiau pasiekiamos. Asmens gyvenamoji vieta lemia skirtingas galimybes (Caroleo et al., 2021). Tinkamo darbo paieškose kaimo vietovėse gyvenantis jaunimas susiduria su sunkumais (ILO, 2024). Kaip teigia Petrescu et al. (2024b), NEET jaunimas, kuris gyvena kaimo vietovėse, susiduria su socialine atskirtimi, ribotomis galimybėmis pasinaudoti švietimo, sveikatos, viešojo transporto ir kt. sričių paslaugomis. Labiausiai kaimo vietovėse mažėjančių galimybių pasekmės gali patirti jaunimas, kurie nusprendžia likti kaimo vietovėse kuriant savo darbinę karjerą (Østergaard et al., 2024). Dalyje kaimo vietovių yra sumažėjęs viešojo transporto intensyvumas, todėl tokiose teritorijose gyvenantiems asmenims yra sudėtingiau pasiekti darbo vietas (Pocius, 2020).

Pasak Simões (2024), kaimo vietovėse gyvenančios moterys dažniau siekia aukštesnio išsilavinimo, turi didesnius profesinius lūkesčius nei kaimo vietovėse gyvenantys vyrai. Remiantis Atkočiūnienės, Šimkienės (2023) tyrimo rezultatais, dalis informantų nurodė, kad, baigus studijas, grįžo gyventi į kaimo vietas, bet dėl socialinių paslaugų, pramogų, komunikacijos ir socialinių kontaktų trūkumo, grįžo gyventi į miestus. Ribašauskienė, Šalengaitė (2010) nurodo, siekiant sustabdyti jauno amžiaus asmenų migraciją iš kaimo vietovių ir naujų pritraukimą, svarbu gerinti viešąją kaimo vietovių infrastruktūrą bei svarbu remti jaunimo organizacijų veikimą, kurie prisideda prie jų gyvenimo kokybės gerinimo.

Kaip teigia Weiss, Heinz-Fischer (2022), išsilavinimo įgijimo galimybės kaimo vietovėse yra ribotos. Dažnai kaimo vietovėse gyvenantis jaunimas turi mažiau galimybių lavinti įgūdžius (ILO, 2022, cit. pgl. ILO, 2024). Anot Pociaus (2020), kaimiškose vietovėse gyvenančiam jaunimui yra sudėtinga įgyti kokybišką išsilavinimą ir profesiją, kuri būtų paklausī jo regione. Kaimo vietovėse gyvenantys jauni asmenys, norėdami įgyti aukštesnį išsilavinimą, remiantis Weiss, Heinz-Fischer (2022), turi keliauti sąlyginai didelius atstumus, kad pasiektų mokymo įstaigas. Anot šių autorių, didesnioji dalis jaunimo dėl šios priežasties apsiriboja profesiniu mokymusi arba anksti pasitraukia iš švietimo sistemos. Kadangi kaimo vietovėse gyvenantys jauno amžiaus asmenys dažniau turi žemesnį išsimokslinimo lygį nei miesto teritorijose gyvenantys, o tai atitinkamai reiškia sudėtingesnę įsitraukimą į darbo rinką (Petrescu et al., 2024b).

Eurofound (2012); (Simões, 2018) nurodo, kad jaunimas gyvenantis atokiose vietovėse susiduria su didesne rizika tapti NEET. Tai kelia grėsmę bendrai jaunimo raidai (Simões, 2018). Remiantis Trumpickaitė, Spiriajevu (2020), pastebima, kad asmenims, (ypač jaunimui), nepavykus įsitraukti į darbo rinką savo gyvenamojoje vietovėje, jie pasirenka emigracijos kelią, t.y. išvyksta į

kitus Lietuvos miestus arba pasirenka tarptautinę emigraciją. Remiantis centro – periferijos teorija, centras, kuris turi daugiau galios ir valdžios, auga periferijos sąskaita (Friedman, 1966, cit. pgl., Kriauciūnas et al., 2024). Jaunimo emigracija, ne tik lemia jaunų gyventojų skaičiaus mažėjimą, tačiau šis procesas prisideda prie greitesnio visuomenės senėjimo proceso (Pocius, Miežienė, Okunevičiūtė – Neverauskienė, 2019). Simões (2024) nurodo, kad jaunimas, bet dažniau jaunos moterys, siekdami įgyti universitetinį išsilavinimą arba įsidarbinti labiau kvalifikuotuose arba geriau apmokamuose darbuose, emigruoja iš kaimo vietovių į miesto arba priemiesčio teritorijas.

Trumpickaitė, Spiriajevas (2020), nagrinėdami Klaipėdos jaunimo užimtumo ir įsitraukimo į darbo rinką atvejį, nurodo, kad ir šis miestas, ir visas jo regionas susiduria su darbo jėgos nuostoliais, mažėja gyventojų skaičius, taip pat keičiasi demografinė gyventojų struktūra. Tai reiškia, kad mažėja jauno amžiaus asmenų skaičius, didinant kitų amžiaus gyventojų grupių proporcijas. Nors, remiantis regionų gyventojų socialinės – demografinės struktūros kaitos požiūriu, jaunimas turėtų keisti pagyvenusius šalies gyventojus darbo rinkoje, tačiau dėl mažėjančių darbo išteklių skaičiaus jaunimo grupėje, jauno amžiaus asmenų grupė negali tinkamai pakeisti vyresnio amžiaus asmenis darbo rinkoje (Pocius, 2020).

Analizė parodė, kad tinkamas asmens išsilavinimas yra svarbus veiksnys jų užimtumo didėjimui. Remiantis Okunevičiūtės – Neverauskienės, Pociaus (2024) tyrimo rezultatais, Lietuvoje jaunimui, kuris gyvena kaimiškose vietovėse yra mažesnės galimybės įgyti išsilavinimą, nei miestų teritorijose gyvenančiųjų, tad atitinkamai tai reiškia išaugusią kaime gyvenančio jaunimo nedarbo riziką dėl mažesnio išsilavinimo prieinamumo. Kaip minėta anksčiau, remiantis Simões (2024), dalis moterų, kurios siekia aukštesnio išsilavinimo emigruoja iš kaimo vietovių, tačiau likusios gyventi (pavyzdžiui, savo noru arba neturi pakankamai finansų išvykti) kaimo vietovėse moterys, esančios NEET, dažniau turi žemesnį išsilavinimo lygį. Kaimo vietovėse gyvenantis jaunimas, o labiausiai NEET jaunimas, anot Mujčinović et al. (2021), susiduria su socialinės ir ekonominės atskirties rizika. NEET jaunimas, gyvenantis kaimo vietovėse, dažniau susiduria su marginalizacijos procesu, o tai rodo jų atskirtį nuo viešojo, bendruomenės ir visuomenės gyvenimo (Erdogan et al., 2021).

Jaunimui, nepavykus sėkmingai įsitraukti į darbo rinką, atitinkamai didėja ekonomiškai neaktyvių asmenų skaičius (Trumpickaitė, Spiriajevas, 2020). NEET jaunimas švaisto savo galimą potencialą, talentus ir turimus įgūdžius (Bojadjieva et al., 2022). Į darbo rinką neįsitraukęs jaunimas – reiškia tam tikros dalies BVP praradimą, kurį galėtų sukurti, įsitraukus į darbo rinką (Trumpickaitė, Spiriajevas, 2020). Vienas iš galimų variantų, kuriuos gali pasirinkti jauni bedarbiai asmenys yra nedarbo išmokų gavimas (Vyšniauskienė, Krauledaitė, 2022). Mokamos socialinės išmokos turi neigiamos įtakos valstybės biudžetui, sukuriant socialinę naštą (Trumpickaitė, Spiriajevas, 2020).

2.3. Kaimo vietovėse gyvenančių 25 – 29 m. moterų situacija darbo rinkoje

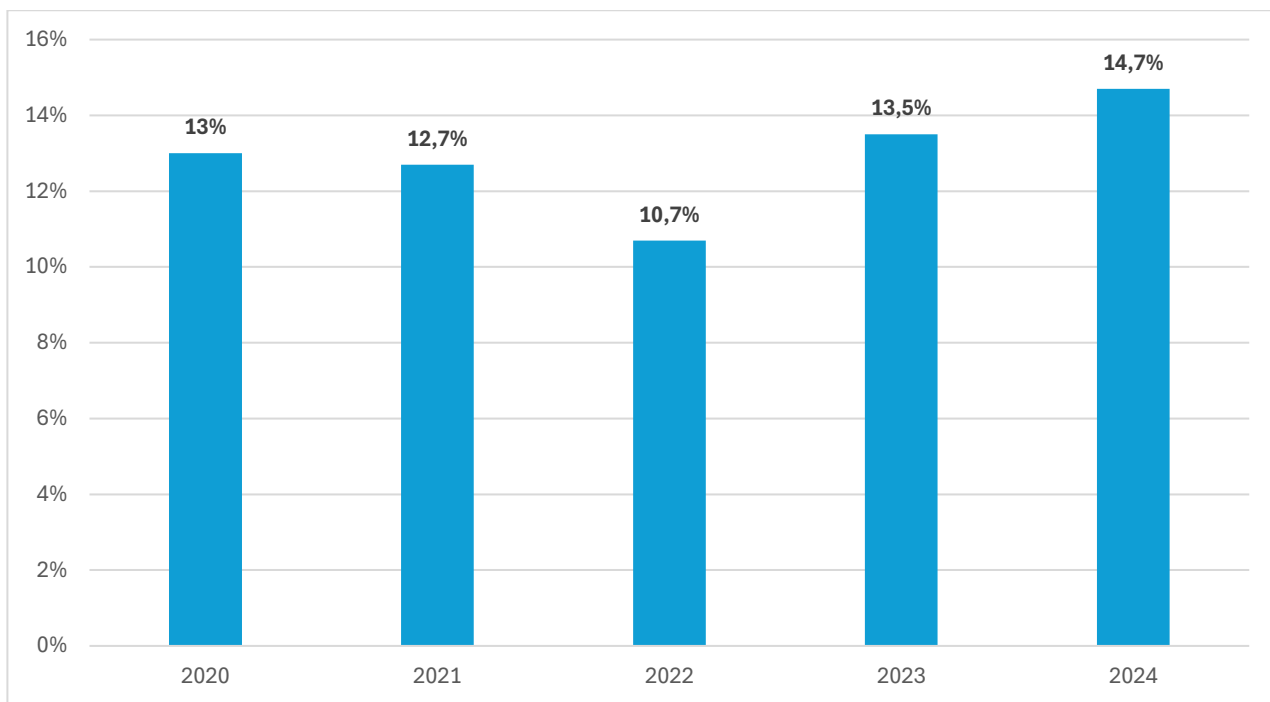
Remiantis Valstybės duomenų agentūros (2025a) duomenimis (žr. 1 lentelę), 2025 m. pradžioje jaunimo (15 – 29 m.) buvo apie 437,9 tūkst. Pastaruosius penkerius metus (2021 – 2025 m.) jaunimo skaičius išlieka sąlyginai stabilus. Duomenys rodo, kad jaunimo, gyvenančio kaimo vietovėse, skaičius pastaruosius penkerius metus yra apie 2 kartus mažesnis nei miesto vietovėse gyvenančio jaunimo.

1 lentelė. Jaunimo (15 – 29 metų amžiaus) skaičius mieste ir kaime

Metai	Bendras jaunimo (15-29 m.) skaičius metų pradžioje	Jaunimo (15-29 m.), gyvenančio mieste, skaičius metų pradžioje	Jaunimo (15-29 m.), gyvenančio kaime, skaičius metų pradžioje
2021	441 931	285 105	156 826
2022	431 034	278 180	152 854
2023	430 836	281 708	149 128
2024	434 297	287 005	147 292
2025	437 893	290 832	147 061

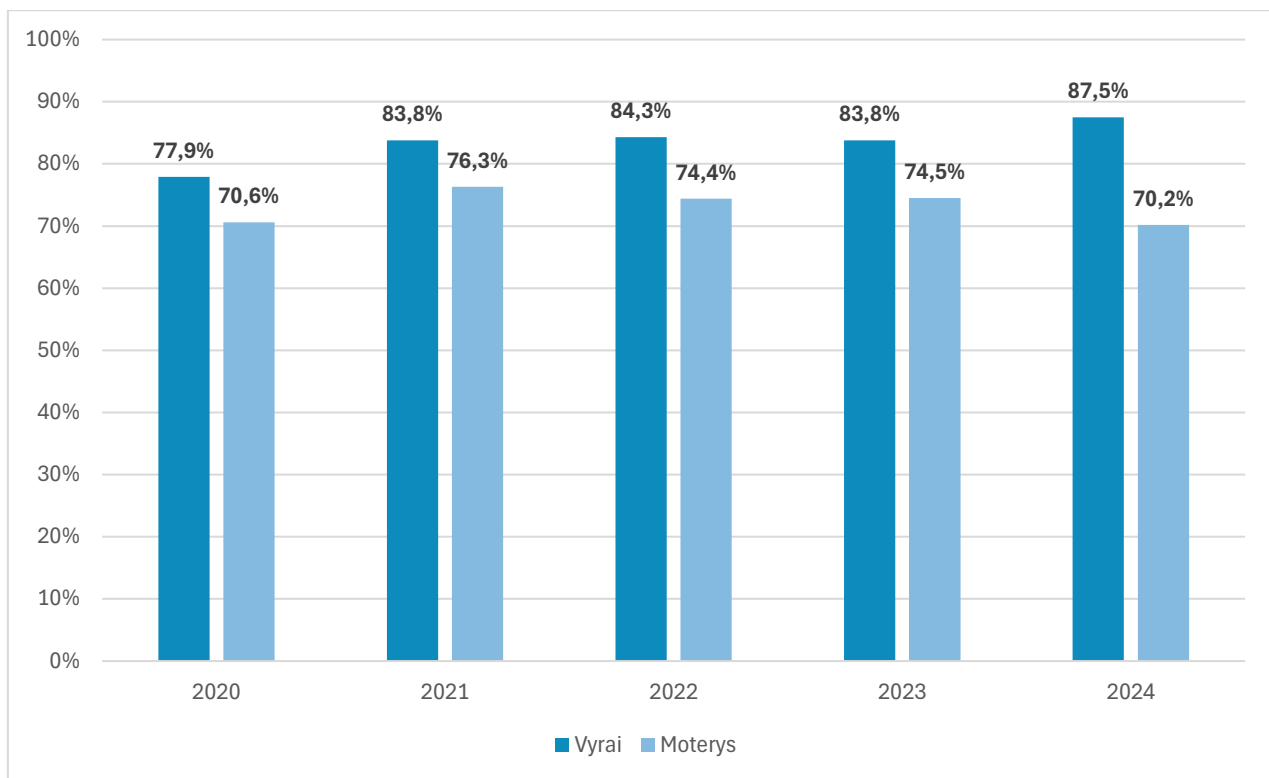
Šaltinis: parengta darbo autorės, remiantis Valstybės duomenų agentūros (2025a) duomenimis.

Valstybės duomenų agentūros (2025b) duomenys rodo, kad Lietuvoje NEET jaunimo dalis 2020 – 2022 m. laikotarpiu mažėjo (žr. 1 pav.). Nurodytu trejų metų laikotarpiu NEET jaunimo dalis sumažėjo 2,3 procentiniais punktais. Remiantis duomenimis, 2023 m. ir 2024 m. NEET jaunimo dalis augo. 2022 – 2024 m. laikotarpiu NEET jaunimo dalis padidėjo 4 procentiniais punktais. Svarbu paminėti, kad 2024 m. NEET jaunimo dalis yra didžiausia 2020 – 2024 m. laikotarpiu.



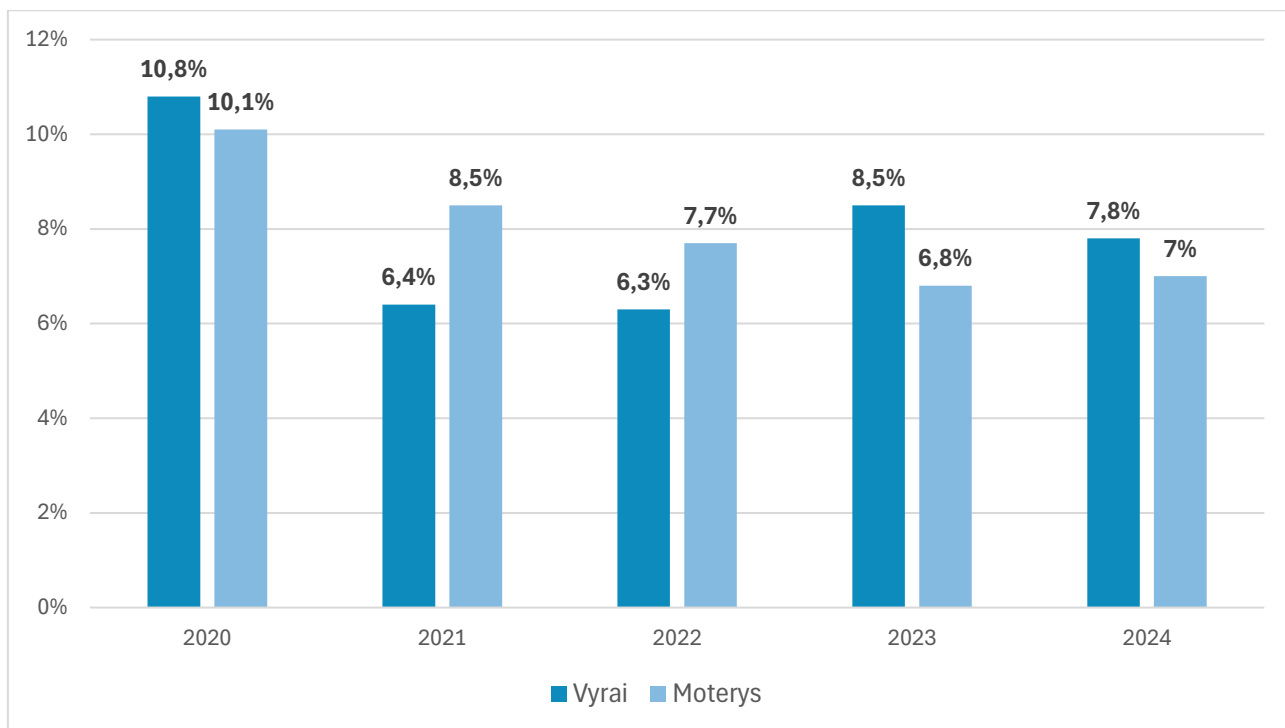
1 pav. Nedarbantis, nesimokantis ir mokymuose nedalyvaujantis jaunimas/proc. Šaltinis: parengta darbo autorės, remiantis Valstybės duomenų agentūros (2025b) duomenimis.

Eurostat'o (2025a) duomenys rodo, kad 2020 – 2024 m. laikotarpiu 25 – 29 m. amžiaus moterų, gyvenančių kaimo vietovėse, užimtumo lygis yra žemesnis nei 25 – 29 m. amžiaus vyrų, gyvenančių kaimo vietovėse (žr. 2 pav.). 2020 – 2021 m. stebimi mažiausi užimtumo lygių skirtumai tarp minėtų moterų ir vyrų, kurie skyrėsi 7,3 procentiniais punktais (2020 m.) ir 7,5 procentiniais punktais (2021 m.). 2024 m. buvo didžiausias užimtumo lygių skirtumas tarp minėtų moterų ir vyrų. Šių moterų užimtumo lygis siekė 70,2 proc., o vyrų – 87,5 proc. Tai reiškia, kad skyrėsi 17,3 procentiniais punktais.



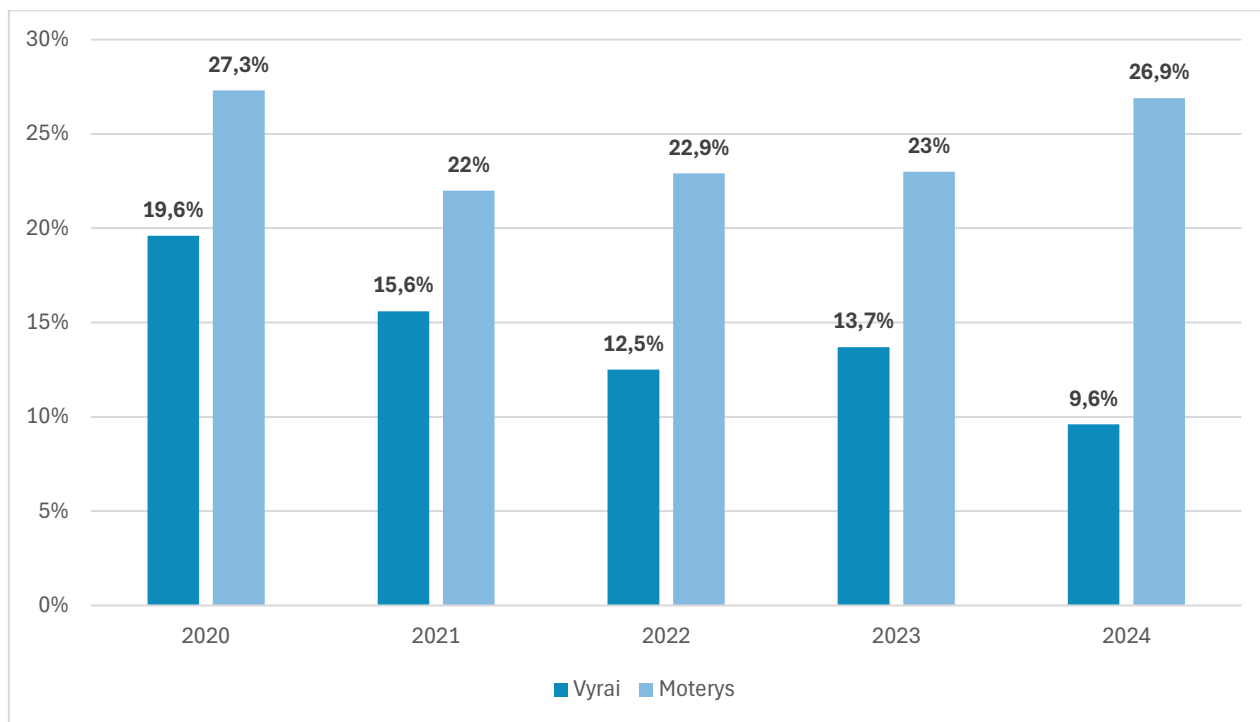
2 pav. 25 – 29 m. amžiaus jaunimo, gyvenančio kaimo vietovėse, užimtumo lygis 2020 – 2024 m.
Šaltinis: parengta darbo autorės, remiantis Eurostat'o (2025a) duomenimis.

Kaip matyti, remiantis Eurostat'o (2025b) duomenimis, 25 – 29 m. amžiaus moterų, gyvenančių kaimo vietovėse, 2020 – 2023 m. laikotarpiu nedarbo lygis mažėjo (žr. 3 pav.). Minimu laikotarpiu nedarbo lygis mažėjo nuo 10,1 proc. – 6,8 proc., tai reiškia sumažėjo per 3,3 procentinius punktus. 2024 m. šios moterų grupės nedarbo lygis padidėjo 0,2 procentiniais punktais. Lyginant šio amžiaus moterų ir vyrų, gyvenančių kaimo vietovėse, nedarbo lygį, 2021 m. ir 2022 m. moterų nedarbo lygiai buvo aukštesni nei vyrų, tačiau 2020 m., 2023 m. ir 2024 m. moterų nedarbo lygiai – žemesni nei vyrų.



3 pav. 25 – 29 m. amžiaus jaunimo, gyvenančio kaimo vietovėse, nedarbo lygis 2020 – 2024 m.
Šaltinis: parengta darbo autorės, remiantis Eurostat'o (2025b) duomenimis.

Kalbant apie 25 – 29 m. amžiaus NEET jaunimo grupę gyvenančią kaimo vietovėse, remiantis Eurostat'o (2025c) duomenimis, 2020 – 2024 m. laikotarpiu 25 – 29 m. amžiaus NEET moterų, gyvenančių kaimo vietovėse dalis yra didesnė nei 25 – 29 m. amžiaus NEET vyrų, gyvenančių kaimo vietovėse (žr. 4 pav.). Didžiausias atotrūkis tarp lyčių yra 2024 m.: NEET vyrų dalis siekė 9,6 proc., NEET moterų – 26,9 proc. Tai reiškia, kad skyrėsi 17,3 procentiniais punktais. Kitaip tariant, 25 – 29 m. amžiaus NEET moterų, gyvenančių kaimo vietovėse, dalis buvo didesnė apie 2,8 karto.



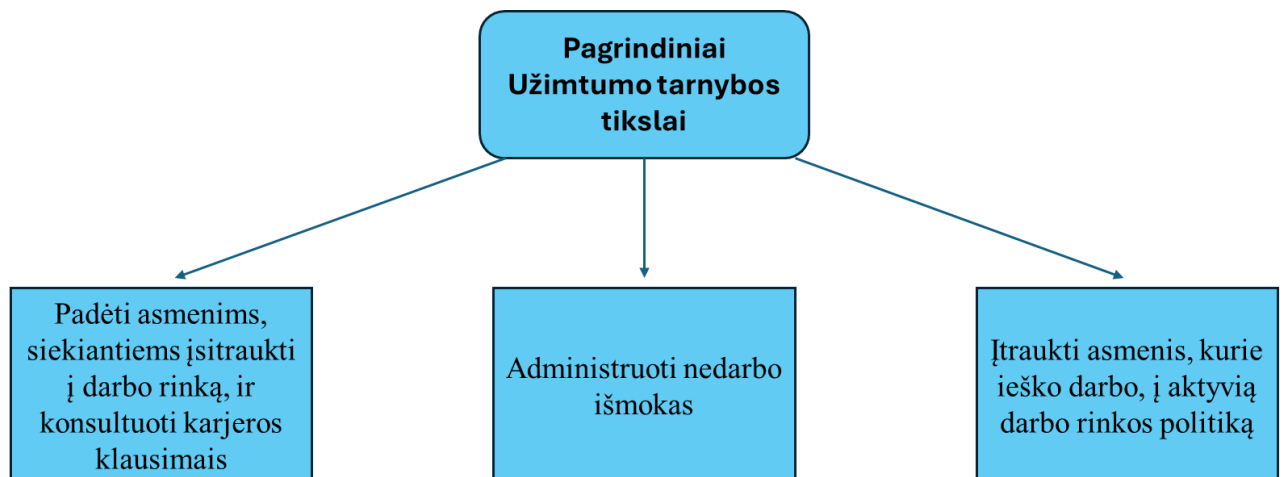
4 pav. 25 – 29 m. amžiaus NEET jaunimo, gyvenančio kaimo vietovėse, dalis/proc. Šaltinis: parengta darbo autorės, remiantis Eurostat'o (2025c) duomenimis.

3. UŽIMTUMO TARNYBOS VAIDMUO 25 – 29 M. AMŽIAUS NEET MOTERIMS, GYVENANČIOMS KAIMO VIETOVĖSE

3.1. Užimtumo tarnybos reikšmė užimtumui

Užimtumo tarnybos – tai valstybinės institucijos, remiančios ir konsultuojančios jaunimo grupę, kuri susiduria su problemomis, siekiant įsitraukti į darbo rinką (Shore, Tosun, 2019, cit. pgl. Gebel et al., 2021). Kuomet jaunimas siekia integruotis į darbo rinką, Užimtumo tarnybos turėtų gebėti juos remti (Neagu et al., 2025). Nacionalinėse ir ES politikoje jaunimo integracija į darbo rinką po didžiosios recesijos tapo pagrindine problema, todėl Užimtumo tarnybos, remiantis Broschinski, Assmann (2021), yra laikomos pagrindinėmis veikėjomis, kurios skatina jaunimo integraciją į darbo rinką.

Piopiunik, Ryan (2012) išskiria tris pagrindinius Užimtumo tarnybų tikslus (žr. 5 pav.). Užimtumo tarnybos vykdoma veikla pasižymi daugialypiškumu (Fredriksson, 2021a). Užimtumo tarnyba padeda asmenims, kurie ieško darbo (Piopiunik, Ryan, 2012). Taip pat atlieka stebėjimą, ar asmuo laikosi reikalavimų, kurių laikantis asmuo gauna nedarbo išmoką (Fredriksson, 2021a; Piopiunik, Ryan, 2012). Kaip teigia Baños, Rodriguez-Alvarez, Suarez-Cano (2019), visų Europos šalių Užimtumo tarnybų tikslas yra pasiūlos ir paklausos darbo rinkoje suderinamumo gerinimas. Pasak šių autorių, suderinamumo siekiama per teikiamą informaciją, pagalbą įsidarbinant ir aktyvių paramos paslaugų teikimą. Fredriksson (2021a) nurodo, kad dažnai Užimtumo tarnybos yra įpareigos pastebėjus, kad asmuo nesilaiko reikalavimų, skirti jiems sankcijas.



5 pav. Trys pagrindiniai Užimtumo tarnybos tikslai. Šaltinis: atlikta darbo autorės, remiantis Piopiunik, Ryan (2012).

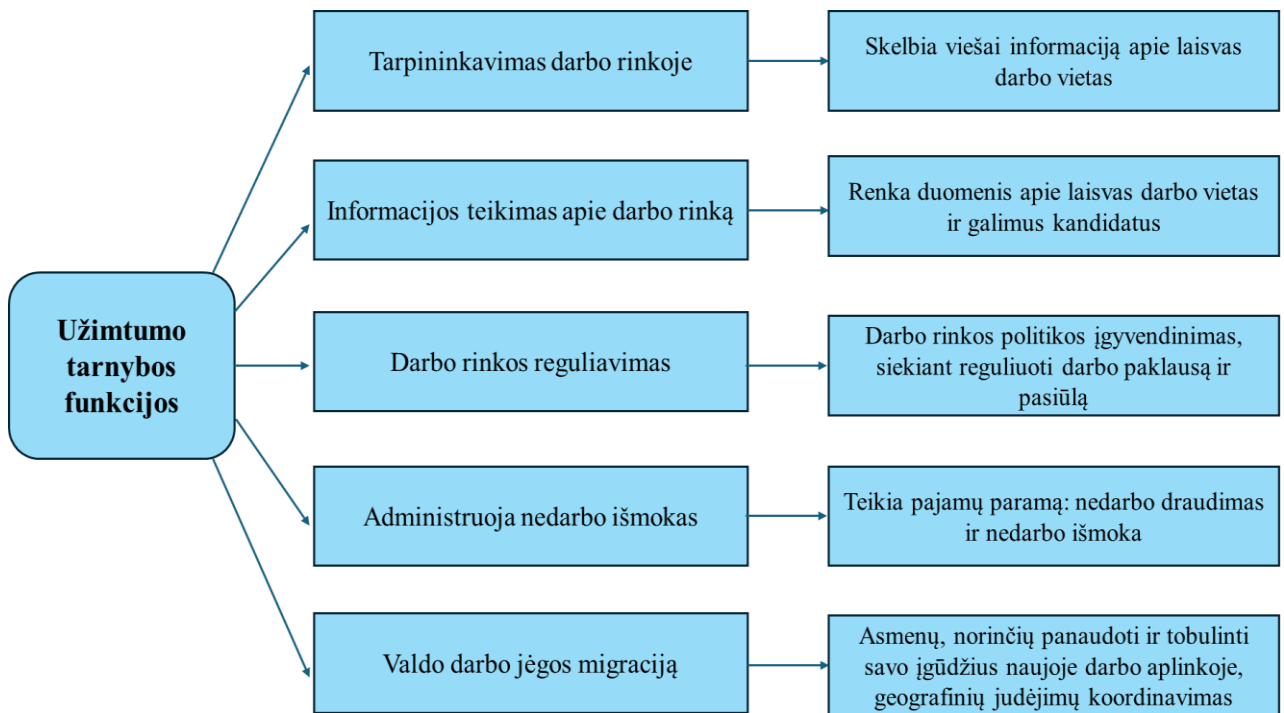
Koeltz (2013) nurodo, kad Užimtumo tarnybos yra pagrindinės veikėjos darbo rinkų administravimo srityje, siūlančios paslaugas, siekiant stiprinti darbo rinkų veikimą. Neagu et al. (2025) teigia, kad tai svarbios institucijos visose ES valstybių darbo rinkose, teikiančios įvairias

paslaugas, kurios reikalingos asmenims, kurie ieško darbo vietos ir darbdaviams. Tai svarbios institucijos, derinančios darbo rinkoje pasiūlą ir paklausą, kitaip tariant, sujungia darbdavius su asmenimis, kurie ieško darbo (Cichowicz et al., 2021). Remiantis Koeltz (2013), Užimtumo tarnybose darbo ieškantys asmenys ir darbdaviai yra jų klientai, tačiau darbdaviai gali būti jos partneriais. Kaip teigia ši autorė, darbdavių partnerystės aspektas išryškėja, pavyzdžiui, darbo vietų suteikimu jų darbovietėse, įgyvendinant aktyvias darbo rinkos politikos priemones (subsidijavimo ir kt. programas). Neagu et al. (2025) Užimtumo tarnybas apibūdina kaip tarpininkes instituciniame lygmenyje, kurios veikia tarp mokymo įstaigų, darbo rinkos ir kt. organizacijų.

Fougère, Pradel, Roger (2009) pažymi, kad Užimtumo tarnybos didžiojoje dalyje šalių atlieka informavimą darbo ieškantiems apie laisvas darbo vietas, teikia paslaugas darbdaviams ir darbo ieškantiems, kurios dažniausiai yra nemokamos. Užimtumo tarnybos per aktyvias darbo rinkos politikos priemones padeda prisitaikyti darbo rinkai ir švelnina ekonominę poveikį, kurį sukelia pokyčiai (OECD/IDB/WAPES, 2016). Broschinski, Assmann (2021) atlikto tyrimo rezultatai rodo Užimtumo tarnybos svarbą asmenims, turintiems žemą kvalifikacijos lygį, todėl autoriai yra nuomonės, kad ši įstaiga yra svarbi siekiant spręsti darbo rinkos nelygybės problemas.

3.2. Užimtumo skatinimo per Užimtumo tarnybos vykdomą veiklą analizė

OECD/IDB/WAPES, (2016) išskiria penkias Užimtumo tarnybos veiklos funkcijas (žr. 6 pav.). Tai tarpininkavimas, informavimas, darbo rinkos reguliavimas, nedarbo išmokų administravimas, darbo jėgos migracijos valdymas (OECD/IDB/WAPES, 2016). „Užimtumo tarnybos veikla yra įvairi – nuo konsultavimo ir mokymo iki įdarbinimo darbo rinkoje ir socialinių kompensacijų nustatymo gyventojams, kurie yra atskirti nuo darbo rinkos“ (Neagu et al., 2025, p. 3).



6 pav. Užimtumo tarnybos funkcijos. Šaltinis: atlikta darbo autorės, remiantis OECD/IDB/WAPES (2016).

Neagu et al. (2025) pabrėžė paslaugų įvairovės svarbą jaunimui, kurios yra teikiamos Užimtumo tarnybos. Siekiant padėti asmenims lengviau įsitraukti arba reintegruoti į darbo rinką, Užimtumo tarnybos teikia konsultavimo arba mokymo paslaugas (Liechti, 2019). Vis dažniau Užimtumo tarnybos siūlo įvairias tarpininkavimo paslaugas, kurios apima asmenų įtraukimą į darbo rinką: pagalba darbo paieškoje, informacijos teikimą apie darbo rinką, teikiamomis aktyvinimo programomis ir kt. (ILO, 2023). Užimtumo tarnybos teikdamos informavimo paslaugą gali suteikti informacijos apie darbo rinką, kuri gali būti naudinga asmeniui, kuris siekia įsitraukti į ją (Neagu et al., 2025). Kaip teigia Liechti (2019), Užimtumo tarnyba tarpininkavimu gali suteikti informacijos, kuri reikalinga abiem darbo rinkoje dalyvaujančioms paklausos ir pasiūlos pusėms.

Irando (2023) nurodo, kad išsivysčiusios šalys stiprindamos ryšį tarp trejų komponentų: socialinės apsaugos, darbo rinkos reguliavimo ir asmenų užimtumo, vis dažniau pasitelkia aktyvią darbo rinkos politiką. Pagrindinis aktyvios darbo rinkos politikos tikslas yra gyventojų užimtumas, juos įtraukiant į darbo rinką, didinant pastarųjų produktyvumą, pajamas (Wiśniewski, 2022). Užimtumo tarnyba taiko aktyvią darbo rinkos politiką, siekiant pagerinti suderinamumą darbo rinkoje tarp darbo pasiūlos ir paklausos (Cichowicz et al., 2021). Remiantis Irando (2023), aktyviomis darbo rinkos politikos priemonėmis yra siekiama padėti darbo neturintiems asmenims įsitraukti į darbo rinką arba darbą turintiems – jo neprarasti.

Böheim, Eppel, Mahringer (2023) nurodo aktyvios darbo rinkos politikos svarbą, sprendžiant gyventojų nedarbo problemą EBPO šalyse. Irando (2023) teigimu, aktyvios darbo rinkos politikos priemonės yra laikomos svarbiomis, kuomet sprendžiama gyventojų nedarbo problema. Aktyvi darbo rinkos politika yra orientuota į pagalbą asmenims greičiau įsitraukti į darbo rinką ir jų įsidarbinamumo skatinimą (Asenjo, Escudero, Liepmann, 2024). Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių viena iš funkcijų yra nedarbo prevencija bei mažinimas asmenų ilgalaikio nedarbo rizikos (Moskvina, Okunevičiūtė – Neverauskienė 2011). Užimtumo tarnybos, įgyvendindamos aktyvią darbo rinkos politiką, yra laikomos strateginėmis, kadangi trumpuoju ir ilguoju laikotarpiu sukuria tiesioginį poveikį asmenų nedarbo mažinimui, o kalbant apie netiesioginį poveikį, jos turi poveikį stiprinimui mokymo programų, kurios yra ilgalaikės (Rizza, Lucciarini, 2021).

Pasak Arranz, García-Serrano (2024), stebimas teigiamas aktyvios darbo rinkos politikos poveikis asmenims, kurie jose dalyvauja. Puig – Barrachina et al. (2020) atlikto tyrimo rezultatai parodė, kad aktyvi darbo rinkos politika prisideda prie asmenų gyvenimo kokybės gerėjimo bei matomas teigiamas poveikis asmenų sveikatos būklei. Kalbant apie psichikos sveikatą, didžiojoje dalyje mokslinių tyrimų rezultatai parodė teigiamą aktyvių darbo rinkos politikos priemonių poveikį asmenų psichikos sveikatai, mažina savižudybės riziką, prisideda prie socialinės sveikatos nelygybės mažėjimo (Puig – Barrachina et al., 2020).

Remiantis LR Užimtumo įstatymo (Nr. XII-2470) 35 straipsniu, Lietuvoje aktyvios darbo rinkos politikos priemonės sudaro parama mokymuisi, parama judumui, remiamasis įdarbinimas, parama darbo vietoms steigti ar pritaikyti. Paramos mokymuisi priemone yra investuojama į žmogiškąjį kapitalą ir ji skirta naujiems įgūdžiams ir žinioms įgyti arba juos patobulinti (Skučienė, 2021). Remiamojo įdarbinimo priemonė, pasak Fredriksson (2021b), apima darbo užmokesčio subsidijas, kuriomis yra skatinami darbdaviai įdarbinti darbo neturinčius asmenis. Anot šio mokslininko, ši priemonė padeda asmenims įgyti darbo patirties, kuri naudinga darbo paieškai tolimesnėje karjeros perspektyvoje. Verta paminėti, remiantis OECD (2018), esančią neefektyvumo riziką, jei subsidijos naudojamos darbo vietoms, kurios galėtų būti užimtose ir be jų teikimo. Esant silpniems darbdavių įsipareigojimams naudojantis subsidijomis, didėja rizika, kad subsidijuojami

darbuotojai, neužmegzdami ilgalaikius darbo santykius su darbdaviais, užims nesubsidijuojamų darbuotojų vietas (OECD, 2016, cit. pgl. OECD, 2018). Užimtumo tarnyba paramos judumui priemonę skiria skatinant asmenis įsidarbinti vietovėse, kurios yra nutolusios nuo jų gyvenamosios vietovės, kai nėra galimybių pasiūlyti jiems tinkamo darbo (Moskvina, Okunevičiūtė – Neverauskienė, 2011). Grynia, Gruževskis, Lazutka (2023) nurodo, kad Lietuvoje šios priemonės gavimas yra sąlyginai ribotas ir remiamos sumos nėra sąlyginai didelės. Paramos darbo vietoms steigti priemonė apima darbo vietų kūrimo skatinimą asmenims, kurie susiduria su sunkumais integruojantis į darbo rinką (Civitta, 2017).

Pasak (Petrescu, et al., 2024a), mokslinėje literatūroje aktyvios darbo rinkos politikos priemonės yra laikomos efektyviausiomis priemonėmis didinančiomis jaunimo galimybes dalyvauti darbo rinkoje. Remiantis Gruževskiu, Krutuliene, Miežiene (2021), aktyvių darbo rinkos politikos priemonių efektyvumas priklauso nuo to, kaip kokybiškai yra jos organizuojamos. Marzana et al. (2024) nurodo individualizuotų ir suasmenintų pasiūlymų teikimo klientams svarbą Užimtumo tarnyboje. Kaip teigia Petrescu et al. (2024a), pastaruoju metu moksliniuose straipsniuose nurodomas poreikis aktyvią darbo rinkos politiką pritaikyti prie gyvenamųjų NEET jaunimo vietovių ypatumų, t.y. svarstoma, ar reikėtų skirtingų politikos priemonių kaimo vietovėse gyvenančioms tikslinėms grupėms. Svarbu paminėti, remiantis Broschinski, Assmann (2021), Užimtumo tarnybos neturi pakankamai galimybių ir išteklių išspręsti visas NEET jaunimo kliūtis, kurios trukdo dalyvauti darbo rinkoje. Pavyzdžiui, NEET jaunimo problemų sprendime svarbu įtraukti šeimos politiką (Broschinski, Assmann, 2021).

4. UŽIMTUMO TARNYBOS VAIDMENS VERTINIMAS

4.1. Tyrimo metodologija

Tyrimo objektas – Užimtumo tarnybos vaidmuo kaimo vietovėse gyvenančių 25-29 m. amžiaus NEET moterų užimtumui.

Tyrimo tikslas – nustatyti Užimtumo tarnybos vaidmenį skatinant kaimo vietovėse gyvenančių 25-29 m. amžiaus NEET moterų užimtumą bei jį įvertinti.

Tyrimo tikslui pasiekti išsikelti **tyrimo uždaviniai**:

1. Nustatyti, kokie yra pagrindiniai kaimo vietovėse gyvenančių 25 – 29 m. amžiaus NEET moterų darbo pasirinkimo kriterijai.
2. Išsiaiškinti, su kokiomis kliūtimis susiduria šios grupės moterys, siekiant įsitraukti į darbo rinką.
3. Ištirti Užimtumo tarnybos vaidmenį skatinant šios moterų grupės užimtumą.

Tyrimo metodas

Siekiant nustatyti ir įvertinti Užimtumo tarnybos vaidmenį skatinant kaimo vietovėse gyvenančių 25 – 29 m. amžiaus NEET moterų užimtumui, taikomas kokybinis tyrimo metodas. Pasirinktas kokybinio tyrimo būdas – fokusuotos grupinės diskusijos. Ši diskusija yra apibūdinama kaip struktūruota diskusija, kurioje dalyvauja keletas asmenų, siekiant surinkti kokybinius duomenis apie tam tikrą temą, kuri domina tyrėją (Masadeh, 2012).

Tyrimo dalyviai ir jų charakteristikos.

Fokusuotos grupinės diskusijos dalyviai buvo Užimtumo tarnybos darbuotojai iš 8 skirtingų Užimtumo tarnybos skyrių, kurie aptarnauja kaimiškas savivaldybes. Fokusuotos grupinės diskusijos dalyviai – tai asmenys, kurie turi patirties dirbant su NEET jaunimu Lietuvos kaimiškose savivaldybėse. Tyrimo dalyvių atranka vykdyta taikant tikslinės atrankos metodą, kuomet dalyviai yra atrenkami pagal specifinius požymius, kurie gali padėti išsiaiškinti apie tiriamą reiškinį (Creswell, Poth, 2017, cit. pgl., Ahmad, Wilkins, 2025). Ochieng et al. (2018) nurodo, kad šis metodas leidžia išsamiau išsiaiškinti apie socialines problemas, gaunant duomenis iš specialiai atrinktos asmenų grupės. Todėl pasirenkami šios diskusijos dalyviai, turintys aktualios patirties ir žinių tyrimo klausimu.

Iš viso tyrimo dalyvių skaičius – 8. Tyrimo dalyvių dalyvavimas – savanoriškas. Fokusuotos grupinės diskusijos vykdytos nuotoliniu būdu. Prieš dalyvaudami fokusuotoje grupinėje diskusijoje tyrimo dalyviai iš tyrėjos gavo sutikimo dalyvauti tyrime formą. Šioje formoje dalyviai informuoti apie tyrimo temą, pagrindinį tikslą, jų saugomą konfidencialumą. Iš kiekvieno dalyvaujančio dalyvio gautas raštiškas pasirašytas sutikimas dalyvauti tyrime.

Lapkričio mėn. atliktos dvi fokusuotos grupinės diskusijos su Užimtumo tarnybos darbuotojomis. Tyrimo dalyvės į fokusuotas grupines diskusijas buvo suskirstytos atsitiktinės

atrankos būdu. Visos tyrimo dalyvės buvo moterys bei turinčios skirtingą darbo patirtį Užimtumo tarnyboje (detalesnė informacija pateikiama 2 lentelėje). Svarbu paminėti, kad pasirinktuose skyriuose įdarbinimo klausimais klientus konsultuoja tik specialistės. Fokusuotos grupinės diskusijos truko: 42 min. ir 1 val. 15 min.

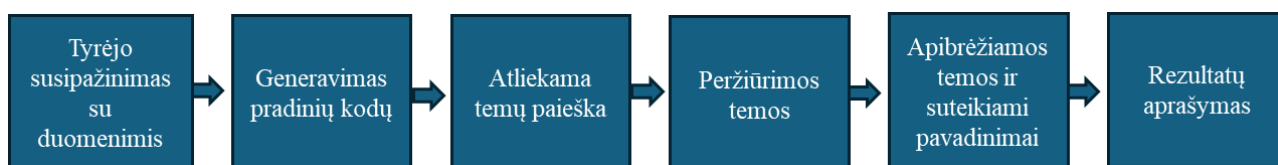
2 lentelė. Informacija apie tyrimo dalyvius

Fokusuotos grupinės diskusijos Nr.	Fokusuotos grupinės diskusijos trukmė	Dalyvio žymėjimas	Darbo trukmė Užimtumo tarnyboje
1	42 min.	1_D1	Apie 4 mėnesius dirba su jaunimu.
		2_D1	Daugiau nei 20 metų dirba Užimtumo tarnyboje, su jaunimu, kaip įdarbinimo konsultantė – 3 metus.
		3_D1	Daugiau nei 20 metų dirba Užimtumo tarnyboje, šiuo metu dirba įdarbinimo konsultante.
		4_D1	Užimtumo tarnyboje dirbo 6 metus su klientais ir 3 mėn. dirba su jaunimu.
2	1 val. 15 min.	1_D2	Užimtumo tarnyboje dirba 6 metus, vasaros metu dirbo su darbo ieškančiais.
		2_D2	Užimtumo tarnyboje įdarbinimo konsultante dirba 7 metus.
		3_D2	Užimtumo tarnyboje dirba 21 metus, turi 4 metų įdarbinimo konsultantės patirtį.
		4_D2	Prieš 4 metus dirbo tik su jaunimu, šiuo metu dirba su įvairaus amžiaus klientais.

Šaltinis: atlikta darbo autorės.

Duomenų analizės būdas

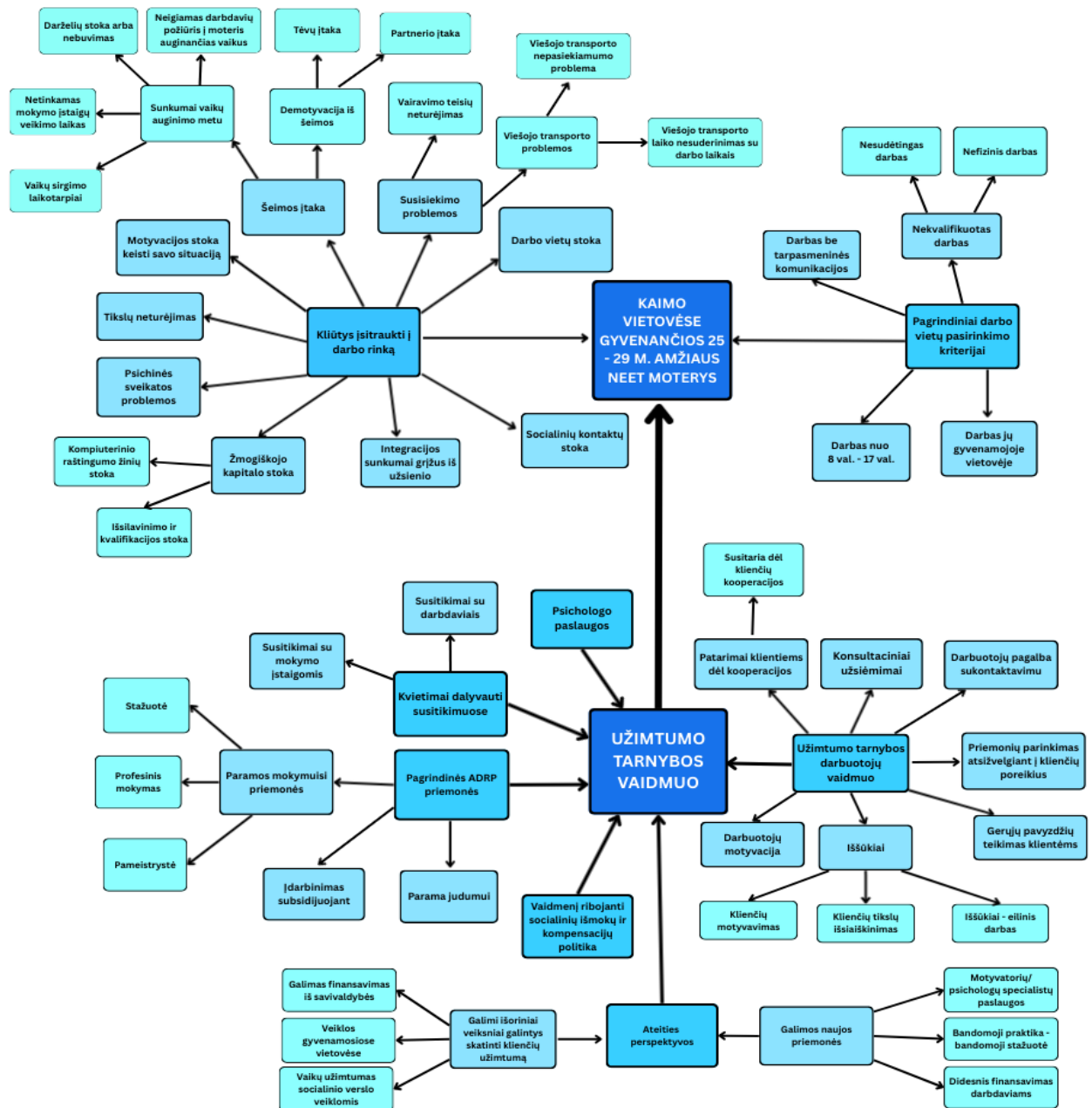
Abiejų fokusuotų grupinių diskusijų garso įrašai transkribuoti. Transkribuoti tyrimo duomenys perkelti į MAXQDA programą. Užimtumo tarnybos vaidmens atskleidimui pasirinktas teminės analizės būdas. Teminė analizė atlikta, remiantis Braun ir Clarke (2006) šešių etapų sistema (Braun, Clarke, 2006, cit. pgl. Ahmed et al., 2025)(žr. 7 pav.).



7 pav. Šešių etapų sistema. Šaltinis: atlikta darbo autorės, remiantis Braun, Clarke, 2006, cit. pgl. Ahmed et.al., 2025).

Atlikus fokusuotų grupinių diskusijų analizę, remiantis Užimtumo tarnybos specialistų darbo patirtimi, išskirtos pagrindinės kliūtys, kurios apriboja 25 – 29 m. amžiaus NEET moterų, gyvenančių kaimo vietovėse, užimtumo galimybes. Taip pat išskirti ir pateikti šios moterų grupės pagrindiniai darbo vietų pasirinkimo kriterijai, kurie joms yra svarbūs įsitraukiant į darbo rinką.

Remiantis analizės rezultatais, Užimtumo tarnybos vaidmuo atskleidžiamas per išskirtas pagrindines temas: Užimtumo tarnybos darbuotojų vaidmuo, kvietimai dalyvauti susitikimuose, pagrindinės aktyvios darbo rinkos politikos priemonės, konsultaciniai užsiėmimai, psichologų paslaugos, priemonių atitikimas klienčių poreikiams, Užimtumo tarnybos vaidmenį ribojanti socialinių išmokų ir kompensacijų politika bei ateities perspektyvas. Temų tarpusavio ryšys ir jų potėmės pateiktos kodų medyje (žr. 8 pav.)



8 pav. Kodų medis. Šaltinis: atlikta darbo autorės.

Tyrimo ribotumai. Kadangi atliktas kokybinis tyrimas, jis remiasi subjektyviomis Užimtumo tarnybos darbuotojų nuomonėmis ir jų darbo patirtimis su kaimo vietovėse gyvenančiomis 25 – 29 m. amžiaus NEET moterimis. Nėra tiriama priemonių ir paslaugų veiksmingumas per kiekybinę analizę. Svarbu paminėti, kad į 4 klausimą dalis informančių negalėjo atsakyti dėl darbo patirties stokos, kadangi Užimtumo tarnyboje dirba trumpiau nei nurodytas klausime laikotarpis.

4.2. Pagrindiniai darbo pasirinkimo kriterijai

Šiame skyrelyje nagrinėjama, kokio darbo pageidauja 25 – 29 m. amžiaus NEET moterys, gyvenančios kaimo vietovėse, remiantis Užimtumo tarnybos darbuotojų darbo patirtimi. Abiejų fokusuotų grupinių diskusijų metu nurodyta, kad kaimo vietovėse gyvenančių 25 – 29 m. amžiaus NEET moterų vienas iš dažniausių norimo darbo pasirinkimo kriterijų yra darbo laikas, kuris būtų nuo 8 val. iki 17 val. Diskusijos dalyvės nurodo, kad šiam kriterijui turi įtakos, tai, kad neretai dalis tokio amžiaus moterų augina vaikus ir yra atsižvelgiama į ikimokyklinio ugdymo įstaigų darbo laiką: *„Taip pat dar tokio amžiaus moterys jos augina mažamečius vaikus ir na, turbūt nesuklysiu sakydama, kad beveik visos jos pageidauja darbo nuo aštuntos iki septynioliktos valandos, vis tik pagal vaikų darželio grafiką“* (2_D1).

Tyrimo rezultatai parodė, kad dažnai ikimokyklinio ugdymo įstaigų veikimo laikas pritaikytas prie darbo laiko, kuris yra nuo 8 – 17 val., tačiau yra ikimokyklinio ugdymo įstaigų, kurios dirba nuo 7 val. iki 18 val. Atitinkamai reiškia, kad dėl to yra didesnės galimybės įsidarbinti, tačiau, kaip ir nurodyta pirmosios diskusijos metu, nevisose vietovėse tokios galimybės yra.

Antrosios fokusuotos grupinės diskusijos metu nurodyta, kad kitas darbo vietos pasirinkimo kriterijus yra darbas be tarpasmeninės komunikacijos. Tai reiškia, kad dalis šios moterų grupės nori, *„kad darbas būtų, kur nereikėtų daug bendrauti“* (3_D2). Yra pastebima, kad pasiūlius darbo vietą, kurioje, pavyzdžiui, reikia bendrauti su klientais, yra pradedama abejoti savo galimybėmis dirbti tokiaame darbe. Taip pat pastebima, kad dalis šių moterų susiduria su sunkumais siekiant sukontaktuoti su darbdaviu, pavyzdžiui, paskambinti darbdaviui ir pasiteirauti dėl darbo vietos.

Diskusijų metu paminėta, kad kaimo vietovėse gyvenančios 25 – 29 m. amžiaus moterys pageidauja darbo vietos, kuri būtų jų gyvenamojoje vietovėje: *„Jeigu jau kažką keisti, tai pasako galbūt, bet kitą kartą jau susitikus ir vėl tos pačios mintys, kad geriau čia pat, nes ten kažkur gali būti sunkiau, gali būti kažkokių kliūčių, bijo kliūčių, sunkumų labai ir nežinomybės, o kas, jeigu“* (3_D2).

Pasak informančių, nenoras, išankstinės nuostatos arba negalėjimas dirbti kitose vietovėse nei, kad šios grupės moterys gyvena, apriboja įsitraukimo į darbo rinką galimybes. Pirmojoje diskusijoje paminėta, kad dalis moterų darbo siekia, kuo arčiau gyvenamosios vietos dėl vaikų auginimo ir jų priežiūros problemų. Tai reiškia, kad vaikų auginimas taip pat apriboja dalies moterų įsitraukimą į darbo rinką.

Remiantis antrosios fokusuotos grupinės diskusijos dalyvių darbo patirtimi, didesnioji dalis šios moterų grupės ieško nekvalifikuoto darbo. Šio kriterijaus pasirinkimui turi įtakos kvalifikacijos neturėjimas arba jos trūkumas. Taip pat informantės nurodo, kad jų klientės nori nekvalifikuoto darbo, kuris būtų nesudėtingas arba nebūtų fizinis darbas, ir, jei toks darbas yra pasiūlomas, tuomet greitai

yra surandamos kandidatės, kurios tokį darbą galėtų dirbti. Tačiau, kaip nurodyta šioje diskusijoje, kad nekvalifikuoti darbai dažniau yra sudėtingi arba reikalaujantys tinkamo fizinio pasirengimo.

4.3. Kliūtys apribojančios galimybes patekti į darbo rinką

Siekiant išanalizuoti Užimtumo tarnybos vaidmenį kaimo vietovėse gyvenančioms 25 – 29 m. amžiaus NEET moterų užimtumui, svarbu aptarti, kokias Užimtumo tarnybos specialistės nurodė kliūtis, kurios trukdo šiai moterų grupei sėkmingai įsitraukti į darbo rinką.

Žmogiškasis kapitalas

Antrosios fokusuotos grupinės diskusijos analizės metu nustatyta, kad dalis kaimo vietovėse gyvenančių 25 – 29 m. amžiaus NEET moterų stokoja skaitmeninio raštingumo žinių. Su šia klienčių problema Užimtumo tarnybos darbuotojai savo darbe susiduria tiesiogiai:

„Ne, pas mus tikrai yra sunkiai, vat, irgi, kai ateina pas mus užsiregistruoti, tai dabar kviečiam savarankiškai registruotis, sėstis prie kompiuterio, tai tikrai susiduriu su didele problema, nes telefonuose jie moka, aišku žaidimuose ten moka, bet čia jau prie bankininkystės, prie kažko prisijungti, jau pas juos yra problema“ (1_D2).

Skaitmeninio raštingumo žinios yra svarbios darbuose, kuriuose viena iš funkcijų yra darbas su kompiuteriu. Tai apima mokėjimą naudotis ir dirbti su tam tikromis programomis, greitą prisitaikymą prie kintančių informacinių technologijų ir pan. Nuotolinis darbas yra viena iš darbo formų, kuri didina galimybes asmenims įsitraukti į darbo rinką bei apima darbą kompiuteriu. Tai aktualu kaimo vietovėse gyvenančioms moterims dėl kaimo vietovių nutolimo. Tai reiškia, kad nuotolinis darbas galėtų šioms moterims sudaryti galimybę dirbti neišvykus iš namų. Tai, ypač svarbu moterims, kurios įsidarbindamos nenori keisti savo gyvenamosios vietos arba nenori įsidarbinti kitoje vietovėje nei gyvena. Tačiau dalies šios moterų grupės įsitraukimą į darbo rinką apriboja skaitmeninio raštingumo žinių trūkumas. Šis tyrimo rezultatas atitinka mokslinių tyrimų rezultatus, kuriose išsiaiškinta skaitmeninio raštingumo svarba užimtumui. Remiantis Đorđević, Milanović Zbiljić, Radosavljević (2025) tyrimu, skaitmeniniai įgūdžiai reikšmingai veikia įsidarbinamumo galimybes. Šios diskusijos analizės metu buvo nustatytos ir priešingos nuomonės. Remiantis kitomis specialisčių nuomonėmis ir jų darbo su jaunimo patirtimi, šios moterys pasižymi greitu prisitaikymu prie naujų informacinių technologijų. Šį prisitaikymą skatina didėjantis informacinių technologijų naudojimas įvairiose srityse:

„Va, kažkaip dabar pačios tos moterys, kai tie laikai keičiasi ir vis daugiau tų sferų eina ir tos informacinės technologijos, jau ir pats žmogus po truputį jisai jau pradeda daugiau mokytis, jeigu anksčiau jis nemokėdavo vieno ar kito dalyko, jie po truputį jau yra priversti tą daryti – ką išmokyti“ (4_D2).

Remiantis vienos iš šios diskusijos dalyvių pasidalintu pavyzdžiu iš jos darbo patirties: „*neturinčios kvalifikacijos irgi sėkmingai dirba nuotoliu įmonėj Kaune*“ (2_D2). Taigi, tai reiškia, kad dalis šios moterų grupės gali greitai prisitaikyti, išmokti dalykų, kurių nemoka, tačiau yra ir dalis moterų, kurioms reikia daugiau laiko, kad išmoktų, prisitaikytų ir pan. prie informacinių technologijų.

Analizuojant atlikto tyrimo rezultatus, paaiškėjo, kad kliūtys, kurios apima asmens sukauptą žmogiškąjį kapitalą: įgytų kvalifikacijų trūkumas ir žemas išsilavinimo lygis neigiamai veikia šios moterų grupės užimtumo galimybes. Antrojoje fokusuotoje grupinėje diskusijoje informantės nurodė, kad didesnioji dalis šios moterų grupės neturi įgijusios kvalifikacijos.

Kvalifikacijos trūkumas arba jos neturėjimas apriboja įsidarbinimo galimybes. Kaip minėta darbo pasirinkimo skyrelyje, didžioji dalis jaunimo nori įsidarbinti nekvalifikuotame darbe, tačiau nekvalifikuotas darbas dažnai yra fizinis ir sudėtingas. Tai tam tikra prasme gali atgrasyti asmenį dirbti, to pasėkoje, tai gali paskatinti jį pasitraukti iš darbo rinkos ir nesiekti į ją grįžti, t.y. į ją reintegrutis. Viena iš diskusijos dalyvių nurodė, kad dėl sunkaus nekvalifikuoto darbo, asmuo gali tapti sumotyvuotu siekti įgyti kvalifikaciją. Tai suponuoja, kad nekvalifikuotas darbas gali paskatinti motyvaciją įgyti, pavyzdžiui, kvalifikaciją:

„*Labai pritariu, kad situacija su darbo pozicijom ir gebėjimais, jei neturi tų gebėjimų, kvalifikacijos, tai tas nekvalifikuotas darbas yra sunkus. Ir tą reikia suvokti, kad užsinorėtum tada mokytis ir turėti tikslus aukštesnius*“ (2_D2).

Žemas išsilavinimo lygis yra viena iš įvardintų kliūčių antrojoje fokusuotoje grupinėje diskusijoje. Tyrimo analizės rezultatai rodo, kad bendrai jaunimas nepakankamai siekia mokytis: „*jaunimas nelabai yra linkęs ir rodo tą norą ir mokytis, kas atrodo keista ir daugiau nori mokytis vyresni, vyresnio amžiaus žmonės*“ (3_D2). Tai reiškia, kad dalis moterų nors ir turi žemą išsilavinimo lygį, tačiau ir nesiekia įgyti aukštesnio išsilavinimo.

Taigi, tyrimo rezultatų analizė parodė, kad pagrindinės kliūtys, kurios susijusios su asmens žmogiškuoju kapitalu ir apriboja kaimo vietovėse gyvenančių 25 – 29 m. amžiaus NEET moterų dalyvavimą darbo rinkoje yra žemas išsilavinimas, kvalifikacijos ir įgūdžių stoka. Šį rezultatą galima lyginti su Jongbloed, Giret (2023) atlikto tyrimo rezultatais, kurie patvirtina šios analizės rezultatus. Santykinai žemi įgūdžių lygiai ir žemas išsilavinimo lygis didina tikimybę jaunimui tapti NEET, bet reikšmingai didėja ir ilgalaikio NEET jaunimo statuso rizika.

Psichinės sveikatos problemos

Tyrimo metu išryškėjo, kad dalis šios moterų grupės susiduria su psichinės sveikatos problemomis. Informantės nurodo, kad dalis šios moterų grupės yra socialiai uždaros, stokoja pasitikėjimu savimi, serga depresija, turi užslėptų psichinės sveikatos sutrikimų ir pan., todėl tai trukdo sėkmingai įsitraukti į darbo rinką. Psichologinės sveikatos poveikio asmens užimtumui

aspektas sutampa su Lindblad et al. (2024) tyrimo rezultatais, kurie atskleidė, kad ankstesni ir esami psichologiniai sutrikimai ir prasta psichinė sveikata sąlygoja asmens neįsitraukimą į darbo rinką ir švietimo sistemą.

Reikšminga kliūtis apribojanti kaimo vietovėse gyvenančių 25 – 29 m. amžiaus moterų užimtumą, kuri minima vienoje iš diskusijų, yra priklausomybė nuo kompiuterio. Tyrimo metu nurodyta, kad priklausomybė nuo kompiuterio lemia jų socialinį atsiribojimą, neigiamai veikia jų motyvaciją keisti savo esamą (nedarbo ir nesimokymo) padėtį:

„<...> ta priklausomybė trukdo ir ištrūkti iš tos kaimo vietovės, jie komfortiškai jaučiasi namie ir tas kaip ir yra tokia kliūtis į darbo rinką įsiliesti“ (3_D2).

Tai suponuoja, kad asmeniui priklausomybė nuo kompiuterio ir kitos aukščiau paminėtos psichinės sveikatos problemos sukelia pasekmes, kurios apima psichologinį ir socialinį poveikį. Jomis apribotos ne tik galimybės įsitraukti į darbo rinką, bet ir reikalauja didesnio Užimtumo tarnybos įsitraukimo ir jos teikiamų išteklių skatinant įsidarbinimą. Tokiais atvejais įsidarbinimo skatinimas neapsiriboja tik priemonėmis, kurios tiesiogiai didintų asmens įsidarbinimą, bet *„jau reikia praktiškai psichologų pagalbos“ (3_D2)* ir kitų Užimtumo tarnybos darbuotojų pagalbos.

Šeimos įtaka

Užimtumo tarnybos specialistės nurodė, kad dalis šių moterų grupės susiduria su sunkumais įsitraukti į darbo rinką dėl šeimos ir tam tikrų įsipareigojimų šeimos nariams: *„svarbi aplinkybė tai didelė priklausomybė nuo šeimos narių“ (3_D2)*. Tai jų tėvai, vaikai ir partneriai – vyrai.

Abiejose fokusuotose grupinėse diskusijose informantės įvardino kliūtį – tai sunkumai, su kuriais susiduria šios moterys, kurios augina vaikus. Auginant vaikus yra susiduriama su dilema, kur saugiai palikti vaikus, kol moteris tuo laiku bus darbe. Tai, ypač aktualu daliai moterų, kurios vaikus augina vienos: *„na, kai kuriuos augina vienos ir ne visada turi, kur juos palikti“ (4_D2)*. Tai patvirtina Rahmani, Groot, Rahmani (2024) tyrimo rezultatus, kad moterų įsitraukimą į darbo rinką apriboja vaikų priežiūros įsipareigojimai.

Vienas iš galimų sprendimų, kur palikti vaikus darbo metu, yra ikimokyklinio ugdymo įstaigos. Ikimokyklinio ugdymo įstaigos, ypač aktualios moterims, kurios augina vaikus vienos. Pirmosios diskusijos metu nurodyta, kad *„darželių mažesniuose ten kaimeliuose, gyvenvietėse tikrai nėra“ (3_D1)*. Tai reiškia, kad dalis moterų savo gyvenamojoje vietovėje neturi galimybės, kur palikti vaiką, kol ji bus darbe. Kitas sprendimo būdas – vežti vaiką į artimiausią ar į kitą ikimokyklinio ugdymo įstaigą, bet šios problemos išsprendimui neigiamos įtakos gali turėti susisiekimo problemos: vairavimo teisių neturėjimas ir viešojo transporto problemos (apie tai plačiau susisiekimo problemų poskyryje). Tačiau, jei nesusiduriama su susisiekimo sunkumais, nebūtinai reiškia, kad bus išspręsta

problema, kur palikti vaiką, kadangi nevisose ikimokyklinio ugdymo įstaigose yra laisvų vietų: „darželiui yra eilės“ (3_D2).

Taigi, tyrimas rodo, kad ikimokyklinio ugdymo įstaigų nebuvimo, trūkumo ir nepasiekiamumo aspektai parodo jų neprieinamumo problemą kaimo vietovėse gyvenančioms 25 – 29 m. amžiaus NEET moterims, kurios augina vaikus. Mokslinės literatūros analizė parodė, kad šios problemos sprendimui reikalingos prieinamos vaikų priežiūros paslaugos, kurios kartu ir mažintų lyčių nelygybę darbo rinkoje (Kang, Youn, 2024).

Taip pat abiejų diskusijų metu nurodyta, kad dalis šių moterų, kurios augina vaikus, susiduria su neigiamu darbdavių požiūriu. Remiantis specialisčių darbo patirtimi, yra darbdavių, nepageidaujančių darbuotojų, kurios augina vaikus:

„ <...> tie maži vaikučiai truputėlį apriboja darbų paieškas ir suradus darbą yra problemų, kadangi būna ir susirgę ir nedarbingumas tenka imti ir dėl to, tas trukdo darbdaviui priimti jas į darbą ir suteikti darbo vietą, kadangi yra vaikai maži ir tenka girdėti iš klienčių nuomonę, kad sako, paklausia, ar turite mažų vaikų, jei mažų vaikų turite, tai koku atveju, sako, dažniausiai būna atsakymas, kad pasirenkam kitą kandidatę“ (1_D1).

Taigi, tai reiškia, kad dėl tikimybės, kad vaikas gali susirgti ir dėl vaiko susirgimo neatvyks į darbą, darbdaviai atsisako jas priimti į darbo vietą. Ši problema, ypač aktuali moterims, kurios vienos augina vaikus.

Nuotolinis darbas yra vienas iš galimų sprendimo būdų, siekiant spręsti ikimokyklinio ugdymo įstaigų stokos problemą arba jų nepasiekiamumo klausimą dėl susisiektimo problemų bei tokiu būdu, siekiant didinti šios moterų grupės įsitraukimą į darbo rinką. Remiantis antrosios fokusuotos grupinės diskusijos analizės rezultatais, nors yra dalis darbdavių, kurie priima į darbą moteris, auginančias vaikus, tačiau „iš darbdavio gauna barti, kad fone girdisi leliukas“ (2_D2). Ši situacija atskleidžia, kad dalis šios moterų grupės, kurios dirba nuotoliniu būdu susiduria su rizika arba yra rizika, kad susidurs, su darbdavio nepasitenkinimu dėl artimojoje aplinkoje esančių pašalinių garsų (kuriuos gali sukelti vaikai, esantys namų aplinkoje) namų aplinkoje, todėl yra ribojamas šių moterų šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimas. Dėl nepalankaus darbdavių požiūrio yra mažinamos galimybės šioms moterims išlaikyti darbo vietą, bet ir demotyvuoti likti joje. Taigi, nuotolinis darbas galėtų spręsti šios moterų grupės nedarbo problemą, tačiau dalis darbdavių turi neigiamą požiūrį darbuotojas – moteris, kurios augina vaikus.

Kiti sunkumai, kurie nurodyti informančių, yra moterų galimo darbo laiko nesusiderinimas su vaikų mokymo įstaigų veikimo laikais. Vėlgi, tai, ypač aktualu moterims, kurios vienos augina vaikus. Kaip minėta anksčiau, ikimokyklinio ugdymo įstaigų veikimo laikas yra dažniau pritaikytas prie 8 – 17 val. darbo laiko. Tai reiškia, kad moteris, kuri viena augina vaikus, dažniausiai darbo vietą turi rinktis pagal ikimokyklinio ugdymo įstaigų veikimo laiką, o tai sumažina jų galimybes įsitraukti

darbo rinką, kadangi mažėja ir darbų pasirinkimo skaičius dėl laiko. Kiti sunkumai kyla, kuomet moterų vaikai yra mokyklinio amžiaus ir lanko mokyklą. Mokyklose vaikai dažniau būna trumpiau nei vaikai ikimokyklinio ugdymo įstaigose: „*po pietų, kai baigiasi pamokos ir grįžta vaikučiai į namus*“ (3_D1), o mažamečių vaikų dėl saugumo negalima palikti vieni be priežiūros. Tai rodo, kad yra šioms moterims apribotos galimybės dirbti visą darbo dieną, o tai dažnai neatitinka darbdavių siūlomo darbo poreikius, todėl joms yra apribojamos galimybės derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus. Remiantis Ellena et al. (2025); Kang, Youn (2024), vienas iš galimų šios problemos sprendimų būdų yra tikslinės paramos priemonės, kurios apimtų lanksčius darbo susitarimus.

Fokusuotose grupinėse diskusijose nurodyta, kad dalis kaimo vietovėse gyvenančių 25 – 29 m. amžiaus NEET moterų susiduria su demotyvacija, kuri kyla iš artimojoje aplinkoje esančių asmenų ir jų elgesio. Vienas iš demotyvuojančioje artimojoje aplinkoje esančių asmenų pavyzdžių yra tėvai. Dalis šių moterų „*dar gyvena kartu su tėvais, nu, su šeimomis, tai gal yra netgi pas kai kurias tas toks abejingumas ir visiškai tada nenoras. Nes tai yra tėvai, kurie padeda*“ (2_D1). Tai rodo, kad daliai moterų tėvų suteikiama pagalba neskatina jas ištraukti į darbo rinką. Taip pat yra moterų, kurios neįsitraukia į darbo rinką dėl to, kad „*vyras išlaiko*“ (4_D1). Tai vėlgi rodo, kad moterų partnerio (vyro) finansinė parama tam tikra prasme slopina poreikį ieškoti darbo ir jame įsidarbinti, kadangi jaučiamas finansinis saugumas, kuris kyla iš tėvų ir partnerio perspektyvų. Jei ši situacija moteris tenkina, tai atitinkamai, gali būti mažinama jų motyvacija įsitraukti į darbo rinką, todėl darbas šiais atvejais yra neprioretizuojamas.

Antrosios diskusijos metu nurodyta, kad kai kurios moterys neįsitraukia į darbo rinką dėl partnerio, t.y. jų vyrų keliamo spaudimo ir nepritarimo jų dalyvavimui darbo rinkoje. Remiantis vienos specialistės darbo patirtimi: „*vyras, pavyzdžiui, neleidžia eiti į tam tikras darbo pozicijas*“ (3_D2). Atitinkamai, tai riboja apsisprendimą ir įsitraukimą į darbo rinką.

Susisiekimo problemos

Remiantis specialisčių darbo patirtimi, kaimo vietovėse gyvenančioms 25 – 29 m. amžiaus moterims galimybės įsidarbinti savo gyvenamojoje vietovėje yra ribotos (apie tai plačiau darbo stokos poskyryje). Jei moteris nenori persikelti gyventi į kitą vietovę, kur yra potenciali jos darbo vieta, arba į vietovę, kuri pasižymi didesnėmis įsidarbinimo galimybėmis, reiškia, kad moteris į darbo vietą turės keliauti nuosavu, viešuoju ar kt. transportu. Svarbu pažymėti, kaip nurodė diskusijų dalyvės, „*kaimiškos vietovės yra labai nutolę*“ (4_D2). Tad šiuo atveju yra aktualus darbo vietų pasiekiamumo klausimas.

Viena iš kliūčių yra su viešuoju transportu susijusios problemos. Nors viešasis transportas turėtų didinti gyventojų mobilumą, kuris ypač aktualus toliau nuo miestų ir jų centrų nutolusiose vietovėse

gyvenantiems asmenims, tačiau, remiantis informančių darbo patirtimi, viešasis transportas nepakankamai patenkina asmenų keliavimo poreikius. Pasak Skučienės, Brazienės (2024), darbo neturinčių asmenų mobilumo į kitas vietas galimybes rodo viešojo transporto išvystymo lygis. Didžioji dauguma diskusijų dalyvių nurodė, kad jų aptarnaujamų skyrių vietovėse yra nemokamas viešasis transportas. Tai reiškia, kad dalis asmenų gali nemokamai nuvykti į darbo vietą ir grįžti į savo gyvenamąją vietovę. Tačiau „*labai priklauso, kur tas kaimas, kur ta vietovė*“ (2_D2), tad kai kurias vietas pasiekia viešasis transportas, bet yra ir dalis viešojo transporto maršrutų, kurie nėra suderinti su darbo pradžios ir pabaigos laiku: „*jeigu sakykim, darbas kartais prasideda anksčiau, ar baigiasi šeštą valandą, tai tos moterys jau neturi su kuo grįžti*“ (4_D2). Iš tyrimo rezultatų matyti, kad yra vietovių, į kurias viešasis transportas važiuoja ne kasdien: „*kai kuriuose ten nuošalesniuose kaimuose važiuoja, ten būna kokį antradienį, trečiadienį ir toliau nevažiuoja*“ (1_D2) arba į tam tikras vietas viešasis transportas nevyksta, todėl iškyla viešojo transporto nepasiekiamumo problema. Skučienė, Brazienė (2024) nurodo paramos nuostolingą viešojo transporto prieinamumo plėtrai svarbą.

Tyrimo analizės rezultatai rodo, kad viename iš Užimtumo tarnybos specialisčių aptarnaujamo skyriaus vietovėje gyventojai turi galimybę pasinaudoti nemokamomis elektromobilio paslaugomis, kurios veikia nuo 8 – 17 val. Tačiau dalis dirbančių asmenų turi ribotas galimybes šiomis paslaugomis pasinaudoti, kurių darbo laikas neatitinka su paslaugos teikimo laiku. Tai reiškia, kad asmenys, kurių darbas, pavyzdžiui, prasideda 8 val. ir baigiasi 17 val., ir gyvena nutolusioje vietovėje, kurios nepasiekia viešasis transportas, nėra suteikiama galimybė pasinaudoti šia paslauga, kadangi paslaugos teikimo laikas neatitinka atvykimo į darbo vietą ir išvykimo į namus laikų.

Vairavimo teisių turėjimas – tai vienas iš galimų būdų spręsti šios moterų grupės neužimtumo problemą, kuris taip pat padėtų spręsti ir nuošalių vietovių, kurių nepasiekia viešasis transportas arba jis nėra suderintas su darbo pradžios ir pabaigos laikais, problemas. Tačiau diskusijos dalyvės nurodė, kad tam tikra dalis šios moterų grupės neturi vairavimo teisių ir tai yra kliūtis, kuri riboja jų įsidarbinimą. Ši kliūtis nurodyta abiejose fokusuotose grupinėse diskusijose. Dalis informančių nurodė, kad nevairuojančių šios grupės moterų yra dauguma. Tačiau dalį moterų, kurios turi vairavimo teises, jų įsitraukimą į darbo rinką gali apriboti finansiniai aspektai:

„*Jeigu tu vėlgi turi teises, ir nori kažkur įsidarbinti toliau, tai tada reikia, kad ir tas atlyginimas būtų atitinkamas, kad suskaičiavus vėl visas tas išlaidas, tau kažkiek liktų*“ (4_D2).

Tačiau, kaip minėta anksčiau, dalis moterų turi žemą kvalifikaciją, todėl dažniau renkasi nekvalifikuotus darbus, tad ir tokie darbai nėra pakankamai apmokami.

Darbų stoka

Atsižvelgiant į fokusuotų grupinių diskusijų dalyvių nurodytas kliūtis, trukdančias įsitraukti į darbo rinką, t.y. vietovių nutolinimą nuo miestų centrų, vairavimo teisių neturėjimą, viešojo transporto

ribotumo ir kt. problemas, viena iš galimybių šiai moterų grupei įsitraukti į darbo rinką galėtų būti darbo paieška savo gyvenamojoje vietoje. Kaip minėta anksčiau, šios grupės moterys nori įsidarbinti nekvalifikuotuose darbuose, tačiau, remiantis Okunevičiūte – Neverauskiene, Pociumi, 2024, kaimo vietovėse dėl augančio žemės ūkio technologinio lygio, sumažėjo darbuotojų poreikis, kurie turi žemą kvalifikaciją. Abiejų diskusijų metu nurodyta, kad kaimo vietovėse yra susiduriama su darbų stygiumi: „*kaimuose tų darbo vietų, pas mus nulis, galima sakyti*“ (3_D1). Tai reiškia, jog ne tik, kad nėra darbo vietų pasirinkimo galimybių, t.y., kokios srities darbo asmuo norėtų, tačiau kaimo vietovėse mažai laisvų darbo vietų arba jų iš vis nėra.

Tyrimo rezultatų analizė parodė, kad informančių aptarnaujamų skyrių miestų vietovėse taip pat susiduriama su samdomo darbo pasirinkimo galimybių trūkumo problema. Tai reiškia, kad asmenys nusprendę darbo vietos ieškoti miesto teritorijoje, nebūtinai, kad ras sau patinkantį ir norimą darbą: „*rajone, jokios pramonės, pas mus dominuoja paslaugos, parduotuvės, kavinės*“ (4_D2). Remiantis diskusijų dalyvėmis, didžioji dalis siūlomo darbo vietų yra nekvalifikuoti darbai, tačiau jis „*yra sunkus, fizinis darbas gamyboje*“ (2_D2).

Analizė atskleidė, kad šios grupės moterys galėtų įsidarbinti didesniuose miestuose, tačiau, kaip ir minėta anksčiau, įsidarbinimą apriboja sąlyginai dideli atstumai tarp moterų gyvenamųjų vietovių ir didesnių miestų: „*arčiausiai Panevėžys, šimtas kilometrų*“ (2_D2). Tokiu atveju, pavyzdžiui, asmeniui vienas iš pasirinkimų galėtų būti persikėlimas gyventi į tam tikrą didesnę miestą, tačiau, kaip minėta anksčiau, šios grupės moterys nėra linkusios pakeisti savo gyvenamąją vietovę.

Motyvacijos stoka

Abiejose fokusuotose grupinėse diskusijose išryškėjo, kad dalis šios moterų grupės į darbo rinką neįsitraukia dėl motyvacijos stokos keisti savo esamą (nedarbo ir nesimokymo) situaciją. Pirmosios fokusuotos grupės diskusijos dalyvė nurodė, kad motyvacijai atsirasti arba jai padidėti trukdo kitokio gyvenimo nematymas: „*sukasi tam savo rate ir jie neieško tų kitų galimybių*“ (3_D1). Informantė tikisi, kad sudarius sąlygas pamatyti kitokį gyvenimą, galimai atsirastų ir jų motyvacija keisti savo situaciją.

Antrojoje fokusuotoje grupinėje diskusijoje nurodyta, kad šioms moterims yra sudėtinga išlipti iš komforto zonos. Kaip minėta anksčiau, daliai šių moterų keisti savo situaciją trukdo joms tinkama esama situacija. Neturėdamos motyvacijos keisti savo situacijos, yra: „*prisidengiama tų, tarkim, mažamečių vaikų auginimu ir ta prasme iš vis kartais net ir neieškoma tų galimybių nei įsidarbinti nei kažkur tai kažką veikti*“ (3_D1). Tyrimo analizė rodo, kad dalis šios grupės moterų Užimtumo tarnybai pateikus darbo pasiūlymą dėl motyvacijos stokos jo nepriima. Vienas iš pasiūlymo nepriėmimo būdų yra prisidengimas nedarbingumu: „*tai tiesiog iš karto būna sistemoje nedarbingumas tuo metu*“ (4_D1).

Antrojoje fokusuotoje grupinėje diskusijoje buvo ir priešingų informančių darbo patirčių. Dalis jų nurodė, kad yra šios moterys yra motyvuotos. Motyvacija nėra aukšta, bet ji yra, todėl norima keisti savo situaciją. Dalis jų mokosi, planuoja kurti savo verslus ir pan. Analizė atskleidė, kad tokiais atvejais išitraukimą į darbo rinką apriboja kitos kliūtis, kurios dažniausiai nepriklauso nuo moters motyvacijos dalyvauti darbo rinkoje.

Tikslų neturėjimas

Antrosios fokusuotos grupinės diskusijos metu nurodyta, darbo patirtis su dalimi šios moterų grupės, kurios neturi tikslų, kurių norėtų pasiekti. Šios moterys apsiriboja vaiko arba vaikų susilaukimo tikslu: „*sako aš jau viskas pasiekiau tikslą, aš jau vaiką turiu, aš jau šeimą turiu, tai vyras dabar mane turi išlaikyti*“ (3_D2). Tai reiškia, kad tokios moterys darbo neprioritetizuoja. Tačiau šioje fokusuotoje grupinėje diskusijoje dvi informantės pasidalino ir kitokia darbo patirtimi šiuo aspektu. Informantės nurodė, kad kaip tik ši moterų grupė turi tikslus arba juos bando išsikelti ir keisti savo esamą (nedarbo ir nesimokymo) situaciją:

„<...> 25-29 m. truputėlį tikslus jau turintys žmonės, nes vaikučiai truputėlį paaugę, jau darželį lanko. Ir bent aš asmeniškai susiduriu, kad jau šitos merginos, moterys, ieškančios tikslo, nebūtinai turinčios, kad aš čia atėjau, noriu mokytis, bet jau norinčios kažką tai keisti“ (2_D2).

Pasak vienos iš šios fokusuotos grupinės diskusijos informančių, kai asmuo turi tikslus, kuriuos nori pasiekti, yra ir jam, ir Užimtumo tarnybai paprasčiau padėti įsitraukti į darbo rinką.

Socialinių kontaktų stoka

Antrojoje fokusuotoje grupinėje diskusijoje metu nurodyta, kad dalis šios moterų grupės susiduria su socialinių kontaktų kūrimo problema. Tyrimo rezultatai rodo, jog tam įtakos turi jų gyvenimas vienetinėje: kompiuterinių žaidimų žaidimas, bendravimas tik žinutėmis. Tokiu būdu asmenys sukuria mažiau socialinių kontaktų, kurie yra naudingi įsitraukiant į darbo rinką. Dėl socialinių kontaktų nekūrimo „*jiems dėl to yra sunku bendrauti su darbdaviais, sunku paskambinti, sunku komunikuoti*“ (3_D2).

Integracijos sunkumai grįžus iš užsienio

Antrosios fokusuotos grupinės diskusijos viena iš informančių nurodė, kad dalis šios moterų grupės yra grįžusios iš užsienio ir susiduria su integracijos į darbo rinką sunkumais. Daliai moterų reikia laiko, kad galėtų įsivertinti grįžus iš užsienio Lietuvos darbo rinką. Taip pat šioms moterims reikia laiko, kol įsivertina savo galimybes ir kol nusprendžia, ko norėtų pasiekti darbinėje karjeroje: „*norai, poreikiai, irgi reikia laiko kol įsivertina tą vietinę darbo rinką, savo galimybes ir ką čia daryti, va, išsikelti tikslus ir siekti tų tikslų*“ (2_D2).

4.4. Užimtumo tarnybos vaidmens analizė

Kvietimai dalyvauti susitikimuose

Abiejų fokusuotų grupinių diskusijų metu išryškėjo Užimtumo tarnybos kvietimų dalyvauti susitikimuose nauda skatinant 25 – 29 m. NEET moterų, gyvenančių kaimo vietovėse, užimtumą. Vienos iš fokusuotų grupinių diskusijų metu nurodyta susitikimų formų yra susitikimai su mokymosi įstaigomis: „*susitikimai su mokymo įstaigomis, kur mokymo įstaigos pristato savo programas*“ (2_D1). Tyrimo rezultatų analizė rodo, jog tokių susitikimų metu Užimtumo tarnybos klientės gali diskutuoti su mokymo įstaigų atstovais, todėl turi galimybę išsiaiškinti apie dominančias mokymosi sritis. Tai reiškia, kad klientės yra informuojamos apie mokymosi galimybes, bet ir gali kartu su mokymo įstaigų atstovais padiskutuoti apie juos dominančias temas, kurios apima mokymosi sritis ir pan. Tyrimo analizės rezultatai rodo, kad tokių susitikimų metu yra pristatomos mokymo programos, kurias klientės gali mokytis ne tik per Užimtumo tarnybą, bet taip pat gali pasirinkti mokytis savarankiškai.

Kita susitikimų forma – susitikimai su darbdaviais. Tai reiškia, kad jų metu Užimtumo tarnybos klientės yra tiesiogiai supažindinamos su jų galimomis darbo vietomis. Pirmosios fokusuotos grupės diskusijoje nurodyta, kad tokiose susitikimuose yra sudaromos galimybės asmenims sužinoti apie darbo vietas ir siūlomas darbo pozicijas. Tokių susitikimų metu tikimasi, kad susitikimuose su darbdaviais „*galbūt asmenys susidomės*“ (2_D1) tam tikra siūloma darbo vieta ir įsitrauks į darbo rinką.

Antrosios fokusuotos grupinės diskusijos metu nurodyta, kad Užimtumo tarnybos specialistai organizuoja individualius susitikimus su darbdaviais. Pasak vienos iš informančių, individualūs susitikimai yra organizuojami, kuomet asmuo „*norėtų dirbti arba nedrįsta*“ (4_D2). Tyrimo rezultatai rodo, kad tokiu atveju Užimtumo tarnybos specialistas sukontaktuoja su darbdaviu, derina darbdavio ir Užimtumo tarnybos kliento susitikimą, tariai, „*kada galėtų tą žmogų <...> priimti*“ (4_D2). Taip pat nurodyta, kad yra kreipiamasi ir į darbdavius, kurie kreipimosi metu neieško naujų darbuotojų.

Taigi, Užimtumo tarnybos siūlomi kvietimai dalyvauti susitikimuose ir jų organizavimas yra tam tikra Užimtumo tarnybos tarpininkavimo forma tarp mokymo įstaigų ir klienčių arba tarp darbdavių ir klienčių. Tai atitinka ILO (2023) nurodytą Užimtumo tarnybų tarpininkavimo paslaugų įvairovę.

Pagrindinės aktyvios darbo rinkos politikos priemonės

Fokusuotų grupinių diskusijų metu aptartos pagrindinės aktyvios darbo rinkos politikos priemonės, kurios dažniausiai siūlomos 25 – 29 m. amžiaus NEET moterims, gyvenančioms kaimo

vietovėse. Remiantis dalyvių atsakymais, jos apima paramos mokymuisi, remiamojo įdarbinimo ir paramos judumui priemonės.

Parama mokymuisi

Abiejų fokusuotų grupinių diskusijų metu nurodyta profesinio mokymo svarba. Diskusijų dalyvės nurodė, kad ši priemonė yra viena iš efektyviausių ir pagrindinių, kurios yra teikiamos kaimo vietovėse gyvenančioms 25 – 29 m. amžiaus NEET moterims. Informantės nurodė, kad ši priemonė yra skiriama šiai moterų grupei, atsižvelgiant į jų kvalifikacijos neturėjimą:

„<...> aišku, dažniausiai siūlom profesinį mokymą, jeigu neturi kvalifikacijos“ (3_D2).

Tai rodo, kad ši priemonė skiriama atsižvelgiant į moters individualų poreikį – trūkstamą kvalifikaciją, kuri gali būti kliūtis sėkmingai įsitraukti į darbo rinką. Tai nurodoma ir mokslinėje literatūroje, kad didžiausias profesinio mokymo poveikis yra pasiekiamas, kai ji skiriama asmeniui turinčiam žemą kvalifikaciją arba ji yra supastėjusi, dėl ilgalaikio neįsitraukimo į darbo rinką (Eichhorst, Marx, Wehner, 2017).

Tyrimo rezultatai parodė, kad Užimtumo tarnybos darbuotojos profesinio mokymo priemonę kaip vieną efektyviausių, kuri sumotyvuoja Užimtumo tarnybos klientes keisti savo situaciją. Tai reiškia, kad ši priemonė atlieka dvigubą naudą: dalis moterų, kurios pasinaudoja galimybe sudalyvauti profesinio mokymo priemonėje, ne tik įgyja tam tikrą kvalifikaciją, tačiau sustiprėja ir jų motyvacija. Motyvacija, kaip nurodo informantės, ypač svarbi įsitraukiant į darbo rinką.

Svarbu paminėti, kad profesinio mokymo priemonė gali būti organizuojama nuotoliu būdu: *„dabar yra tos galimybės dėl nuotolinių mokymų“ (3_D1).* Tai aktualu kaimo vietovėse gyvenančioms šios moterų grupės atstovėms. Kaip nurodyta anksčiau, kaimo vietovėse moterys susiduria su susisiekimu, šeimos įsipareigojimo kliūtimis. Tad dėl organizavimo nuotoliu yra didesnė tikimybė, kad moteris galės įgyti kvalifikaciją ir įsitraukti į darbo rinką. Tačiau svarbu paminėti, kaip teigia Ribeiro et al. (2024), nuotolinio mokymosi nauda daliai asmenų gali būti ribota, kadangi pastebima, kad mokymasis nuotoliu gali reikalauti didesnės asmens motyvacijos ir savarankiškumo, todėl rekomenduojamas mišrus metodas.

Antrosios fokusuotos grupinės diskusijos metu nurodytos pameistrystės ir stažuotės priemonės. Tyrimo rezultatai parodė, kad stažuotės priemonė yra skiriama *kvalifikaciją turintiems (3_D2).* Šios diskusijos metu pabrėžta šios priemonės nauda:

„Jie tikrai žinokit užsirekomenduodavo. Mažais žingsneliais įgaudavo tos drąsos, motyvacijos ir didžioji dauguma, kokie 70 proc., likdavo toliau dirbti pas tą darbdavį“ (3_D2).

Rezultatų analizė rodo, kad stažuotės priemonėje sudalyvavusios šios grupės moterys įgauna darbinės patirties, didėja jų motyvacijos lygis bei dalis jų iš karto įsidarbina. Tai patvirtina O’Higgins, Pinedo (2018) atlikto tyrimo išvadas, kuriomis nurodoma, kad stažuotės gali prisidėti prie didesnio

jaunimo dalyvavimo darbo rinkoje

Įdarbinimas subsidijuojant

Antrosios fokusuotos grupinės diskusijos metu nurodyta įdarbinimo subsidijuojant priemonė. Tyrimo rezultatai rodo, kad Užimtumo tarnybos specialistės šią priemonę dažnai siūlė darbdaviams, kad suteiktų darbdaviai galimybę klientėms pabandyti įsitraukti į darbo rinką. Tai suponuoja, kad darbuotojai šią priemonę laiko kaip vieną pagrindinių, didinančių klienčių užimtumo galimybes:

„Aišku, dabar gal šiek yra sudėtingiau, nes įdarbinimo subsidijuojant priemonės negalime pasiūlyti jau darbdaviams, kaip motyvacinės, priimti mūsų jaunuolius, tačiau dar turim tų įrankių“ (3_D2).

Užimtumo tarnybos internetinėje svetainėje esančioje naujienų skiltyje [straipsnio data: 2025-07-24] nurodoma, kad iki metų pabaigos naujos subsidijos darbo užmokesčiui finansuoti sutartys nėra sudaromos dėl pasiekto limito. Tai reiškia, kad dalis asmenų dėl pasiekto limito negali pasinaudoti šia priemone. Pirmojoje fokusuotoje grupinėje diskusijoje nurodoma, jog *„darbdaviai visada yra suinteresuoti finansavimo galimybėmis“ (3_D1)*. Kaip matyti, išryškėja darbdavių susidomėjimas finansinėmis paskatomis, kurios skatina ir didina šių moterų įtraukimą į darbo rinką. Tačiau būtina pabrėžti, OECD (2018) nurodytą riziką dėl nesubsidijuojamų darbuotojų išstūmimo ir neefektyvumo, todėl reikalingas atskiras tyrimas, siekiant įvertinti šią riziką. Remiantis OECD (2018) rekomendacijomis, pravartu šią priemonę skirti asmenims, kurie greičiausiai be subsidijos nerastų darbo.

Parama judumui

Antrojoje fokusuotoje grupinėje diskusijoje nurodyta paramos judumui priemonės svarba. Užimtumo tarnybos internetinėje svetainėje, remiantis pateikta informacija [remiamasi paskutiniu puslapio atnaujinimu – 2025-09-15], nurodyta, kad paramos judumui priemonės įgyvendinimas yra nutraukiamas dėl pasiekto limito. Pasak vienos iš informančių, asmeniui įsitraukus į darbo rinką, Užimtumo tarnyba gali skirti šią priemonę, siekiant kompensuoti kuro išlaidas, o kompensavimo laikotarpis gali trukti iki keturių mėnesių.

Informantė nurodė, kad, kai *„moterys įsidarbindavo, <...> tikrai didžioji dalis naudojosi šita priemone“ (4_D2)*. Tai reiškia, kad daliai šios moterų grupės priemonės teikimo metu buvo sudarytos didesnės galimybės įsitraukti į darbo rinką bei mažinant jų kelionių į darbą išlaidas.

Psichologo paslaugos

Abiejų fokusuotų grupinių diskusijų metu nurodyta, kad yra teikiamos psichologų paslaugos, pasitelkiant atvejo vadybą. Jos dažniausiai skiriamos Užimtumo tarnybos klientams, kurie ilgą laiką neįsidarbina, bei nerodo noro ir motyvacijos įsitraukti į darbo rinką. Antrosios fokusuotos grupinės

diskusijos metu nurodyta, kad psichologų paslaugos dažniausiai yra skiriamos, kai nepavyksta įdarbinimo konsultantams sumotyvuoti klientų ilguoju registracijos į Užimtumo tarnybą laikotarpiu. Kaip nurodyta, „*atvejo vadyba turi kitas priemones, tai yra psichologo konsultacijos, motyvatoriaus konsultacijos*“ (2_D1). Yra tikimasi, kad po šių konsultacijų Užimtumo tarnybos klientai bus sumotyvuoti keisti savo padėtį, situaciją ir norės įsitraukti į darbo rinką.

Užimtumo tarnybos darbuotojų vaidmuo

Konsultaciniai užsiėmimai

Svarbu pažymėti, kad abiejų fokusuotų grupių diskusijų metu išryškėjo konsultacijų ir jų užsiėmimų svarba, skatinant šios moterų grupės užimtumą. Konsultacinių užsiėmimų metu „*karjeros konsultantė tikrai suteikia tą informaciją, kaip ieškoti to darbo, kur kreiptis, kaip gyvenimo aprašymą pasirašyti*“ (2_D1). Tai reiškia, kad suteikiama informacija, kaip sėkmingai įsitraukti į darbo rinką.

Tyrimo rezultatai rodo, kad Užimtumo tarnybos organizuojami konsultaciniai užsiėmimai apima ir konsultacijas asmenims, kurie susiduria su savirealizacijos problemomis darbo karjeros srityje. Tai reiškia, kad dalis šios moterų grupės susiduria su karjeros tikslų išsikėlimo problema. Užimtumo tarnybos darbuotojos konsultacijų metu konsultuoja karjeros pasirinkimo klausimais. Tyrimo duomenys rodo testų rinkinių, kurios teikia Užimtumo tarnybos karjeros konsultantai, pavyzdžiui, „Pažink save“ svarbą. Kaip nurodyta, jie gali padėti priimti tam tikrus sprendimus. Matoma konsultacinių užsiėmimų dvejopa nauda: suteikiama informacija, kaip sėkmingai įsitraukti į darbo rinką, bet ir kartu didinama klienčių motyvacija.

Patarimai klientėms dėl kooperacijos

Antrosios diskusijos metu nurodyta, kad Užimtumo tarnybos darbuotojai prisideda prie pagalbos pasiekti darbo vietas. Vienas iš to pavyzdžių yra patarimai dėl kooperacijos. Tai reiškia, kad, jei šios grupės moterys, neturi vairavimo teisių, transporto priemonės, gyvena vietovėje, kurios nepasiekia viešasis transportas arba jis nederina su jų darbo laiku, Užimtumo tarnybos darbuotojai suteikia patarimus dėl kooperacijos su kitais asmenimis, su kuriais asmuo galėtų pasiekti darbo vietą. Kaip nurodė viena iš informančių, kad neretai patys darbuotojai suderina kooperacijas su kitais asmenimis, kad klientės galėtų kooperuojantis dalyvauti darbo rinkoje.

Darbuotojų pagalba sukontaktavimu

Antrosios fokusuotos grupinės diskusijos metu išryškėjusi Užimtumo tarnybos darbuotojų pagalbos klientėms forma – sukontaktavimas. Viena iš informančių nurodė, kad darbuotojai ieško įvairių partnerių, kurie padėtų spręsti klienčių neužimtumo problemą, taip pat pasitelkiami kiti Užimtumo tarnybos kolegos, kontaktuoja ir bendradarbiauja su karjeros centrais. Vienos iš

informančių nurodyta, kad, jeigu asmuo susiduria savo aplinkoje su darbo stokos problema, darbuotojai gali jam padėti: „paieškoti, surasti ir sukontaktuoti“ (3_D2) dėl darbo vietos.

Kaip minėta anksčiau, dalis jaunimo susiduria su komunikacijos problemomis, o tai jiems trukdo sėkmingai įsitraukti į darbo rinką. Todėl Užimtumo tarnybos darbuotojai sukontaktuodami, pavyzdžiui, su darbdaviais palengvina ir pagreitina klienčių įsitraukimą į darbo rinką.

Iššūkiai

Vienas iš nurodytų iššūkių, su kuriais tiesiogiai susiduria Užimtumo tarnybos specialistės, tai pagalba klientams, kurios susiduria su jautriomis situacijomis jų artimojoje aplinkoje. Remiantis tyrimo rezultatais, jautrios situacijos apima smurto atvejus artimojoje aplinkoje, sąlyginai stiprią kitų asmenų kontrolę. Viena iš informančių nurodė, kad Užimtumo tarnybos darbuotojos tokiais atvejais stengiasi padėti joms kreiptis pagalbos į institucijas. Taigi, galima pastebėti, kad Užimtumo tarnybos specialistės tam tikra prasme atlieka tarpininkavimo paslaugą: tarp klienčių ir institucijų teikiančių pagalbą, esant minėtoms jautrioms klienčių situacijoms. Taip pat svarbu paminėti, kad tai apima ir darbuotojų kompetencijas, siekiant pastebėti ir išsiaiškinti dalyvavimo darbo rinkoje ribojančias kliūtis.

Kitas nurodytas iššūkis yra pirminių kontaktų metu su klientėmis išsiaiškinti jų tikslus. Tai reiškia, kad jų metu siekiama išsiaiškinti klientės tikslą, t.y., ar ji iš kart nori įsidarbinti, ar pirmesnis tikslas yra mokytis ir tuomet įsitraukti į darbo rinką, ar nori dirbti savarankiškai ir kt. Analizė rodo, kad dalis klienčių neturi išsikėlusios iš anksto tikslų. Tokiu atveju Užimtumo tarnybos specialistai stengiasi padėti nusistatyti tikslus, kurių bus siekiama. Tai reiškia, kad jų darbas neapsiriboja tik informacijos ir paslaugų teikimu klientėms, bet ir padeda nusistatyti darbo karjeros tikslus.

Antrojoje fokusuotoje grupinėje diskusijoje dalis informančių nurodė, kad nesusiduria su reikšmingais iššūkiais ir tai vertina kaip eilinį darbą. Analizė rodo, kad šiuo atveju iššūkiai yra vertinami per klienčių perspektyvą: „*kas jaunimui yra iššūkis, mums tai, kaip ir eilinis darbas*“ (3_D2). Analizė atskleidė klienčių iššūkių įsivardijimo svarbą. Klienčių iššūkių suvokimas ir įvardijimas sąlyginai palengvina ir pagreitina jų išsprendimą.

Priemonių parinkimas atsižvelgiant į klienčių poreikius

Abiejose fokusuotose grupinėse diskusijose nurodyta, kad Užimtumo tarnybos priemonės atitinka kaimo vietovėse gyvenančių 25 – 29 m. NEET moterų poreikius. Pasak informančių, svarbu, kad Užimtumo tarnybos specialistai tinkamai nustatytų klienčių poreikius ir paskirtų joms tinkamas priemones. Tai sutampa su Marzana et al. (2024) nurodytu individualizuotų pasiūlymų svarbos aspektu. Atitinkamai, jei paskirta priemonė neatitinka jų poreikių, kaip teigia informantės, reiškia, kad netinkamai išsiaiškintas poreikis. Tyrimo rezultatai parodė, kad specialiai pritaikytų Užimtumo

tarnybos priemonių šiai moterų grupei nereikia. Tai reiškia, kad esamos priemonės, remiantis informantėmis, yra pakankamos patenkinti jų poreikius: „<...> kurios buvo šiais metais pradžioje ir dabar, kurios dar vyksta, tai, kad jos būtų, kad joms būtų finansavimo, kad galėtume jas teikti, kad tiktais išliktų“ (1_D2). Antroje fokusuotoje grupinėje diskusijoje nurodyta, kad nereikėtų priemonių taikyti tam tik tam tikroms pažeidžiamoms grupėms, kadangi reikia visiems sudaryti vienodas galimybes jomis pasinaudoti.

Kaip nurodo informantės, jei klienčių registracijos į Užimtumo tarnybą tikslas yra gauti socialinę išmoką, kompensacijas, socialinis draudimas ir pan., bet nėra vienas iš išsikeltų tikslų įsitraukti į darbo rinką, tuomet Užimtumo tarnybos taikomos priemonės neatitinka jų poreikių. Tad svarbu, kad klientė norėtų keisti savo esamą (nedarbo ir nesimokymo) situaciją. Tyrimo rezultatų analizė parodė, kad Užimtumo tarnybos konsultantas pokalbių metu išsiaiškina klientės situaciją, pagal tai atrinka priemones, kurios yra reikalingos, bei kartu su klientėmis aptaria parinktas priemones.

Darbuotojo motyvacija

Būtina pabrėžti, kad darbuotojų motyvacija padėti klientei taip pat atlieka svarbų vaidmenį skatinant šių moterų grupės užimtumą. Darbuotojo turima motyvacija gali padėti arba trukdyti asmeniui sėkmingai įsitraukti į darbo rinką. Pasak antrosios fokusuotos grupinės diskusijos dalyvės, svarbi „*darbuotojų motyvacija, kaip suinteresuotas, kiek jis turi viduj energijos, kiek jis uždega tą naują žmogų*“ (3_D2).

Klienčių motyvavimas

Pirmosios fokusuotos grupinės diskusijos metu nurodyta, kad savo klientes konsultacijų metu bando motyvuoti per savo ir kitų asmenų gerąsias patirtis, kai klienčių esama padėtis ir situacija panaši į pačios darbuotojos arba kitų klientų gerąsias patirtis. Informančių nuomone, kartais su klientais reikia „*iš žmogiškosios pusės pabendrauti*“ (4_D1).

Taigi, klienčių konsultavimo užsiėmimai apima ne tik formalų informacijos suteikimą apie tai, kaip sėkmingai įsitraukti į darbo rinką, bet pasitelkiama pačio darbuotojo asmeninė ir kitų asmenų patirtis, siekiant juos sumotyvuoti.

Abiejose fokusuotose grupinėse diskusijose nurodyta, kad daliai klienčių užtenka ir vieno motyvacinio pokalbio: „*kitam užtenka vieno pokalbio ir jis išeina kitoks*“ (3_D2). Tai reiškia, kad tam tikrą klienčių dalį pavyksta Užimtumo tarnybos darbuotojams sumotyvuoti keisti savo (nedarbo ir nesimokymo) situaciją. Tačiau svarbu paminėti, remiantis tyrimo rezultatais, dalies klienčių kartais nepavyksta sumotyvuoti, todėl naudojamos papildomos paslaugos, pavyzdžiui, psichologų konsultacijos.

Užimtumo tarnybos vaidmenį ribojanti esama socialinių išmokų ir kompensacijų politika

Remiantis tyrimo rezultatais, dalies kaimo vietovėse gyvenančių 25 – 29 m. amžiaus NEET moterų situacijos gerėjimui turi neigiamos įtakos socialinių išmokų ir kompensacijų esama politika: „*aš tai manau, žinokit, kol nepasikeis mūsų valdžios požiūris į visą šitą situaciją, dėl tų vadinamų pašalpų ir kompensacijų, tai jina tikrai negerės, mano nuomone*“ (4_D1), kuri dalį asmenų nepakankamai motyvuoja įsitraukti į darbo rinką. Kaip teigia informantės, svarbu, kad klienčių registracijos į Užimtumo tarnybą poreikis būtų ne socialinės išmokos ar tam tikrų kompensacijų gavimas, todėl užsiregistravusį asmenį svarbu užimti tam tikromis veiklomis. Tai reiškia, kad kiekvienas Užimtumo tarnybos klientas privalo būti užimtas, t.y. arba turi gauti pasiūlymą įsidarbinti arba dalyvauti reikalinguose priemonėse: „*jis turi atvykti, dalyvauti užsiėmimuose, turi būti orientuotas į pokytį*“ (3_D2).

Tyrimo rezultatai parodė, dalis šios moterų grupės į Užimtumo tarnybą kreipiasi netiksliai, t.y. ne dėl įsitraukimo į darbo rinką, o dėl, pavyzdžiui, „*reikia susitvarkyti kokią kurui kompensaciją*“ (4_D1). Užimtumo tarnybos darbuotojos nurodė, kad vykdomos priemonės atitinka šios moterų grupės poreikius, tačiau, jei klientės poreikis nėra įsitraukti į darbo rinką, tuomet priemonės nėra veiksmingos: „*priemonės yra tiesiog joms tam tikras trikdys*“ (3_D1).

Ateities perspektyvos

Šiame skyrelyje pateikiami fokusuotų grupinių diskusijų dalyvių nurodytos galimos naujos priemonės ir galimi išoriniai veiksniai, kurie galėtų paskatinti 25 – 29 m. amžiaus NEET moterų, gyvenančių kaimo vietovėse, užimtumą.

Galimos naujos priemonės

Didesnės įdarbinimo subsidijuojant finansavimo galimybės darbdaviams

Abiejose fokusuotose grupinėse diskusijose išryškėjo nuomonės, kad didesnės įdarbinimo subsidijuojant finansavimo galimybės galėtų padėti didinti šių klienčių užimtumą. Pasak vienos iš informančių, praktika parodė, kad, jei darbdaviams yra skiriama didesnė subsidija, jei įdarbina asmenį su negalia, juos darbdaviai „*labai noriai įdarbina*“ (3_D2). Tikimasi, kad per didesnę finansavimą, būtų pasiektas ir didesnis pokytis šios moterų grupės atžvilgiu. Anot šios informantės, tokiu būdu būtų sudaryta didelė paklausa. Tačiau vėlgi svarbu atsižvelgti į OECD (2018) nurodytas rekomendacijas dėl galimų rizikų.

Bandomoji praktika – bandomoji stažuotė

Kadangi dalis šios moterų grupės yra nekvalifikuotos, todėl antrosios fokusuotos grupinės diskusijos metu nurodyta viena iš galimų naujų priemonių, kuri galėtų būti įgyvendinama Užimtumo tarnybos – tai bandomoji praktika arba bandomoji stažuotė. Esama stažuotės priemonė yra skirta kvalifikaciją turintiems asmenims, tad kvalifikacijos neturintiems asmenims nėra suteikiama galimybė jose sudalyvauti. Tyrimo analizė parodė esantį poreikį, kad visiems asmenims turėtų būti sudarytos stažuotės arba praktikos galimybės realioje darbo vietoje, kad asmuo galėtų išbandyti savo gebėjimus, bei gaunant tam tikrą stipendiją šios priemonės dalyvavimo metu. Asmuo dalyvaudamas įdarbinimo subsidijuojant priemonėje gali išbandyti savo gebėjimus tam tikroje darbo vietoje, tačiau dalis asmenų nėra iš karto pasiruošę įsitraukti į darbo rinką:

„<...> kas dar nepasiruošęs ten tom aštuoniom valandom į darbo rinką, bandykim dvi valandas, ieškokim darbdavių, kur priimtų tris valandas, kad ir valandai į dieną, jis vis vien išeina iš namų, jis jau kitoks pareis, jis po savaitės bus visai kitoks žmogus“ (3_D2).

Kaip matyti, bandomosios praktikos arba bandomosios stažuotės priemonė galėtų būti sąlyginai lankstesnė nei įdarbinimo subsidijuojant priemonė. Svarbu paminėti, remiantis Ellena et al. (2025); Kang Youn (2024), šiai priemonei galima alternatyva – lankstūs darbo pasiūlymai. Ellena et al. (2025) savo tyrime rekomenduoja Užimtumo tarnybai bendradarbiauti su vietinėmis įmonėmis dėl lanksčių pareigų sukūrimo jose.

Motyvatorių/psichologų specialistų paslaugos

Kaip minėta kliūčių skyrelyje, dalis šios moterų grupės susiduria su motyvacijos stoka, kuri trukdo sėkmingai įsitraukti į darbo rinką. Pirmosios diskusijos metu nurodytas motyvatorių arba/ir psichologų specialistų paslaugų poreikis. Pasak vienos iš informančių:

„<...> specialistų, nes, na, kartais jie pripranta prie tų mūsų konsultantų. Tai tas kito asmens pasikeitimas ar bent pasakymas, patarimas kartais būna ir vertingesnis“ (2_D1).

Anksčiau minėta, kad nemotyvuotam asmeniui yra skiriamos atvejo vadybos paslaugos, tačiau, pasak informantės, reikalingi papildomi specialistai, kurie motyvuotų Užimtumo tarnybos klientes keisti savo (nedarbo ir nesimokymo) padėtį.

Išoriniai veiksniai galintys skatinti klienčių užimtumą

Galimas finansavimas iš savivaldybių

Galimo finansavimo iš savivaldybių biudžeto poreikio aspektas nurodytas antrosios fokusuotos grupinės diskusijos metu. Jos metu išsiaiškinta, kad pačios savivaldybės turėtų sąlyginai daugiau prisidėti prie savo gyventojų užimtumo galimybių didėjimo bei skatinimo juos įsidarbinti:

„<...> visas finansavimas praktiškai daugumai priemonių ėjo iš Europos Sąjungos fondų, mes turime ir patys jau dabar dėti pastangas, kaip sau padėti“ (3_D2).

Tyrimo duomenys rodo, kad tai galėtų apimti tam tikras savivaldybės organizuojamas iniciatyvas, finansavimą verslų arba tiesiogiai skiriant finansinius išteklius. Taigi, tyrimo analizė parodė poreikį sąlyginai didesnio savivaldybės prisidėjimo prie šios moterų grupės įtraukimo į darbo rinką.

Veiklos gyvenamosiose vietovėse

Remiantis tyrimo rezultatais, pirmoje fokusuotoje grupinėje diskusijoje nurodyta veiklų organizavimo Užimtumo tarnybos klientų gyvenamosiose vietovėse, pavyzdžiui, bendruomenėse ar seniūnijose, svarba. Šių veiklų poreikis yra nurodomas dėl dalies Užimtumo tarnybos klientų trūkstamos motyvacijos. Kaip minėta anksčiau, žemas motyvacijos lygis apriboja įsitraukimą į darbo rinką arba švietimo sistemą. Šios organizuojamos veiklos galėtų būti vienas iš sprendimo būdų, kuris tikimasi padėtų aktyvinti kaimo vietovėse gyvenančias 25 – 29 m. amžiaus NEET moteris bei didinti jų motyvaciją keisti savo esamą (nedarbo ir nesimokymo) padėtį. Atlikus analizę nustatytas poreikis šioms moterims sudaryti sąlygas tiesiogiai pamatyti geruosius pavyzdžius, kurie, kaip tikimasi, turėtų didinti jų motyvaciją: „*sukasi tam savo rate ir jie neieško tų kitų galimybių. Tai galbūt kartais tiesiog būtų pravartu joms sudaryti tas sąlygas pamatyti kitokį gyvenimą*“ (3_D1). Tyrimo rezultatai atskleidė, kad šios moterų grupės aktyvinimas neturėtų būti apimtas tik Užimtumo tarnybos organizuojamomis veiklomis, skiriant joms priemones, paslaugas ir pan. Taigi, galima matyti, kad išryškėja pirminio aktyvinimo ir motyvavimo poreikis ne per Užimtumo tarnybos vykdomą veiklą. Gyvenamosiose vietovėse organizuojamų veiklų reikšmingumą galima susieti su Määttä, Toiviainen, Aaltonen (2024) tyrimu, kuriame nurodoma, kad bendruomenėse vykstantys projektai gali didinti NEET jaunimo dalyvavimą švietimo ir darbo rinkoje. Tai reiškia, kad vykdomos veiklos galėtų reikšmingai padidinti šios moterų grupės motyvaciją keisti savo (nedarbo ir nesimokymo) padėtį. Kaip matyti, padidėjus motyvacija galėtų reikšti didesnę Užimtumo tarnybos klientų dalyvavimą Užimtumo tarnybos teikiamose veiklose, pavyzdžiui, priemonėse, paslaugose ir kt.

Vaikų užimtumas socialinio verslo veiklomis

Kaip minėta anksčiau, dalis šios moterų grupės yra auginančios vaikus. Jų įsitraukimui į darbo rinką riboja viena iš kliūčių – tai vaiko priežiūra moters darbo laikotarpiu, kurį apriboja nesuderintas mokymo įstaigų laikas su darbo pradžios ir pabaigos laikais, vaikų ligų laikotarpiai, ikimokyklinio ugdymo įstaigų stoka arba jų nebuvimas, neigiamas darbdavių požiūris į moteris, kurios augina vaikus. Todėl antrosios fokusuotos grupinės diskusijos metu nurodyta, kad sprendžiant šią kliūtį, būtų galima įkurti tam tikrą socialinį verslą, kad moterų darbo laikotarpiu vaikai galėtų būti užimti socialinių verslų organizuojamomis veiklomis.

Tyrimo rezultatai patvirtina mokslinėje literatūroje nurodytą skirtingų politikos sričių bendradarbiavimo poreikį, sprendžiant šios moterų grupės neužimtumo problemą. Bonvin et al.

(2023) nurodo, kad tai rodo socialinės politikos poveikio sudėtingumą, kuomet tinkamai sprendžiamas vienas iš pažeidžiamumo aspektų, tačiau nėra atsižvelgiama į kitus aspektus. Tai reiškia, kad pasitelkiant, pavyzdžiui, Užimtumo tarnybos veiklą, yra remiama integracija į darbo rinką, tačiau neskiriamas tinkamas dėmesys vaikų priežiūros paslaugų prieinamumui. Viena iš socialinės politikos sričių – šeimos politika, kuri turėtų labiau pridėti prie vaikų priežiūros problemos sprendimo, atitinkamai didinant asmenų užimtumą (Broschinski, Assmann, 2021). Kadangi, remiantis, pavyzdžiui, van Vugt et al. (2025), Kang, Youn (2024) ir kt., yra svarbios prieinamos vaikų priežiūros paslaugos, todėl didinant vaikų priežiūros paslaugų prieinamumą, svarbu apsvarstyti, socialinio verslo įkūrimo galimybes, galimas naudas ir rizikas bei kartu bendradarbiavimo, pavyzdžiui, užimtumo ir šeimos politikos sričių galimybes sprendžiant šį klausimą. Didėjantis vaikų priežiūros paslaugų prieinamumas, daliai moterų reikštų didėjančias dalyvavimo darbo rinkoje galimybes, todėl tokiu atveju Užimtumo tarnyba joms galėtų padėti efektyviau ir greičiau įsitraukti į darbo rinką.

Išvados

1. Mokslinės literatūros analizė parodė, kad nors NEET jaunimo grupę sudaro įvairias neužimtumo priežastis turintys asmenys, tačiau neretai 25 – 29 m. amžiaus NEET jaunimo grupėje, dažniausiai moterų, užimtumą apriboja ir šeimyniniai įsipareigojimai, pirmiausiai su vaikų priežiūra susiję klausimai. Apžvelgus literatūrą, paaiškėjo socialinės politikos poveikio asmenims sudėtingumo problema (Bonvin et al., 2023), kuri rodo, kad sprendžiant šios moterų grupės užimtumo problemas, nepakankamai įtraukiamos kitos socialinės politikos sritys.
2. Kaimo vietovės pasižymi mažesnėmis gyventojų dalyvavimo darbo rinkoje galimybėmis. Įsidarbinimą apriboja darbo vietų trūkumas arba jų nebuvimas, mažesnės galimybės įgyti išsilavinimą, viešojo transporto neprieinamumas arba mažas jų intensyvumas ir kt. Eurostat'o (2025a,c) rodiklių analizė parodė, kad 2020 – 2024 m. laikotarpiu kaimo vietovėse gyvenančių 25 – 29 m. amžiaus moterų užimtumo ir NEET rodikliai yra prastesni, nei kaimo vietovėse gyvenančių 25 – 29 m. amžiaus vyrų. Nedarbo rodikliai šiuo laikotarpiu tarp lyčių skyrėsi nežymiai (Eurostat, 2025b).
3. Išanalizavus mokslinius šaltinius paaiškėjo, sprendžiant gyventojų nedarbo problemą, yra Užimtumo tarnyba svarba. Ši institucija pasižymi teikiamomis įvairiomis paslaugos ir vykdomomis priemonėmis, kuriomis skatinamas asmenų dalyvavimas darbo rinkoje. Išanalizavus mokslinę literatūrą, galima teigti, kad Užimtumo tarnybos įgyvendinamos aktyvios darbo rinkos politikos priemonės yra vienos svarbiausių elementų, sprendžiant šios moterų grupės neužimtumo problemas.
4. Apibendrinant tyrimo duomenis, galima daryti išvadą, kad kaimo vietovėse gyvenančių 25 – 29 m. amžiaus NEET moterų įsitraukimą į darbo rinką didžiaja dalimi apriboja kaimiškų vietovių problemos, nepakankamai išvystytas viešasis transportas, darbo vietų stoka ir kt. Remiantis tyrimo rezultatais, Užimtumo tarnybos vienas iš vaidmenį sudarančių elementų yra tarpininkavimas, kuriuo yra sujungiamos Užimtumo tarnybos klientės su darbdaviais ir mokymo įstaigomis. Tarpininkavimu yra perduodama informacija apie darbo rinką, kuriami darbo rinkai reikalingi kontaktai. Tyrimo metu nurodytos pagrindinės aktyvios darbo rinkos politikos priemonės, kurios dažniausiai yra skiriamos šiai moterų grupei: stažuotės, profesinis mokymas, pameistrystės, įdarbinimas subsidijuojant, parama judumui. Dalis šių priemonių sukuria dvigubą naudą, t.y. lengvinamas įsitraukimas į darbo rinką, bet ir pasižymi didinančiu Užimtumo tarnybos klientių motyvacijos poveikiu. Tyrimo rezultatai parodė, kad Užimtumo tarnybos darbuotojų svarbą bendram Užimtumo tarnybos vaidmeniui. Būtina pabrėžti pačių darbuotojų motyvacijos, suinteresuotumo padėti, priemonių parinkimo, atsižvelgiant į klientių poreikius, reikšmingumą. Iš tyrimo rezultatų

matyti, kad šiuo metu Užimtumo tarnybos taikomos priemonės atitinka šių moterų poreikius, tačiau priemonės privalo būti tinkamai parinktos.

Apibendrinant mokslinę literatūrą ir tyrimo rezultatus, svarbu pažymėti, kad viena Užimtumo tarnyba nėra pakankamai pajėgi išspręsti visas kliūtis, kurios apriboja šios moterų grupės įsitraukimą į darbo rinką. Išryškėjęs bendradarbiavimo poreikis ir didesnis kitų politikos sričių įsitraukimas.

Pasiūlymai ir rekomendacijos

Lietuvos savivaldybėms:

Tikslinga apsvarstyti:

- didesnes gyventojų užimtumo skatinimo galimybes, pavyzdžiui, per finansavimą arba iniciatyvų kūrimą, kuriomis būtų skatinamas dalyvavimas darbo rinkoje.
- Viešojo transporto gyventojams pasiekiamumo didinimo galimybes.

LR Seimui, Vyriausybei ir Socialinės apsaugos ir darbo ministerija:

Tikslinga apsvarstyti siūlomų papildomų priemonių įgyvendinimą Užimtumo tarnyboje.

Užimtumo tarnybai

- Tyrimo rezultatai parodė Užimtumo tarnybos darbuotojų vaidmens svarbą, skatinant klientų užimtumą, todėl siūloma apsvarstyti darbuotojų motyvacijos, suinteresuotumo padėti vertinimo galimybes. Siūloma atlikti klientų apklausas.
- Atsižvelgiant į mokslinėje literatūroje nurodytą darbo lankstumo svarbą, rekomenduojamas bendradarbiavimas su darbdaviais dėl lanksčių darbo vietų kūrimo.

Finansų ministerijai:

Siūloma apsvarstyti didesnes kaimo vietovių plėtros finansavimo galimybes, kurios apimtų kaimo vietovių verslo įsikūrimo ir plėtros bei viešojo transporto plėtros paramos programas.

Socialinės politikos formuotojams:

Kadangi tyrimo metu išsiaiškinta, kad Užimtumo tarnyba nėra pakankamai pajėgi išspręsti dalies šios moterų grupės kliūtis, ribojančias jų dalyvavimą darbo rinkoje, rekomenduojamas užimtumo politikos formuotojų didesnis bendradarbiavimas su kitomis socialinės politikos sričių formuotojais (šeimos, lyčių lygybės, švietimo ir kt. sritimis).

Šaltiniai

1. Advilonienė Ž., 2023. Studijų rinkimosi Pietvakarių Lietuvos regioninėse aukštosiose mokyklose motyvacijos veiksniai. *Filosofija. Sociologija*, 34(4), p. 384-396. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.6001/fil-soc.2023.34.4.5>
2. Ahlroth E., Laaninen M., Niemelä M., 2025. Conditions of youth transition: individual and municipal factors related to the NEET rate in Finland. *Journal of Youth Studies*, p. 1–25. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1080/13676261.2025.2520311>
3. Ahmad M., Wilkins S., 2025. Purposive sampling in qualitative research: a framework for the entire journey. *Quality & Quantity*, 59, p. 1461–1479. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1007/s11135-024-02022-5>
4. Ahmed S.K., Mohammed R.A., Nashwan A.J., Ibrahim R.H., Abdalla A.Q., Ameen B.M.M., Khedhir R.M., 2025. Using thematic analysis in qualitative research. *Journal of Medicine, Surgery, and Public Health*, 6. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1016/j.glmedi.2025.100198>
5. Aleksandravičius A., Raupelienė A., 2012. Lietuvos strateginio planavimo dokumentų vertinimas užimtumo didinimo ir darnaus darbo vietų vystymo srityse. *Vadybos mokslas ir studijos – kaimo verslų ir jų infrastruktūros plėtrai*, 1(30), p. 6-15. Prieiga per internetą: https://www.academia.edu/download/32969613/4_Asmeniniu_ir_organizaciniu_vertybiu_kongruencija_percepcijos_aspektai.pdf#page=6
6. Arranz J.M., García-Serrano C., 2024. You'll never seek alone: The impact of active labour market policies on finding a job. *Journal for Labour Market Research*, 58(20). Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1186/s12651-024-00378-7>
7. Asenjo A., Escudero V., Liepmann H., 2024. Why Should we Integrate Income and Employment Support? A Conceptual and Empirical Investigation. *The Journal of Development Studies*, 60(1), p. 1–29. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1080/00220388.2023.2246621>
8. Atkočiūnienė V., Šimkienė G., 2023. The Complex of Factors That Determine Why Young People Live, Work and Create Businesses (Invest) in Rural Areas. *Regional formation and development studies*, 1(42), p. 5-15. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.15181/rfds.v41i3.2542>
9. Avagianou A., Kapitsinis N., Papageorgiou I., Strand A. H., Giali, S., 2022. Being NEET in Youthspaces of the EU South: A Post-recession Regional Perspective. *YOUNG*, 30(5), p. 425-454. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1177/11033088221086365>
10. Bălan M., 2017. European and National Policies Regarding Social Inclusion of Neet Youths. *Hyperion International Journal of Econophysics & New Economy*, 10(2), p. 136–156.

- Prieiga per internetą: <https://research.ebsco.com/linkprocessor/plink?id=f3c187b0-1688-3dc7-ac7c-c430764ba6e8>
11. Baños J. F., Rodriguez-Alvarez A., Suarez-Cano P., 2019. The efficiency of public employment services: a matching frontiers approach. *Applied Economic Analysis*, 27(81), p. 169–183. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1108/AEA-06-2019-0006>
 12. Bilderback S., 2025. Screen time addiction and mental health: navigating work-life balance in global careers". *Journal of Systems and Information Technology*, 27(4), p. 589–606. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1108/JSIT-02-2024-0036>
 13. Böheim R., Eppel R., Mahringer, H., 2023. The impact of lower caseloads in public employment services on the unemployed. *Journal for Labour Market Research*, 57, 31. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1186/s12651-023-00357-4>
 14. Bojadjieva D. M., Cvetanoska M., Kozheski K., Mujčinović A., Gašparović S., 2022. The Impact of Education on Youth Employability: The Case of Selected Southeastern European Countries. *Youth & Society*, 54(2_suppl), p. 29S-51S. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1177/0044118X211069403>
 15. Bonvin J.M., Tabin J.P., Perriard A., Rosenstein E., Lovey M., 2023. Social Policies, Vulnerability and the Life Course: A Complex Nexus. In: Spini, D., Widmer, E. (eds) *Withstanding Vulnerability throughout Adult Life*. Palgrave Macmillan, Singapore. Prieiga per internetą: https://doi.org/10.1007/978-981-19-4567-0_8
 16. Brazienė R., Dorelaitienė A., Zalkauskaitė U., 2013. Youth not in Education, Employment, or Training in Lithuania: Subjective Evaluation of Experiences and Possibilities in the Labour Market. *Social Science*, 81(3), p. 55-64. Prieiga per internetą: <http://dx.doi.org/10.5755/j01.ss.81.3.5792>
 17. Brazienė R., Mikutavičienė I., 2013. Lietuvos jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką: švietimo, darbo ir užimtumo politikos aspektas. *Viešojoji politika ir administravimas*, 12(1), p. 108-119. Prieiga per internetą: <http://dx.doi.org/10.5755/j01.ppa.12.1.3853>
 18. Brazienė R., 2017. Jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką. *Lietuvos socialinė raida*, 6, p. 88-102. Prieiga per internetą: <https://www.lituanistika.lt/content/108849>
 19. Broschinski S., Assmann M.-L., 2021. The relevance of public employment services for the labour market integration of low-qualified young people – a cross-European perspective. *European Societies*, 23(1), p. 46–70. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1764998>
 20. Brummer J. E., Søndergaard Frederiksen K., Karriker-Jaffe K., Kim K. N., Chartier K. G., 2025. Combining family history and alcohol screening measures to identify emerging adults

- at risk of not being in education, employment, or training (NEET). *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 60, p. 2563–2575. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1007/s00127-025-02904-5>
21. Caroleo F. E., Rocca A., Mazzocchi P., Quintano C., 2020. Being NEET in Europe Before and After the Economic Crisis: An Analysis of the Micro and Macro Determinants. *Social Indicators Research*, 149, p. 991–1024. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1007/s11205-020-02270-6>
 22. Caroleo F. E., Rocca A., Neagu G., Keranova D., 2021. NEETs and the Process of Transition From School to the Labor Market: A Comparative Analysis of Italy, Romania, and Bulgaria. *Youth & Society*, 54(2_suppl), p. 109S-129S. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1177/0044118X211056360>
 23. Cefalo R., Scandurra R., 2021. Territorial disparities in youth labour market chances in Europe. *Regional Studies, Regional Science*, 8(1), p. 228–238. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1080/21681376.2021.1925580>
 24. Cichowicz E., Rollnik-Sadowska E., Dędys M., Ekes M., 2021. The DEA Method and Its Application Possibilities for Measuring Efficiency in the Public Sector—The Case of Local Public Employment Services. *Economies*, 9(2), 80. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.3390/economies9020080>
 25. Civitta, 2017. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių ir socialinės paramos suderinimo integruojant nedirbančius asmenis į darbo rinką tobulinimo tyrimas. Galutinė ataskaita.
 26. Čeponienė A., Jakštienė S., 2024. Makroekonominių veiksnių ir jaunimo užimtumo sąsajų vertinimas Lietuvoje. *Išvalgos*, 1, p. 55-66. Prieiga per internetą: https://www.utenos-kolegija.lt/upload/file_manager/Visuomenei/%C4%AE%C5%BEvalgos/2024-Nr1/7.%20A.%20Ceponiene,%20S.%20Jakstiene_MAKROEKONOMINIU%20VEIKSNIU%20VEIKSNIU%20IR%20JAUNIMO%20UZIMTUMO%20SASAJU%20VERTINIMAS%20LIETUVOJE.pdf
 27. De Luca G., Rocca A., Mazzocchi P., Quintano C., 2025. Italian NEET rates in the 2012–2021 years: comparing different forecasting techniques. *Statistical Methods & Applications*. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1007/s10260-025-00820-1>
 28. Đorđević B., Milanović Zbiljić S., Radosavljević M., 2025. Impact of the Digital Skills on Employability: Cross-Sectional Analysis. *Economies*, 13(7), 196. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.3390/economies13070196>

29. Dorelaitienė A., Žalkauskaitė U., 2012. Savanorystė kaip jaunimo užimtumo forma perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką laikotarpiu. *Societal Innovations for Global Growth*, 1(1), p. 890-905. Prieiga per internetą: <https://www.lituanistika.lt/content/45211>
30. Eichhorst, W., Marx, P., Wehner, C., 2017. Labor market reforms in Europe: towards more flexicure labor markets?. *Journal for Labour Market Research*. 51(3), p. 1-17. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1186/s12651-017-0231-7>
31. Ellena A.M., Rocca A., Mazzocchi P., Zambelli M., Marzana D., Pizzolante F., Simões F., De Luca G., Marta E., 2025. Unveiling the Complexity of Italian NEET Status through Latent Class Analysis: Examining NEET Profiles and their Engagement with Public Employment Services (PES). *Social Indicators Research*, 179, p. 1665–1686. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1007/s11205-025-03684-w>
32. Erdogan E., Flynn P., Nasya B., Paabort H., Lendzhova V., 2021. NEET Rural–Urban Ecosystems: The Role of Urban Social Innovation Diffusion in Supporting Sustainable Rural Pathways to Education, Employment, and Training. *Sustainability*, 13(21), 12053. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.3390/su132112053>
33. Eurofound, 2012. NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
34. Eurostat, 2025a. Employment rates by degree of urbanisation. Prieiga per internetą: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfst_r_ergau/default/table?lang=en [žiūrėta 2025-12-12]
35. Eurostat, 2025b. Unemployment rates by degree of urbanisation. Prieiga per internetą: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfst_r_urgau/default/table?lang=en [žiūrėta 2025-12-12]
36. Eurostat, 2025c. Young persons neither in employment nor in education and training by degree of urbanisation (NEET rates). Prieiga per internetą: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/edat_lfse_29/default/table?lang=en [žiūrėta 2025-12-12]
37. Fougère D., Pradel J., Roger M., 2009. Does the Public Employment Service Affect Search Effort and Outcomes? *European Economic Review*, 53(7), p. 846 – 869. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2009.01.006>
38. Fredriksson D., 2021a. Determinants of public employment services: exploring the relationship between benefit conditionality and partisan politics. *Journal of International and Comparative Social Policy*, 37(2), p. 142–158. doi:10.1017/ics.2020.34

39. Fredriksson D., 2021b. Reducing unemployment? Examining the interplay between active labour market policies. *Social Policy Administration*, 55, p. 1–17. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1111/spol.12606>
40. Freier C., Senghaas M., 2022. Placement Advisors as Innovators. How Professionals Use Enhanced Discretion in Germany's Public Employment Services. *Journal of Social Policy*, 51(1), p. 155–172. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1017/S0047279420000744>
41. Gebel M., Unt M., Bertolini S., Deliyanni- Kouimtzi V., Hofäcker D., 2021. Introduction: Youth transitions in times of labour market insecurity. In Unt M., Gebel M., Bertolini S., Deliyanni-Kouimtzi V., Hofäcker D. (Eds.), 2021. *Social Exclusion of Youth in Europe: The Multifaceted Consequences of Labour Market Insecurity* (1st ed.). Bristol University Press. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.2307/j.ctv1sr6k9z>
42. Grigorescu, A., Alistar, T. V., Lincaru, C., 2025. Digital Skills, Ethics, and Integrity—The Impact of Risky Internet Use, a Multivariate and Spatial Approach to Understanding NEET Vulnerability. *Systems*, 13(8), 649. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.3390/systems13080649>
43. Grynja A., Gruževskis B., Lazutka R., 2023. The Impact of social policy on the level of employment in the Lithuanian labor market. *Studia Sieci Uniwersytetów Pogranicza*, 7. Prieiga per internetą: DOI: 10.15290/sup.2023.07.05
44. Gruževskis B., Krutulienė S., Miežienė R., 2021. Aktyvios įtraukties apribojimai ir socialinių paslaugų vaidmuo: Lietuvos atvejis. *Filosofija. Sociologija*, 32(2), p. 105-117. Prieiga per internetą: <https://www.lituanistika.lt/content/94532>
45. Gruževskis B., Pocius A., 2022. Lietuvos jaunimo ir pagyvenusių žmonių padėtis darbo rinkoje kaitos transformacijos: demografinis požiūris. *Filosofija. Sociologija*, 33(4), p. 372-384. Prieiga per internetą: <https://www.lituanistika.lt/content/99379>
46. Gunnes M., Thaulow K., Kaspersen S.L., Jensen C., Ose S.O., 2025. Young adults not in education, employment, or training (NEET): a global scoping review. *BMC Public Health*, 25, 3394. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1186/s12889-025-24781-y>
47. Güzel A. E., Aktaş E. E., 2025. Does economic freedom alleviate youth disengagement? An empirical analysis of NEET in the European Union. *European Planning Studies*, p. 1–20. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1080/09654313.2025.2542416>
48. Holmes C., Murphy E., Mayhew K., 2021. What accounts for changes in the chances of being NEET in the UK? *Journal of Education and Work*, 34(4), p. 389–413. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1080/13639080.2021.1943330>
49. Hult M., Kaarakainen M., De Moortel D., 2023. Values, Health and Well-Being of Young Europeans Not in Employment, Education or Training (NEET). *International Journal of*

- Environmental Research and Public Health*, 20(6), 4840. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.3390/ijerph20064840>
50. ILO, 2023. Public employment services and active labour market policies for transitions: Global report part I, response to mega trends and crises. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.54394/TYMB4838>
 51. ILO, 2024. Elevating the potential of rural youth: paths to decent jobs and sustainable futures. ILO brief. Policy brief. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.54394/OLLT3483>
 52. Irandoust M., 2023. Active labor market as an instrument to reduce unemployment. *Journal of Government and Economics*, 9. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1016/j.jge.2023.100065>
 53. Jongbloed J., Giret J. F., 2023. Untangling the roles of low skill and education in predicting youth NEET statuses: negative signalling effects in comparative perspective. *Compare: A Journal of Comparative and International Education*, 53(4), p. 674–692. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1080/03057925.2021.1951664>
 54. Jonsson F., Goicolea I., Hjelte J. Linander I., 2022. Representing a Fading Welfare System that Is Failing Young People in ‘NEET’ Situations: a WPR Analysis of Swedish Youth Policies. *Journal of Applied Youth Studies*, 5, p. 75–90. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1007/s43151-022-00071-x>
 55. Junna L., Moustgaard H., Martikainen P., 2022. Health-related selection into employment among the unemployed. *BMC Public Health*, 22, 657. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1186/s12889-022-13023-0>
 56. Kadhim M. J., 2024. Digital Literacy and Its Importance in the Modern Workforce. *International Journal of Social Trends*, 2(2), p. 44-50. Prieiga per internetą: https://www.researchgate.net/publication/382641453_Digital_Literacy_and_Its_Importance_in_the_Modern_Workforce
 57. Kang C., Youn M., 2024. Bridging the Gender Gap in NEET Risk: Institutional Influences on NEET Status in Different Age Groups. *Sage Open*, 14(4). Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1177/21582440241294126>
 58. Karanikolas P., Qian-Khoo J. X., 2025. Enablers and Barriers to Youth Employment: An Employment Ecosystem Approach. *Encyclopedia*, 5(2), 73. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.3390/encyclopedia5020073>
 59. Karma E., 2025. NEET youth in central and eastern European countries: a panel model approach. *Journal of Youth Studies*, 28(9), p. 1458–1475. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1080/13676261.2024.2392189>

60. Kiaušienė I., Vidrevičienė I., 2015. Nedarbo lygio sąsajos su ekonominiais rodikliais Lietuvoje. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*, Vol. 37. No. 2, p. 221–230. Prieiga per internetą: DOI: 10.15544/mts.2015.20
61. Koeltz D., 2013. Delivering public employment services: which model works best? In: *Jason Heyes & Ludek Rychly (ed.), Labour Administration in Uncertain Times*, 7, p. 163-193. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.4337/9781782549437.00014>
62. Kõiv K., Saks K., 2023. The role of self-directed learning while supporting NEET-youth: theoretical model based on systematic literature review. *International Journal of Adolescence and Youth*, 28(1). Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1080/02673843.2023.2242446>
63. Kõiv K., Saks K., 2024. Development of an instrument to measure NEET-youth self-directed learning skills. *International Journal of Adolescence and Youth*, 29(1). Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1080/02673843.2024.2306256>
64. Kõiv K., Saks K., Azzopardi A., Todoroska V., Şen E., 2025. Empowering NEET youth: Assessing the impact of self-directed learning skills intervention. *International Journal of Educational Research*, 129. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2024.102497>
65. Kriauciūnas E., Burneika D., Ubarevičienė R., Baranauskienė V., 2024. Lietuvos kaimiškoji periferija: raida ir perspektyvos migracijų kontekste. Monografija. Prieiga per internetą: <https://lstc.lt/wp-content/uploads/2025/04/Lietuvos-kaimiskoji-periferija-2024a.pdf>
66. Kvedaraitė N., Repečkienė A., Glinskienė R., Žvirelienė R., 2012. Youth employment and measures that facilitate inclusion into the labour market. *Socialiniai tyrimai*, 4(29), p. 82-90. Prieiga per internetą: <https://www.lituanistika.lt/content/48258>
67. Kvieskienė G., Ivanova I., Trasberg K., Stasytė V., Celiešienė E., 2021. Modelling of Social Policy and Initiatives under COVID-19: Rural NEET Youth Case Study. *Social Sciences*, 10(10), 393. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.3390/socsci10100393>
68. Lam, H., Harcourt, M., 2024. Digital Addiction in Organizations: Challenges and Policy Implications. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 36, p. 519–533. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1007/s10672-024-09493-6>
69. Lee Y.-H., Chen M., 2022. Seeking a Sense of Control or Escapism? The Role of Video Games in Coping with Unemployment. *Games and Culture*, 18(3), p. 339-361. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1177/15554120221097413>
70. Liechti F., 2019. Connecting Employers and Workers: Can Recommendations from the Public Employment Service Act as a Substitute for Social Contacts? *Work, Employment and Society*, 34(4), p. 587-604. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1177/0950017019836888>
71. Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas. 2016 m. birželio 21 d. Nr. XII-2470, Vilnius. Prieiga per internetą:

<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/b9ca8ad03de611e68f278e2f1841c088/OjXPjNqTpK>

72. Lindblad V., Ravn R. L., Gaardsted P. S., Hansen L. E. M., Lauritzen F. F., Melgaard D., 2024. Beyond the mind: Understanding the influence of mental health on youth NEET status in Europe—A systematic literature review. *Journal of Adolescence*, 96, p. 1428–1444. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1002/jad.12374>
73. Määttä, M., Toiviainen, S., Aaltonen, S., 2024. Participatory Support for NEET Young People: A Case Study of a Finnish Educational Project. *Journal of Applied Youth Studies*, 7, p. 65–82. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1007/s43151-024-00115-4>
74. Maguire, S., 2021. Early leaving and the NEET agenda across the UK. *Journal of Education and Work*, 34(7–8), p. 826–838. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1080/13639080.2021.1983525>
75. Marzana, D., Ellena, A. M., Martinez-Damia, S., Ribeiro, A. S., Roque, I., Sousa, J. C., Agahi, O., Pell Dempere, M. I., & Prieto-Flores, Ò., 2024. Public Employment Services and Strategic Action towards Rural NEETs in Mediterranean Europe. *Social Sciences*, 13(1), 7. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.3390/socsci13010007>
76. Masadeh M., 2012. Focus Group: Reviews and Practices. *International Journal of Applied Science and Technology*, 2(10). Prieiga per internetą: https://www.ijastnet.com/journals/Vol_2_No_10_December_2012/9.pdf
77. Meier Magistretti C., Reichlin B., 2022. Salutogenesis and the Sense of Coherence in Young Adults Not in Education, Employment, or Training (NEET). In: Mittelmark, M.B., *et al.* The Handbook of Salutogenesis. Springer, Cham. Prieiga per internetą: https://doi.org/10.1007/978-3-030-79515-3_17
78. Moskvina J., Okunevičiūtė – Neverauskienė L., 2011. Aktyvi darbo rinkos politika: teorija ir praktika. Monografija, p. 1 – 256.
79. Mujčinović A., Nikolić A., Tuna E., Stamenkovska I. J., Radović V., Flynn P., McCauley V., 2021. Is It Possible to Tackle Youth Needs with Agricultural and Rural Development Policies? *Sustainability*, 13(15), 8410. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.3390/su13158410>
80. Mussida C., Sciulli D., 2023. Being poor and being NEET in Europe: Are these two sides of the same coin?. *The Journal of Economic Inequality*, 21, p. 463–482. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1007/s10888-022-09561-7>
81. Neagu G., Pizzolante F., Rocca A., Smoter M., 2025. The role of public employment services in young people's job search: a comparative study of Italy, Poland, and Romania. *Journal of Youth Studies*, p. 1–17. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1080/13676261.2024.2447857>

82. Ng K. M., Guan P. T., Tan R. H., Kushnarevych A., 2025. The Hidden Drivers of Youth Unemployment: A Modern-Day Crisis. *International Journal of Asian Business and Information Management (IJABIM)*, 16(1), p. 1-19. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.4018/IJABIM.388564>
83. Ochieng NT, Wilson K, Derrick CJ, Mukherjee N., 2018. The use of focus group discussion methodology: Insights from two decades of application in conservation. *Methods Ecology and Evolution*. 9, p. 20–32. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1111/2041-210X.12860>
84. OECD/IDB/WAPES, 2016. The World of Public Employment Services: Challenges, capacity and outlook for public employment services in the new world of work. *Local Economic and Employment Development (LEED)*, IDB, Washington, D.C. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1787/9789264251854-en>.
85. OECD, 2018. OECD Reviews of Labour Market and Social Policies: Lithuania. *OECD Publishing*, Paris. Prieiga per internetą: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264189935-en>
86. Oehrli D., Stadelmann – Steffen I., Lütolf M., 2024. How Does the Provision of Childcare Services Affect Mothers' Employment Intentions? Empirical Evidence from a Conjoint Experiment. *Journal of Social Policy*, 53(2), p. 450–469. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1017/S0047279422000423>
87. O'Higgins N., Pinedo L., 2018. Interns and outcomes: Just how effective are internships as a bridge to stable employment? Geneva: ILO.
88. Pocius A., Okunevičiūtė - Neverauskienė L., 2015. Tikslinių grupių integracijos į darbo rinką galimybių vertinimas. *Lietuvos socialinė raida*, p. 38-60. Prieiga per internetą: <https://talpykla.elaba.lt/elaba-fedora/objects/elaba:18920490/datastreams/MAIN/content>
89. Okunevičiūtė – Neverauskienė L., Pocius A., 2019. Darbo rinkos raidos skirtumai ir netolygumai Lietuvos regionuose. *Socialinis ugdymas*, 51(1), p. 83–99. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.15823/su.2019.51.7>
90. Okunevičiūtė – Neverauskienė L., Pocius A., 2024. Lietuvos jaunimo išsilavinimo skirtumų įtaka nedarbiui. *Socialinis ugdymas*, 61(1), p. 6-21. Prieiga per internetą: <https://portalcris.vdu.lt/server/api/core/bitstreams/c3df8561-be8f-4679-9d31-4605f31e57f5/content>
91. Parola A., Marcionetti J., Savickas M., 2025. Psychometric properties of the Career Adapt-Abilities Scale in Italian young people not in education, employment, or training (NEET). *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 25, p. 783–801. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1007/s10775-023-09604-z>

92. Petrescu C., Voicu B., Heinz-Fischer C., Tosun J., 2024a. Conceiving of and politically responding to NEETs in Europe: a scoping review. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11, 226. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1057/s41599-024-02713-2>
93. Petrescu C., Brazienė R., Prieto – Flores O., Soler M., Costantini A., Buligescu B., Skučienė D., Rocca A., Pizzolante F., Koltai L., Smoter M., Danilowska S., 2024b. Rural Dimension of the Employment Policies for NEETs. A Comparative Analysis of the Reinforced Youth Guarantee. In: Simões, F., Erdogan, E. (eds) NEETs in European rural areas. *SpringerBriefs in Sociology*. Springer, Cham, p. 51-67. Prieiga per internetą: https://doi.org/10.1007/978-3-031-45679-4_4
94. Piopiunik M., Ryan P., 2012. Improving the transition between education/training and the labour market: What can we learn from various national approaches? *EENEE Analytical report, No.13*.
95. Pocius A., 2020. Miesto ir kaimo gyventojų užimtumo raidos skirtumai tikslinių grupių integracijos į darbo rinką galimybių požiūriu. *Lietuvos socialinė raida*, 9, p. 109-129. Prieiga per internetą: <https://vb.lcss.lt/object/elaba:90287582/90287582.pdf>
96. Pocius A., Miežienė R., Okunevičiūtė – Neverauskienė L., 2019. Demografinių pokyčių įtaka darbo rinkai Lietuvos apskrityse. *Lietuvos socialinė raida*, 8, p. 66-86. Prieiga per internetą: <https://vb.lcss.lt/object/elaba:50409278/50409278.pdf>
97. Pociūtė G., 2011. Periferinio regiono sampratos problema Lietuvoje. *Annales Geographicae* 43–44, p. 128-143. Prieiga per internetą: <https://www.lituanistika.lt/content/59934>
98. Puig-Barrachina V., Giró P., Artazcoz L., Bartoll X., Cortés-Franch I., Fernández A., González-Marín P., Borrell C., 2020. The impact of Active Labour Market Policies on health outcomes: a Scoping review, *European Journal of Public Health*, 30(1), p. 36–42. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckz026>
99. Østergaard J., Pless M., Blackman S., MacDonald R., 2024. Introduction to special issue: youth, rural places and marginalisation. *Journal of Youth Studies*, 27(9), p. 1227–1239. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1080/13676261.2024.2404919>
100. Rahmani H., Groot W., Rahmani A. M., 2024. Unravelling the NEET phenomenon: a systematic literature review and meta-analysis of risk factors for youth not in education, employment, or training. *International Journal of Adolescence and Youth*, 29(1). Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1080/02673843.2024.2331576>
101. Ribeiro A.S., Vladislava L., Vyšniauskienė S., Ferreira T., Sousa J.C., Roque I., Kõiv K., Saks K., Agahi O., Prieto-Flores Ò., O’Higgins N., 2024. Public Employment Services' Responses

- to the Pandemic: Examples from Portugal, Bulgaria, and Lithuania. *Politics and Governance*, 12, 7437. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.17645/pag.7437>
102. Ribašauskienė E., Šalengaitė D., 2010. Jaunimo dalyvavimo kaimo raidos procesuose vertinimas. *Management theory and studies for rural business and infrastructure development*, 5(24). Prieiga per internetą: <https://portalcris.vdu.lt/server/api/core/bitstreams/751ad145-7ac9-48d0-885a-f01deb97e75c/content>
 103. Rizza R., Lucciarini S., 2021. Organization matters. Policy entrepreneurship among Street-Level Bureaucrats in public employment services. Insights from an Italian case-study. *International Review of Sociology*, 31(3), p. 487–506. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1080/03906701.2021.2006530>
 104. Simões, F. (2018). How to involve rural NEET youths in agriculture? Highlights of an untold story. *Community Development*, 49(5), p. 556–573. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1080/15575330.2018.1531899>
 105. Simões F., 2024. Rural NEETs: Individual Features, Challenges, and Opportunities. In: Simões, F., Erdogan, E. (eds) NEETs in European rural areas. *SpringerBriefs in Sociology*. Springer, Cham., p. 1 – 16. Prieiga per internetą: https://doi.org/10.1007/978-3-031-45679-4_1
 106. Skučienė D., 2021. Lithuanian active labour market policy in 2009-2020: a social investment perspective. *Labor et educatio*. 9, p. 153-167. Prieiga per internetą: DOI: 10.4467/25439561LE.21.010.15364
 107. Skučienė D., Brazienė R., 2024. Active Labour Market Policies for Rural NEETs in Lithuania: A Case of Rural Municipalities. *Politics and Governance*, 12. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.17645/pag.7481>
 108. Stuth S., Jahn K., 2019. Young, successful, precarious? Precariousness at the entry stage of employment careers in Germany. *Journal of Youth Studies*, 23(6), p. 702–725. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1080/13676261.2019.1636945>
 109. Tählin M., Westerman J., 2018. Youth employment decline and the structural change of skill. *European Societies*, 22(1), p. 47–76. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1080/14616696.2018.1552981>
 110. Tamesberger D., Bacher J., 2014. NEET youth in Austria: a typology including socio-demography, labour market behaviour and permanence. *Journal of Youth Studies*, 17(9), p. 1239–1259. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1080/13676261.2014.901492>
 111. Trumpickaitė V., Spiriajevas E., 2020. Jaunimo užimtumas ir įsidarbinimo galimybės Klaipėdoje: socialinis geografinis požiūris. *Regional formation and development studies*, 3(32), p. 108-124. Prieiga per internetą: <https://www.lituanistika.lt/content/90522>

112. Užimtumo tarnyba. Internetinė svetainė. Prieiga per internetą: <https://uzt.lt/> [Žiūrėta 2025-12-10]
113. Vachuska K., Rodriguez-Elliott S., 2025. High School Employment and Intergenerational Mobility in Education: A Causal Decomposition Approach in a Period of Widespread Teenage Work. *Socius*, 11. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1177/23780231251362947>
114. Lietuvos statistikos departamentas, 2025a. Jaunimo (14-29 metų amžiaus) skaičius mieste ir kaime. Prieiga per internetą: <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=34214578-c363-4be7-ac16-54ac7af88e01#/> [žiūrėta 2025-11-17]
115. Lietuvos statistikos departamentas, 2025b. Nedirbantis, nesimokantis ir mokymuose nedalyvaujantis jaunimas/proc. Prieiga per internetą: https://osp.stat.gov.lt/web/guest/statistiniu-rodikliu-analize?portletFormName=visualization&hash=110b0a03-3a70-42ad-ac09-65b5b0a81ff7# [žiūrėta 2025-11-19]
116. Vancea M., Utzet M., 2018. School-to-work transition: the case of Spanish NEETs. *Journal of Youth Studies*, 21(7), p. 869–887. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1080/13676261.2017.1421313>
117. van Vugt L. L. J., Golsteyn B. H. H., Levels M., Nieuwenhuis R., 2025. The effect of public childcare on the risk that mothers become NEET. *Community, Work & Family*, p. 1–20. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1080/13668803.2025.2486123>
118. Vitkauskienė R., 2025. Kaimo jaunimo socialinė atskirtis: Kėdainių rajono atvejis. 22-osios jaunųjų mokslininkų konferencijos straipsnių rinkinys, p. 327-331. Prieiga per internetą: <https://ejournals.vdu.lt/index.php/jm2022/article/view/6934/3800>
119. Vyšniauskienė S., Krauledaitė J., 2022. Nedirbantis, nesimokantis ir mokymuose nedalyvaujantis jaunimas Lietuvoje: situacijos analizė ir socialinės politikos atsakas. Lietuvos socialinė raida, 11, p. 60-70. Prieiga per internetą: <https://www.lituanistika.lt/content/105594>
120. Weiss J., Heinz-Fischer C., 2022. The More Rural the Less Educated? An Analysis of National Policy Strategies for Enhancing Young Adults' Participation in Formal and Informal Training in European Rural Areas. *Youth*, 2(3), p. 405-421. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.3390/youth2030030>
121. Whelan A., Staffa E., Banahan C., 2025. Regional youth employment: trends, drivers and the impact of the knowledge economy and decarbonisation. *Journal of Youth Studies*, p. 1–19. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1080/13676261.2025.2555923>
122. Wiśniewski Z., 2022. The effectiveness of Polish active labour market policies. *Bulletin of Geography. Socio-economic Series*, 56, p. 125-132. Prieiga per internetą: <http://doi.org/10.12775/bgss-2022-0017>

Priedai

Priedas Nr. 1. Fokusuotų grupinių diskusijų klausimai

1. Kas svarbu 25-29 m. amžiaus moterims, gyvenančioms kaimo vietovėse, renkantis darbo vietą?
2. Su kokiomis pagrindinėmis kliūtimis susiduria 25-29 m. amžiaus moterys, gyvenančios kaimo vietovėse, siekiant įsitraukti į darbo rinką?
3. Ar yra specifinių kliūčių, kurios dažniausiai yra būdingos šiai asmenų grupei, siekiant įsitraukti į darbo rinką, lyginant su kitomis jauno amžiaus grupėmis? Jei taip, kokios tai kliūtys?
4. Kaip 5 metų perspektyvoje keitėsi (gerėjo/išliko stabili/prastėjo) 25-29 m. amžiaus moterų, gyvenančių kaimo vietovėse, užimtumo galimybių situacija? Kokios pagrindinės priežastys tai sąlygojo?
5. Kokias priemones dažniausiai siūlo Užimtumo tarnyba, skatinant šios moterų grupės užimtumą? Kokios teikiamos priemonės daro didžiausią teigiamą poveikį šių moterų užimtumo skatinime?
6. Ar yra iššūkių, su kuriais neretai susiduriate, dirbant su šia moterų grupe, siekiant jas įtraukti į darbo rinką? Jei taip, kokie tai iššūkiai ir kaip juos sprendžiate?
7. Ar Užimtumo tarnybos taikomos priemonės atitinka realius šios grupės poreikius? Jei ne arba iš dalies, kokias galėtumėte išskirti Užimtumo tarnybos įgyvendinamas priemones, kurios nėra pakankamai efektyvios arba (ir) neatitinka poreikius, skatinant šios moterų grupės užimtumą?
8. Kaip manote, ar Užimtumo tarnybai reikėtų turėti specialiai pritaikytų priemonių, kurios būtų skirtos tik šiai moterų grupei (pvz. atsižvelgiant į amžių, gyvenamąją vietovę)? Kodėl taip manote?
9. Kaip manote, kokie pokyčiai Užimtumo tarnybos taikomose priemonėse galėtų didinti šios moterų grupės užimtumą?
10. Atsižvelgiant į šiuo metu Užimtumo tarnybos taikomas priemones ir esančią šių moterų grupės situaciją, kaip manote, ar šių moterų užimtumo situacija, pvz., 5 metų laikotarpiu: gerės, blogės ar išliks stabili? Kokie veiksniai galėtų sąlygoti užimtumo situacijos pablogėjimą/pagerėjimą/stabilumą?
11. Kokias galėtumėte pasiūlyti bendras rekomendacijas, kuriomis remiantis galėtų būti patobulintas Užimtumo tarnybos vaidmuo šios moterų grupės atžvilgiu?