

TEISINIS MOKYMOŠI ATOSTOGŲ REGLAMENTAVIMAS LIETUVOJE: STUDENTŲ GALIMYBIŲ DERINTI DARBĄ, ASMENINĮ GYVENIMĄ IR STUDIJAS PROBLEMATIKA

Daiva Petrėnaitė, Silvija Vidžiūnienė, Dalia Čepėnienė

Utenos kolegija,

Maironio g. 18, Utena, Lietuva

Anotacija

Visuomenės poreikių kaita, spartėjantys gyvenimo tempai, intensyvi mokslo bei technologijų raida iš esmės transformuoja studentų mokymosi praktikas bei darbo, asmeninio gyvenimo ir studijų derinimo poreikius. Viena iš priemonių, galinčių užtikrinti palankesnes sąlygas studijų tęstinumui užtikrinti, yra mokymosi atostogos, kurių reglamentavimą nustato LR darbo kodeksas. Vis dėlto jų taikymas praktikoje susiduria su įvairiais iššūkiais: darbdavių neigiamu nusiteikimu, informuotumo apie galimybę jomis pasinaudoti tarp studentų stoka, klaidingu interpretavimu bei kitais ribojančiais veiksniais. Straipsnyje atlikta mokymosi atostogų teisinio reguliavimo Lietuvoje apžvalga bei pristatyti empiriniai duomenys, gauti remiantis Utenos kolegijos studentų anketine apklausa. Tyrimu buvo siekiama išanalizuoti Utenos kolegijos studentų galimybes derinti studijas ir darbą pasinaudojant teise į mokymosi atostogas. Tyrimo rezultatai leido identifikuoti esmines problemas ir teisinio reguliavimo spragas, ribojančias studentų galimybes veiksmingai pasinaudoti mokymosi atostogomis.

Reikšminiai žodžiai: darbdavys, Darbo kodeksas, darbo rinka, mokymosi atostogos, studentai, studijos.

Įvadas

Išsilavinimas, profesinės kvalifikacijos įgijimas yra reikšmingas kiekvienam asmeniui. Tačiau šiuolaikiniai studentai dažniau renkasi lanksčias, nuotoline ar išėstines mokymosi formas, kurios padeda lengviau suderinti darbą ir studijas. Šiuolaikinis studentas pasižymi poreikiu derinti akademinę veiklą su profesiniais įsipareigojimais, o tai lemia naujus studijų organizavimo bei laiko planavimo poreikius. Didelė dalis studentų įsitraukia į darbo rinką dar studijų metu (apie 65 %) (SD, 2020), siekdami ne tik finansinio savarankiškumo, bet ir profesinės patirties, galinčios sustiprinti jų konkurencingumą karjeroje. Tai lemia, kad studentai tampa labiau orientuoti į efektyvų laiko planavimą ir prioritetų derinimą. Dėl šios priežasties mokslo institucijos ieško įvairių būdų, kaip užtikrinti studentų galimybes visavertiškai mokytis, netrukdamt savo profesiniam ir/ar asmeniniam gyvenimui. Viena iš galimų priemonių – teisė į mokymosi atostogas, kuri suteikia galimybę studentams skirti daugiau laiko mokslams, laikant egzaminus, įskaitas, rengiant baigiamuosius darbus ir pan. Darbdaviai taip pat siūlo darbus studentams, žadėdami lanksčiai derinamą darbo grafiką, galimybę po studijų „kopti karjeros laiptais“ ir pan. Tačiau praktikoje studentai dažniau dirba mažiau kvalifikuotus darbus, su studijomis nesusijusį darbą (Karavaitienė, 2022), darbdaviai nenoriai juos išleidžia į paskaitas ir pan.

Lietuvos Respublikos darbo kodekse (TAR, 2016) nustatyta darbuotojo teisė į mokymosi atostogas yra svarbi garantija, kuri turėtų padėti įgyvendinti studentų galimybę mokytis ir tobulėti. Tačiau jos praktinis taikymas kelia problemas ir diskusijas šia tema. Studentai dažnai, siekdami pasinaudoti šia teise, susiduria su šiais iššūkiais: neigiamas darbdavių požiūris į mokymosi atostogas, skirtingas teisinio reguliavimo interpretavimas, nepakankamas informuotumas ar asmeninės finansinės aplinkybės. Visa tai gali riboti galimybes laisvai pasinaudoti mokymosi atostogomis. Be to, skirtingų aukštųjų mokyklų studentų situacija gali skirtis priklausomai nuo institucijos požiūrio ir taikomos politikos studijų ir darbo derinimui užtikrinti. Atsižvelgiant į tai, šiame straipsnyje

nagrinėjama mokymosi atostogų teisinio reguliavimo ir jo pritaikymo praktikoje ypatumai. Straipsnyje pristatomas Utenos kolegijos studentų nuomonės į mokymosi atostogas ir jų galimybių pasinaudoti šia teise tyrimas. Šio tyrimo tikslas – nustatyti, kokios yra realios studentų galimybės suderinti studijas su darbu, ar jie žino savo teises į mokymosi atostogas ir ar gali lengvai jomis pasinaudoti, identifikuoti pagrindinius iššūkius, su kuriais susiduria studentai, bei pateikti rekomendacijas, kaip būtų galima pagerinti teisės į mokymosi atostogas įgyvendinimą aukštojo mokslo institucijos atžvilgiu.

Taikyti tyrimo metodai yra šie: mokslinės literatūros šaltinių bei teisės aktų analizė, anketinė apklausa bei surinktų anketinių duomenų apibendrinimas (sudarytas kiekybinio tyrimo instrumentas – anketa, kuri buvo įkelta į internetinę svetainę „<https://apklausa.lt/>“, dalijantis anketos nuoroda su Utenos kolegijos studentais). Straipsnyje nagrinėjami teisiniai bei socialiniai aspektai, susiję su mokymosi atostogų taikymu teorijoje ir praktikoje, aptariamose Utenos kolegijos teisiniuose dokumentuose nustatytos taisyklės, kurios gali padėti siekiant spręsti studijų ir darbo derinimo problemas.

Tyrimo rezultatai gali būti naudingi: 1. aukštosioms mokykloms, siekiančioms geriau pritaikyti studijų organizavimo tvarką prie dirbančių studentų poreikių; 2. darbdaviams, siekiantiems suprasti savo besimokančių darbuotojų situaciją; 3. studentams, norintiems geriau žinoti savo teises ir galimybes derinti darbą ir studijas.

Mokslinių šaltinių apžvalga rodo, kad tyrimų šioje srityje yra, tačiau jie yra atlikti išskiriant skirtingus nei autorių straipsnyje tikslus ir/ar tyrimo objektus. Pvz., A. Bagdono, A. Jakimavičiūtės, R. Sadauskienės, S. Saulėnienės (2021) straipsnyje „Ikimokyklinio ugdymo pedagogų studijų ir darbo derinimo galimybės“ atlikto tyrimo uždaviniai siejami su studijų ir darbo derinimo galimybių pagrindu, darbdavių požiūriu į studijuojančius ikimokyklinio ugdymo pedagogus bei esminių darbuotojų savybių, reikalingų dirbančiam studentui, nustatymu. R. Tamulienės ir L. Navickienės (2022) straipsnyje „Studijų ir darbo derinimas studijuojant kolegijoje: dėstytojų požiūris“ atskleidžiama dėstytojų nuomonė apie dirbančius studentus. Europos mastu yra atliktas tyrimas EUROSTUDENT, kur Lietuvos socialinių mokslų centro Sociologijos institutas Švietimo, mokslo ir sporto ministerijos pavedimu 2022-2024 m. įgyvendino EUROSTUDENT 8 bangos tyrimą (Brazienė, 2024), kurio tikslas – ištirti bei palyginti studentų socialines bei ekonomines gyvenimo sąlygas aukštojo mokslo sistemose Europoje ir pan.

1. Mokymosi atostogų teisinio reglamentavimo apžvalga

Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos (1948 m.) (Valstybės žinios, 2006) 26 str. nurodyta, kad kiekvienas žmogus turi teisę į mokslą. „Mokslas turi būti skirtas tam, kad visiškai suklestėtų žmogaus asmenybė ir kad būtų vis labiau gerbiama žmogaus teisės ir pagrindinės laisvės“ (Valstybės žinios, 2006). 23 str. 1 d. skelbiama, kad kiekvienas asmuo turi teisę į darbą, laisvą darbo pasirinkimą, teisingas ir tinkamas darbo sąlygas ir apsaugą nuo nedarbo. Šios dvi teisės yra svarbios ir glaudžiai susijusios, nes išsilavinimas suteikia žmogui galimybę plėtoti savo asmenybę, įgyjant specialių žinių bei įgūdžių, kurie būtini siekiant kvalifikuoto darbo. Tokiu būdu išsilavinimas tampa pagrindine sąlyga žmogaus teisei į darbą įgyvendinti. Savo ruožtu teisė į darbą užtikrina, kad išsilavinimas turėtų praktinę vertę – žmogus gali pritaikyti įgytas žinias, kurti profesinę karjerą. Tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto (1966 m.) (Valstybės žinios, 2002) 13 str. 1 d. nurodyta, kad „Valstybės, šio Pakto Šalys, pripažįsta kiekvieno žmogaus teisę į mokslą. Jos sutaria, jog švietimo tikslas – siekti, kad žmogaus asmenybė visapusiškai vystytųsi ir suvoktų savo orumą, taip pat didinti pagarbą žmogaus teisėms ir pagrindinėms laisvėms. Jos taip pat sutaria, kad išsimokslinimas turi suteikti visiems žmonėms galimybę tapti naudingais laisvos visuomenės dalyviais, padėti ugdyti savitarpio supratimą, pakantumą ...“ Todėl šios dvi teisės papildo viena kitą: mokslas/studijos/išsilavinimas sudaro pagrindą oriam darbui, o darbas leidžia įgytą išsilavinimą paversti realiu žmogaus ir visuomenės pažangos įrankiu.

1996 m. Europos socialinė chartija (pataisyta) (Valstybės žinios, 2001) įtvirtina šias asmens teises: teisę į darbą; tinkamas ir saugias darbo sąlygas; teisę į orumą darbe; teisę dalyvauti įmonėje

nustatant ir gerinant darbo sąlygas bei darbo aplinką; teisę gauti atitinkamas profesinio orientavimo paslaugas, padedančias jam pasirinkti profesiją, kuri atitiktų jo asmeninius sugebėjimus ir interesus; teisę į tinkamas profesinio rengimo sąlygas ir kt. Chartijos 9 str. nustato, jog „siekdamos užtikrinti, kad būtų veiksmingai įgyvendinta teisė į profesinį orientavimą, Šalys įsipareigoja teikti arba prireikus skatinti paslaugas, kurios padėtų visiems asmenims, įskaitant neįgaliuosius, spręsti problemas, susijusias su profesijos pasirinkimu ir jos įgijimu, tinkamai atsižvelgiant į jų individualias savybes ir požiūrį į galimybę įgyti profesiją. Ši pagalba turi būti teikiama nemokamai tiek paaugliams, įskaitant moksleivius, tiek suaugusiesiems“ (Valstybės žinios, 2001). Chartijos 10 str. nustatyti šalių narių įsipareigojimai, susiję visų asmenų (įskaitant neįgaliuosius) galimybių sudarymu įgyjant aukštąjį techninį ir universitetinį išsilavinimą, persikvalifikavimu, jaunų darbuotojų interesų apsauga ir pan. Šio straipsnio 5 d. nurodytas skatinimas, jog būtų maksimaliai naudojamos galimybės, kurias teikia atitinkamos priemonės, tokios kaip: finansinės paramos atitinkamais atvejais suteikimas; darbdavio prašymu laiko, sugaišto darbo metu papildomam profesiniam rengimui, įtraukimas į normalios darbo dienos laiką; mokinių ir kitų jaunų darbuotojų rengimo sistemos efektyvumo užtikrinimas atitinkamomis kontrolės priemonėmis konsultuojantis su darbuotojų ir darbdavių organizacijomis ir apskritai atitinkama jaunų darbuotojų interesų apsauga ir kt. Chartijos 10 straipsnio 5 dalyje aiškiai numatoma, kad darbdavio prašymu papildomam profesiniam rengimui skirtas laikas gali būti įskaičiuojamas į darbo dieną. Tai reiškia, kad darbuotojui turi būti sudaromos palankesnės sąlygos derinti darbą ir mokslą, pasinaudoti mokymosi atostogomis, tobulinti kvalifikaciją ar persikvalifikuoti.

Lietuvos Respublikos Konstitucijos (toliau – Konstitucija) (Lietuvos aidas, 1992) 41 str. 3 d. teigiama, kad aukštasis mokslas prieinamas visiems pagal kiekvieno žmogaus sugebėjimus. 48 str. 1 d. nurodyta, kad kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju. Šios dvi teisės yra nurodytos skirtinguose Konstitucijos skirsniuose, tačiau jos papildo viena kitą – teisė į mokslą sudaro prielaidas įgyvendinti teisę į darbą, o teisė į darbą užtikrina galimybę pritaikyti įgytą išsilavinimą darbinėje praktikoje. Tiek Konstitucijos 29 str. 2 dalis, tiek Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau - DK) (TAR, 2016) 2 str. 1 d. draudžiama diskriminacija dėl socialinės padėties. Taigi kiekvienas asmuo turi teisę dirbti, turėti tinkamas darbo sąlygas ir pan. Darbuotojas, įgyvendindamas savo teisę į mokslą, negali būti diskriminuojamas vien todėl, kad jis mokosi ar studijuoja, t. y. darbuotojas neturi patirti neigiamo poveikio, pvz., atleidimo, mažesnio atlygio ar karjeros galimybių ribojimo vien todėl, kad jis naudojasi galimybe studijuoti. Kita vertus, pažymėtina ir tai, kad jam negali būti taikomos išskirtinės sąlygos, lyginant su kitais darbuotojais, t. y. nesukuriamos neleistinos privilegijos, galinčios pabloginti kitų darbuotojų (nesimokančių) darbo sąlygas. Kiekvienas darbdavys yra suinteresuotas savo verslo pelningumu bei darbuotojo darbo našumu, todėl darbuotojo mokymasis ne visada vertinamas palankiai, ypač dėl lankstesnio darbo grafiko poreikių, išleidimu iš darbo dėl egzaminų ir pan. DK 26 str. įtvirtintas reikalavimas darbdaviui užtikrinti lyčių lygybę ir draudimas diskriminuoti kitais pagrindais. Vienas iš darbdavio įsipareigojimų - sudaryti vienodas darbo sąlygas, galimybes tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, taip pat teikti vienodas lengvatas (26 str. 2 d. 2 p.); imtis tinkamų priemonių, kad asmenims su negalia būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamų darbo sąlygų sudarymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos (26 str. 2 d. 6 p.) (TAR, 2016). DK 29 str. įpareigoja darbdavį imtis priemonių darbuotojų kvalifikacijai ir jų profesionalumui, gebėjimui prisitaikyti prie besikeičiančių verslo, profesinių ar darbo sąlygų didinti. Todėl darbo teisės normų ar šalių susitarimu nustatytais atvejais ir tvarka darbdavys sudaro sąlygas darbuotojui mokytis, tobulinti kvalifikaciją ir profesiskai tobulėti. Naujos technologijos, mokslo laimėjimai ir inovacijos įtakoja nuolatinį darbuotojo žinių atnaujinimo ir/ar persikvalifikavimo poreikį, todėl darbdavio įsipareigojimai išleisti darbuotoją mokytis turi būti vertinami teigiamai ta prasme, kad tai didina darbuotojų kompetenciją, motyvaciją, našumą bei lojalumą darbdaviui, užtikrina darbo rinkos dinamiškumą, žmogiškojo kapitalo augimą, prisideda prie verslo subjektų inovatyvumo, pelningumo ir konkurencingumo didinimo rinkoje. Reikėtų paminėti ir vieną iš Europos Sąjungos tikslų –

„Mokymasis visą gyvenimą“. Pvz., Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo bei socialinės apsaugos ir darbo ministrų 2004 m. kovo 26 d. priimtame įsakyme Nr. ISAK-433/A1-83 „Dėl mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategijos ir jos įgyvendinimo veiksmų plano tvirtinimo“ nustatyta taikios, stabilios ir pasiturinčios visuomenės vizija, suteikiant „mokymosi galimybes švietimo, bendruomenės, verslo ir šeimos kontekste visiems visuomenės nariams, 90% aktyvios visuomenės dalies dalyvaujant mokymosi veikloje, kuri remiasi tautiniu kultūriniu paveldu ir visuotinai pripažintomis socialinėmis ir asmeninėmis vertybėmis, siekiant pakelti jų indėlį ekonominiam, socialiniam ir kultūriniam tautos gyvenimui ir jų individualaus ekonominio, socialinio, kultūrinio ir asmeninio gyvenimo potencialo patenkinimui“ (Valstybės žinios, 2004). Šiame dokumente pabrėžiama, kad „technologinės kaitos tempas ir jos kuriama ekonominė ir socialinė kaita yra tokie spartūs, kad žengiantieji į darbo rinką šiandien negali tikėtis visą gyvenimą dirbti viename darbe, turėti tik vieną specialybę ir visą laiką išlikti viename ūkio sektoriuje. Specialistai mano, jog daugumai dabartinio jaunimo per savo darbo karjerą teks keletą kartų gana radikaliai pakeisti profesiją. <...> Tampa visiškai nebeįmanoma jauniems žmonėms iki 25 metų įgyti gebėjimų ir kvalifikacijų rinkinį visam gyvenimui. Kuo toliau, tuo labiau jiems reikės platesnių, bendresnių, lengvai pritaikomų gebėjimų, kurie padėtų nuolat įgyti naujų gebėjimų, naujų specialybės žinių ir įsisavinti naujus darbo metodus. Vadinasi, mokymas tampa jau nebe epizodine patirtimi, o nuolatine gyvenimo dalimi“. Visa tai leidžia teigti, kad mokymosi poreikis tik augs ir darbdaviai turės prisitaikyti prie darbuotojų mokymosi poreikių.

DK mokymosi atostogos yra priskiriamos prie poilsio laiko ir tai yra viena iš tikslinių atostogų rūšių. Šių atostogų tikslas - suteikti darbuotojui teisę laikinai atsitraukti nuo darbo tam, kad jis galėtų atlikti tam tikras iš anksto numatytas, specifines užduotis ar tenkinti savo poreikius. Sąlygos ir atvejai šioms atostogoms gauti yra išvardytos DK 135 str. Reikėtų skirti formalųjį ir neformalųjį švietimą, nes atostogų trukmė priklauso nuo šių švietimo formų. Remiantis Lietuvos Respublikos švietimo įstatymo (Valstybės žinios, 2011) 2 d. 3 p., „Formalusis švietimas – švietimas, vykdomas pagal Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatyta tvarka patvirtintas ir įregistruotas švietimo programas, kurias baigus įgyjamas pradinis, pagrindinis, vidurinis arba aukštasis išsilavinimas ir (ar) kvalifikacija arba pripažįstama kompetencija, reikalinga įstatymų reglamentuojamam darbui ar funkcijai atlikti“ (Valstybės žinios, 2011). Tuo tarpu Švietimo įstatymo 2 d. 19 p. nurodyta, kad „Neformalusis švietimas – švietimas pagal įvairias švietimo poreikių tenkinimo, kvalifikacijos tobulinimo, papildomos kompetencijos įgijimo programas, išskyrus formaliojo švietimo programas“ (Valstybės žinios, 2011). DK 135 str. 1 d. nurodyta, kad darbuotojams, kurie mokosi tik pagal formaliojo švietimo programas, pagal šias programas vykdančių švietimo tiekėjų pažymas suteikiamos mokymosi atostogos: eiliniams egzaminams (po tris kalendorines dienas kiekvienam egzaminui) ir/ar įskaitoms pasirengti ir laikyti (po dvi kalendorines dienas kiekvienai įskaitai); laboratoriniams darbams atlikti ir konsultuotis; diplominiam (bakalauro, magistro) darbui, daktaro disertacijai, meno projektui baigti ir ginti; valstybiniais (baigiamiesiems) egzaminams pasirengti ir laikyti. Tačiau DK neįpareigoja darbdavio išleisti darbuotoją į paskaitas - tai gali būti daroma tik darbdavio ir darbuotojo sutarimu (darbdavio sutikimu). Darbuotojams, dalyvaujantiems neformaliojo suaugusiųjų švietimo programose arba mokantis savišvietos būdu (aut. pastaba – savišvietai atostogų galimybė atsirado nuo 2022 m. gruodžio mėn. (TAR, 2022), suteikiamos iki penkių darbo dienų per metus mokymosi atostogos. Autorių nuomone, šis terminas turi būti ilginamas, nes jis nėra pakankamas siekiant užtikrinti kokybišką neformaliojo suaugusiųjų švietimo ar savišvietos procesą, atsižvelgiant į šiuolaikinius mokymosi ir darbo rinkos reikalavimus. Neformaliojo ugdymo programos dažnai apima ilgesnius mokymosi ciklus, susijusius su projektinių darbų rengimu ar praktinius užsiėmimus, todėl penkių dienų atostogų laikotarpis riboja galimybes pilnavertiškai įsisavinti žinias. Be to, mokymasis suaugusiesiems dažnai vyksta kartu su darbo ir šeimos įsipareigojimais, todėl ilgesnės mokymosi atostogos padėtų sumažinti psichologinę įtampą, skatintų nuoseklų profesinį tobulėjimą ir motyvaciją mokytis visą gyvenimą. Šios atostogos suteikiamos informavus darbdavį ne vėliau kaip prieš dvidešimt darbo dienų. Darbuotojams, kurių darbo santykiai su darbdaviu tęsiasi ilgiau negu penkerius metus, už formaliojo ar neformaliojo mokymosi atostogas (jei tai susiję su darbuotojo kvalifikacijos kėlimu), išskyrus mokymąsi savišvietos būdu, trunkančias iki dešimt darbo dienų per

vienus darbo metus, paliekama ne mažiau kaip pusė darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio. Darbuotojams, kurie mokosi savišvietos būdu, už mokymosi atostogas yra neapmokama, nebent kolektyvinėse sutartyse ar šalių susitarimu susitarta kitaip.

Kaip atskirų susitarimų pavyzdžius dėl mokymosi atostogų suteikimo ir apmokėjimo galime pateikti kai kurių Lietuvos įstaigų ar institucijų priimtus sprendimus, kuriuose nurodoma tokių atostogų apmokėjimo tvarka. Pvz., Pasvalio rajono savivaldybės taryba 2019 m. lapkričio 27 d. sprendime Nr. T1-233 (TAR, 2019) yra nurodžiusi, kad biudžetinių ir viešųjų įstaigų (kurių savininkė yra Savivaldybė) bei Savivaldybės valdomų įmonių darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, ir valstybės tarnautojams, kurie mokosi pagal formaliojo švietimo programas, „- darbuotojams, kurių darbo santykiai su darbdaviu tęsiasi penkerius metus ir ilgiau: 1. už mokymosi atostogų dalį, trunkančią iki 10 darbo dienų per vienus darbo metus, paliekamas darbuotojo vidutinis darbo užmokestis; 2. už mokymosi atostogų dalį, trunkančią nuo 10 darbo dienų iki 20 darbo dienų per vienus darbo metus, paliekama pusė darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio, bet ne mažiau kaip minimali mėnesinė alga; 3. už mokymosi atostogų dalį, trunkančią 20 darbo dienų ir ilgiau per vienus darbo metus, paliekama minimali mėnesinė alga.

- darbuotojams, kurių darbo santykiai su darbdaviu tęsiasi trumpiau negu penkerius metus: 1. už mokymosi atostogų dalį, trunkančią iki 20 darbo dienų per vienus darbo metus, paliekama pusė darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio, bet ne mažiau kaip minimali mėnesinė alga; 2. už mokymosi atostogų dalį, trunkančią 20 darbo dienų ir ilgiau per vienus darbo metus, paliekama minimali mėnesinė alga“.

Pvz., panašų sprendimą Nr. TS-7 dėl Elektrėnų savivaldybės biudžetinių ir viešųjų įstaigų vadovų ir darbuotojų, besimokančių savo iniciatyva, mokymosi atostogų apmokėjimo yra priėmusi ir Elektrėnų savivaldybės taryba (TAR, 2004-01-21, Nr. 00012)

Pvz., vidaus tarnybos pareigūnams, norintiems pasinaudoti mokymosi atostogomis, greta Darbo kodekso 135 str. nuostatų yra taikomas ir Mokymosi atostogų suteikimo ir jų apmokėjimo vidaus tarnybos sistemos pareigūnams sąlygų ir tvarkos aprašas (patvirtintas Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro 2019 m. liepos 22 d. įsakymu Nr. 1V-645) (TAR, 2019-07-23, Nr. 12085) Jame nustatyta pareigūnų mokymosi atostogų suteikimo tvarka, jų apmokėjimas bei vykdymo kontrolė, nurodomi pareigūnų išipareigojimai, statutinių įstaigų atsakomybė, siekiant užtikrinti darbo ir studijų derinamumą, profesinio tobulėjimo galimybes bei teisės į mokslą įgyvendinimą.

DK 128 str. 5 d. nurodyta, kad „darbdavys privalo tenkinti darbuotojo prašymą suteikti kasmetines atostogas darbuotojams, kurie mokosi nenutraukdami darbo, derindami kasmetines atostogas prie egzaminų, įskaitų laikymo, diplominio (bakalauro, magistro) darbo rengimo, laboratorinių darbų ir konsultacijų laiko“. Pasinaudojimo tokiomis atostogomis praktika yra dažna, tačiau, autorių nuomone, yra žalinga, nes studijuojantis darbuotojas, naudojantis savo kasmetines atostogas studijoms, vėliau neturės galimybių tinkamai pailsėti. Tai gali kenkti ne tik darbuotojo fizinei ir / ar emocinei būklei, bet ir darbo našumui, kokybei ir pan.

Analizuojant vidinius mokymo institucijos dokumentus, pažymėtina, kad Utenos kolegijos vykdoma politika darbo ir studijų derinimo klausimais turėtų būti vertinama palankiai, nes, pvz., Studijų nuostatuose (UK, 2025) yra numatyta galimybė studentams pratęsti egzaminų sesiją, atsiskaityti dalykus pagal individualų atsiskaitymo grafiką (žr. 45.2.). Taip pat numatyti įvairūs mokymo (mokymosi) būdai. Pvz., 23 punkte nurodyta, kad įgyvendindama studijų programą, „Kolegija taiko įvairius mokymo (mokymosi) būdus – kontaktinį darbą (paskaitas, seminarus, laboratorinius darbus, pratybas, konsultacijas), praktiką, studentų savarankišką darbą ir kt. Kontaktinis darbas gali būti ir nuotolinis. Pvz., Studijų nuostatų 74.2 punkte nurodyta viena iš studento teisių - studijuoti pagal individualų studijų planą, individualų studijų grafiką, nuotoliniu būdu. 74.12 punkte įvardytos galimybės išėiti akademinį atostogų ar stabdyti studijas (74.13 punktas) ir pan. Utenos kolegijos studentų išlikimo studijose aprašo (UK, 2024) 2 punkte nurodyta, kad „individualus studijų planas ar grafikas dekanas įsakymu gali būti suteiktas studentui: turinčiam akademinį skirtumą, kurie susidarė stojant į aukštesnį kursą; turinčiam vaiką iki 3 metų; nėštumo ir gimdymo atostogų metu; turinčiam specialiųjų poreikių. Arba 6 punkte nurodyta, kad „studentams, gavusiems neigiamus įvertinimus už tarpines užduotis, organizuojama papildoma

konsultacija/as (konsultacijų grafike numatytu laiku), kurios/ių lankymas studentui yra privalomas“. 8 aprašo punktas nurodo galimybę skirti papildomų valandų studijų dalykų konsultacijoms, kurie įtraukti į mažiausią (mažiau nei 70 proc.) pažangumo lygį. Šios normos netiesiogiai gali prisidėti prie darbo ir studijų galimybių derinimo.

Toliau pateikiami tyrimo duomenys, kurie leidžia suprasti, kaip mokymosi ir darbo derinimo galimybės realizuojamos besimokančio darbuotojo (Utenos kolegijos studento) ir darbdavio santykiuose.

2. Utenos kolegijos studentų galimybių derinti studijas ir darbą bei informuotumo apie teisę į mokymosi atostogas rezultatų analizė¹

Tyrimo tikslas – išanalizuoti Utenos kolegijos studentų galimybes derinti studijas ir darbą bei jų informuotumą apie teisę į mokymosi atostogas.

Tyrimo imtis. Vykdytos anketinės apklausos respondentai – Utenos kolegijos studentai. Apklausa vykdyta 2025 metų kovo mėnesį internetu, naudojantis platforma <https://apklausa.lt/>. Utenos kolegijoje tuo metu studijavo 1800 studentų. Remiantis statistiniais skaičiavimais, siekiant 95 % patikimumo lygio ir 5 % paklaidos, buvo planuota apklausti 317 respondentų. Iš viso apklausoje dalyvavo 324 studentai, todėl tyrimo imtis laikytina reprezentatyvia. Visi respondentai atsakinėjo į identiškus klausimus, o anketoje buvo taikyti tiek pasirenkamieji, tiek atviri atsakymų variantai. Apklausos instrumentas buvo parengtas vadovaujantis metodiniais reikalavimais – klausimai buvo aiškūs, nedviprasmiški, siekiant užtikrinti kuo didesnę duomenų patikimumą. Pasirinktas anketinės apklausos metodas leido efektyviai surinkti duomenis, optimizuojant laiką ir išteklius. Gauti rezultatai pateikti lentelėse, o žemiau pateikiama jų išsami analizė.

Tyrimo instrumentas. Anketa sudaryta iš 12 klausimų, kurių tikslas buvo nustatyti studentų galimybes derinti studijas ir darbą bei jų žinias apie mokymosi atostogų teisinį reglamentavimą. Apklausos pradžioje buvo aiškiai apibrėžtas tyrimo tikslas, nurodyta duomenų naudojimo paskirtis, užtikrintas respondentų anonimiškumas ir duomenų konfidencialumas. Klausimai formuluoti remiantis išsamia mokslinės ir teisinės literatūros analize. Anketoje respondentų buvo klausama apie darbo įtaką studijoms, studijų ir darbo derinimo galimybes, ar respondentai žino apie teisę į mokymosi atostogas bei pasinaudojimo jomis sąlygas, ar yra jomis pasinaudoję.

Tyrimo etika. Tyrimas vykdytas gavus Utenos kolegijos direktoriaus leidimą, laikantis pagrindinių mokslinio tyrimo etikos principų, tokių kaip, dalyvių konfidencialumas, privatumas ir laisvanoriškumas. Kiekvienas respondentas turėjo teisę savanoriškai nuspręsti dėl dalyvavimo apklausoje.

Apklausoje dalyvavo 324 respondentai, iš kurių 62 proc. ištęstinių studijų, 31 proc. nuolatinė studijų, 8 proc. nuolatinė sesijinių studijų Utenos kolegijos studentai. Daugiausiai apklaustųjų (43 proc.) buvo pirmo kurso studentai, 27 proc. antro kurso, 16 proc. trečio kurso ir 14 proc. ketvirto kurso studentai. Daugiau nei pusė apklaustųjų sudarė šiuo metu dirbantys studentai – 86 proc., 8 proc. studentų šiuo metu nedirba, bet ieško darbo, 3 proc. studentų nedirba, nes nepavyksta suderinti darbo su studijomis, 2 proc. nedirba ir neplanuoja dirbti. Dauguma respondentų, t. y. 44 proc. per savaitę dirba 31-40 val., 5 proc. studentų atsakė, kad dirba 21-30 val. ir 10-20 val. per savaitę, 2 proc. apklaustųjų į šį klausimą neatsakė. Didžioji apklaustųjų dalis 94 proc. nurodė, kad darbdavys žino/žinojo apie darbuotojo studijas, 4 proc. nurodė, kad darbdavys nežino/nežinojo apie jo studijas, 2 proc. į klausimą neatsakė.

¹ Pirminiai tyrimo rezultatai buvo pristatyti tarptautinėje mokslinėje konferencijoje „Security, Innovation and Cooperation Opportunities in the Digital Age“ (Rygos teisės kolegija, Latvija), 2025 m. balandžio 25 d. https://jk.lv/wp-content/uploads/2023/01/JK_konferences_tezes_2025_WEB.pdf#page=53.

1 lentelė. Darbo įtakos rodikliai studentų mokymosi procesui

(Šaltinis: sudaryta autorių)

Atsakymo variantai	Kiekis	Santykis proc.
Neturi įtakos	37	11
Šiek tiek apsunkina mokymąsi	138	43
Labai apsunkina mokymąsi	63	19
Dėl darbo sunku dalyvauti kontaktinėse paskaitose	82	25
Neatsakė į klausimą	4	1

1 lentelėje pateikiami respondentų atsakymai apie darbo įtaką mokymuisi. Apklausa atskleidė, kad didžiausia dalis respondentų (4 %) nurodė, jog darbas šiek tiek apsunkina mokymosi procesą. Kiek daugiau nei ketvirtadalis (25 %) pažymėjo, kad dėl darbo jiems sudėtinga dalyvauti kontaktinėse paskaitose, o beveik penktadalis (19 %) teigia, kad darbas labai apsunkina mokymąsi. Tik 11 % studentų mano, jog darbas neturi įtakos studijoms, o 1 % respondentų į šį klausimą neatsakė. Apibendrinant respondentų atsakymus, teigtina, kad didžioji dalis Utenos kolegijos studentų nurodo, jog darbas vienaip ar kitaip trukdo mokymuisi: dalis respondentų teigia, kad jis labai apsunkina mokymosi procesą ir tik nedidelė dalis studentų sugeba efektyviai derinti abi veiklas.

Šie respondentų atsakymai ir didelė dirbančiųjų studentų procentinė išraiška, leidžia iškelti šį klausimą – kodėl apskritai studentai dirba? R. Brazienės (2024) tyrime „Studentų socialinės ir ekonominės sąlygos Lietuvoje: EUROSTUDENT tyrimo 8 bangos rezultatai Lietuvoje“ nurodyta, kad Lietuvoje beveik pusė studentų (44 %) dirba visą studijų laikotarpį. Darbas studijų metu tampa ne tik būtinybe, bet ir iššūkiu. Studentų ir bendrai akademinė bendruomenė įvardija šias pagrindines problemas: gyvenamojo būsto ir paramos studentams politika (pragyvenimo išlaidos), studijų proceso pokyčiai, kitoks darbo santykių reguliavimas studijuojantiems asmenims (Žutautaitė, 2023). Atsižvelgiant į šias aplinkybes, siūloma svarstyti tam tikras teisinio reglamentavimo tobulinimo kryptis, peržiūrint valstybinės paramos studentams sistemą, taikant lankstesnę studijų proceso modelį ar net numatant papildomas garantijas studijuojantiems darbuotojams, kaip, pvz., lankstesnę darbo grafiką ar mokestines lengvatas darbdaviams, įdarbinantiems studentus.

Toliau respondentams buvo užduotas klausimas, apie galimybes suderinti studijų ir darbo įsipareigojimus. 38 proc. iš jų atsakė, kad lengva, 29 proc. nurodė, kad nelengva suderinti studijas ir darbą, 5 proc. apklaustųjų atsakė, kad nežino. 25 proc. respondentų įrašė savo atsakymus. Didžioji dalis, tai yra 65 proc. iš visų įrašytų atsakymų: „būna visaip, kartais lengviau, kartais sunkiau“, „priklauso nuo laikotarpio sezono“, „kartais iškyla sunkumų“, „būna visaip“, „priklauso nuo paskaitų laiko“, „nelabai lengva“, „priklauso, kaip anksti sužinau tvarkaraštį“, „įvairiai tenka laviruoti“. 24 proc. studentų atsakymų sudaro: „sudėtinga“, „nelengva“, „sunkiai, bet šeima daug padeda“, „sunku, darbdavys neišleidžia, o dėstytojai neatsižvelgia į tai, jog tu dirbi“, „tenka naudotis nemokamomis mokslo atostogomis“, „yra reikalų, plius šeima ir vaikai, būreliai“ „dirbu du darbus, tikrai sunku suderinti darbą ir studijas“, „sudėtinga, kai reikia fiziškai važiuoti į atsiskaitymus, nes vienas darbuotojas savo srityje esu“. 8 proc. studentų atsakė, kad lengvai derina studijas ir darbą. 2 proc. nurodė, kad šiuo metu nedirba. Apibendrinant gautus duomenis, darytina išvada, jog studijų ir darbo suderinimas daugumai studentų kelia tam tikrų sunkumų. Šio proceso sudėtingumą lemia daugybė aplinkybių: darbo pobūdis, darbdavio požiūris į studijas, paskaitų organizavimo specifika bei šeimos palaikymas. Akivaizdu, kad studentai, kurių darbo grafikas yra lankstus ir kurie sulaukia šeimos paramos, šį derinimo procesą išgyvena lengviau.

Į klausimą, ar darbdavys sudaro/sudarė sąlygas dalyvauti paskaitose, 48 proc. studentų atsakė: „taip, leidžia laisviau derinti darbo grafiką“, 6 proc. atsakė: „taip, leidžia dalį darbo atlikti namuose“, 14 proc. respondentų nurodė, kad „ne, privalo dirbti pagal nustatytą grafiką“, 8 proc. pasakė, kad „ne, dirba ir dalyvauja tik nuotolinėse paskaitose“, taip pat 8 proc. atsakė, kad „ne, dirba ir studijuoja savarankiškai, dalykus atsiskaito individualia tvarka“, 2 proc. respondentų nurodė, kad „neaktualu, nes dirba laisvu grafiku“, 2 proc. į klausimą neatsakė. Daugelis respondentų (39 proc.) nurodė, kad norėdami dalyvauti paskaitose yra priversti imti atostogas (nemokamas arba kasmetines), 7 proc.

respondentų nurodė, kad darbdavys suteikia mokymosi atostogas, 10 proc. respondentų tvirtino, kad „taip, darbdavys sudaro sąlygas dalyvauti paskaitose“, 23 proc. nurodė, kad pasitaiko įvairiai, kartais darbdavys sudaro sąlygas dalyvauti paskaitose, kartais ne. 10 proc. studentų teigė, kad darbdavys nesudaro sąlygų dalyvauti paskaitose. 2 proc. nurodė, kad šiuo metu nedirba, 5 proc. respondentų į klausimą neatsakė. Apibendrinus išanalizuotus respondentų atsakymus, galima teigti, kad daugumai studentų darbdaviai sudaro galimybes derinti darbo ir studijų įsipareigojimus bei dalyvauti paskaitose. Vis dėlto reikšminga dalis respondentų nurodė susiduriantys su sunkumais, dėl kurių jiems tenka pasinaudoti nemokamomis ar kasmetinėmis atostogomis siekiant užtikrinti dalyvavimą studijų procese.

2 lentelė. Studentų informuotumas apie darbuotojo teisę į mokymosi atostogas

(Šaltinis: sudaryta autorių)

Atsakymo variantai	Kiekis	Santykis proc.
Taip, gerai žinau savo teisę	169	52
Taip, bet tik iš dalies suprantu	95	29
Ne, nežinau apie tai nieko	56	17
Neatsakė į klausimą	4	1

2 lentelėje pateikti studentų atsakymai į klausimą, susijusį su jų žinoma informacija apie darbuotojo teisę į mokymosi atostogas. Remiantis tyrimo rezultatais, teigtina, kad didžioji dalis studentų (52 proc.) gerai žino apie darbuotojo teisę į mokymosi atostogas. Vis dėlto 29 proc. studentų nurodė, kad tik iš dalies supranta šią darbuotojo teisę. Dar 17 proc. studentų visiškai nėra susipažinę su darbuotojo teise į mokymosi atostogas, o 1 proc. respondentų neatsakė į pateiktą klausimą.

3 lentelė. Studentų patirčių prašant darbdavio suteikti mokymosi atostogas pasiskirstymas

(Šaltinis: sudaryta autorių)

Atsakymo variantai	Kiekis	Santykis proc.
Taip, gavau mokamas atostogas	63	19
Ne, nes nežinojau, kad galiu prašyti	53	16
Ne, nes nenorėjau prašyti	52	16
Taip, gavau nemokamas atostogas	50	15
Ne, tam, kad galėčiau atvykti į sesijas, naudojuosi kasmetinėmis atostogomis	42	13
Taip, bet darbdavys atsisakė suteikti mokymosi atostogas	12	4
Kita (įrašykite)	45	14
Neatsakė į klausimą	7	2

Į klausimą „Ar kada nors prašėte darbdavio mokymosi atostogų?“ gauti respondentų atsakymai pateikti 3 lentelėje: 19 proc. respondentų buvo suteiktos mokymosi atostogos, 16 proc. respondentų nežino, kad turi teisę prašyti darbdavio mokymosi atostogų, 16 proc. nurodė, kad nenorėjo darbdavio prašyti mokymosi atostogų, 15 proc. respondentų buvo suteiktos nemokamos atostogos, 13 proc. studentų, kad galėtų atvykti į sesiją, naudojami kasmetinėmis atostogomis, 4 proc. respondentų darbdavys atsisakė suteikti mokymosi atostogas, 2 proc. iš jų į klausimą neatsakė. Respondentai turėjo galimybę pateikti ir atvirą atsakymą (žr. 4 lentelė): Jį pateikė 45 respondentai (14 % visų atsakiusių į pateiktą klausimą) dalyvavusių.

4 lentelė. Studentų patirtys prašant mokymosi atostogų: atsakymų teminės grupės ir pasiskirstymas
(Šaltinis: sudaryta autorių)

Teminė kategorija	Trumpas apibūdinimas / atsakymų pavyzdžiai	Kiekis	Santykis proc.
Neprašė mokymosi atostogų, nes nebuvo poreikio / pavyko suderinti	„Neprašiau, nes nereikėjo“; „Darbdavys derina grafiką, atostogų prašyti nereikia“; „Suderinu studijas su darbu“	18	41
Neprašė dėl finansinių ar darbo sąlygų	„Neprašiau, nes atsilieptų finansiškai“; „Atostogos neapmokamos“; „Dirbu pas privatininką“	8	18
Prašė mokymosi atostogų (suteikė arba ne)	„Taip, bet darbdavys nesuteikė“; „Taip, darbo grafikas derinamas prie studijų“	4	9
Naudojo kitas alternatyvas mokymosi atostogoms	„Naudojau kasmetines atostogas“; „Profsajungos dienos“; „Mamadienis“; „Imu mokamas arba nemokamas atostogas“	5	11
Nedirbantys / savarankiškai dirbantys	„Dirbu su individualios veiklos pažyma“; „Nedirbu“	3	7
Neapibrėžti atsakymai	„Ne“ (be konteksto); „Kita“	6	14

Aukščiau pateikiami atsakymai (žr. 4 lentelę), atskleidė, kad didžioji dauguma respondentų (41 proc.) mokymosi atostogų darbdavio neprašė, nes tokio poreikio nebuvo, kadangi darbdavys darbo grafiką derina prie studijų, dirbama nuotoliniu būdu arba sesija vyksta nuotoliu. Kita grupė atsakymų – finansinės ar darbo sąlygos (18 proc.), dėl kurių respondentai nesikreipė į darbdavį dėl mokymosi atostogų. Tik 9 proc. respondentų nurodė, kad yra prašę tokių atostogų, tačiau dalis jų nurodo, kad atostogos nebuvo suteiktos. Likę respondentai naudojo alternatyvas (11 proc.), tokiomis kaip kasmetinės arba nemokamos atostogos, profesinių sąjungų suteiktos nedarbo dienos, „mamadieniai“ ir kt. 7 proc. studentų nedirba arba dirba savarankiškai. Atsakymai nebuvo apibrėžti 14 proc. respondentų.

5 lentelė. Pagrindinės priežastys, dėl kurių studentai nesinaudojo mokymosi atostogomis
(Šaltinis: sudaryta autorių)

Atsakymo variantai	Kiekis	Santykis proc.
Finansinės priežastys	60	19
Nenorėjau nutraukti darbo veiklos	39	12
Darbdavys nepritarė	21	6
Neprašiau, nes bijojau, kad galiu prarasti darbą	21	6
Kita (įrašykite)	95	29
Neatsakė į klausimą	88	27

Klausimui apie pagrindines priežastis, dėl kurių respondentams nebuvo suteiktos mokymosi atostogos, gauti atsakymai pateikti 5 lentelėje: 19 proc. respondentų nurodė, kad tai lėmė finansinės priežastys; 12 proc. studentų atsakė, kad atostogų neprašė, nes nenorėjo nutraukti darbo veiklos; 6 proc. neprašė, nes bijojo, kad gali prarasti darbą; 6 proc. pasakė, kad tokiam prašymui nepritarė darbdavys; 27 proc. respondentų šiuo klausimu neatviravo. Respondentams buvo suteikta galimybė atsakyti atvirai (29 proc. respondentų): „Gavau“, „Neprašiau“, „Nežinojau apie tokias atostogas“, „Nebuvo sunkumų“, „Priklausomai nuo darbo pobūdžio, darbdavys gali nesutikti išleisti į mokslus, jei tuo metu darbuotojo nėra kuo pakeisti“, „Yra galimybė be jų apsieit“, „Tokios situacijos dar nebuvo“, „Nes jos yra neapmokamos, labai nukencia finansai“, „Dėl tuo metu padidėjusio darbo

krūvio“, „Nedirbu“, „Man suderinti mokslų laiką nereikia prašyti atostogų“ „Mokslo atostogų priklauso metuose tik 10 d.“, „Nemokamas mokymosi atostogas visada gaunu“. Atviri atsakymai atskleidžia, kad studentų patirtys labai įvairios – nuo pozityvių atvejų iki informacijos stokos, finansinių kliūčių ar darbdavio nenoro bendradarbiauti. Dalis apklaustųjų studentų nežino apie šią teisę, kiti mano, kad jų situacijoje mokymosi atostogos nėra būtinos, o kai kurie išvelgia sisteminės problemas – tokias kaip darbo neapmokėjimas, darbo organizavimo apribojimai.

6 lentelė. Trikdžiai, kuriuos studentai patiria derindami darbą ir studijas

(Šaltinis: sudaryta autorių)

Atsakymo variantai	Kiekis	Santykis proc.
Nukenčia studijų kokybė	87	27
Nespėju laiku atsiskaityti darbų, susijusių su studijomis, pasiruošti paskaitoms, egzaminams, projektiniams darbams ir pan.	95	29
Nukenčia darbo rezultatai	24	7
Darbdavys nesudaro sąlygų derinti darbo su studijomis	14	4
Dėstytojai nesutinka atidėti atsiskaitymų	5	2
Kita (įrašykite)	77	24
Neatsakė į klausimą	22	7

Į klausimą, su kokiais trikdžiais susiduriate derindami studijas ir darbą, gauti atsakymai pateikiami 6 lentelėje. Čia dauguma respondentų (29 proc.) nurodė, kad nespėja laiku atsiskaityti darbų, susijusių su studijomis, pasiruošti paskaitoms, egzaminams, projektiniams darbams ir pan. Dalis apklaustųjų (27 proc.) pasakė, jog nukenčia studijų kokybė, o mažesnioji dalis respondentų (4 proc.) nurodė, kad darbdavys nesudaro sąlygų derinti darbą su studijomis. 2 proc. apklaustųjų pasakė, kad dėstytojai nesutinka atidėti atsiskaitymų, o 7 proc. į šį klausimą neatsakė. Remiantis EUROSTUDENT duomenimis, situacija yra panaši ir Lietuvos mastu, nes, pasak J. Žutautaitės, „didesniais krūviais dirbantys studentai mažiau laiko skiria studijoms, jie patiria daugiau sunkumų derindami atsakomybes, prasčiau vertina savo akademinis pasiekimus, yra linkę bent porai semestru sustabdyti studijas bei rečiau vyksta į studijų mainus užsienyje (dažnai dėl to, kad bijo prarasti darbo vietą). Ne vienas studentų darbo tyrimas rodo, kad darbas didesniais etatais ne tik skatina atsisakyti dalies mokymosi laiko, bet ir kitų jaunam žmogui vertingų veiklų: įsitraukimo į universiteto bendruomenę, socializacijos bei poilsio“ (Žutautaitė, 2023).

Respondentams taip pat buvo galimybė pateikti ir atvirą atsakymą, į kurį atsakė 77 respondentai (24 % visų respondentų). Kadangi vienas atsakymas buvo neinformatyvus, tolimesnei analizei buvo įtraukti 76 respondentų atsakymai ir pateikti 7 lentelėje.

7 lentelė. Trikdžiai derinant studijas ir darbą: teminė respondentų atsakymų klasifikacija

(Šaltinis: sudaryta autorių)

Tema / kategorija	Aprašymas / ką apima	Pavyzdiniai atsakymai	Kiekis	Santykis proc.
Didelis krūvis / laiko stoka	Respondentai mini, kad darbo bei studijų krūvis yra per didelis, pasigenda laiko, nepavyksta suspėti	„Krūvis didelis“, „Trūksta laiko...“, „Kartais pritrūksta laiko...“	22	29
Sveikatos / psichologinės problemos	Atsakymai, kuriuose minima, kad „kenčia“ sveikata, stresas, pervargimas	„Kenčia sveikata“, „Labai trūksta laiko...“ „psichologinės sveikatos problemos“	8	11
Darbo ir paskaitų grafiko derinimo sunkumai	Minima, kad darbo grafikas sutampa su paskaitų tvarkaraščiais, sunku viską suderinti	„Sunku suderinti darbo grafiką su sesijos grafiku“, „Paskaitos vyksta tuo“	11	15

Tema / kategorija	Aprašymas / ką apima	Pavyzdiniai atsakymai	Kiekis	Santykis proc.
		pat metu kaip ir darbas“		
Nepasiruošimas / informacijos trūkumas	Minima, kad ne visi reikalingi atlikti darbai nurodyti Moodle, informacijos trūksta, užduotys neaiškios	„Ne visi darbai ... nurodomi Moodle...“; „Trūksta informacijos apie konsultacijas“	5	7
Asmeninis / socialinis gyvenimas nukenčia	Kai kurie sako, kad dėl darbo ir studijų kenčia asmeninis gyvenimas	„Labiau nukenčia asmeninis gyvenimas“	3	4
Nėra trikdžių / viskas suderinama	Respondentai, kurie teigia, kad trikdžių praktiškai nėra	„Jokių trikdžių“, „Nesusiduriu“, „Viską susiderinu“	21	28
Kitos priežastys	Neinformatyvūs atsakymai	„Kitos priežastys“, „Nežymiai“	6	8

Analizuojant respondentų laisvai suformuluotus atsakymus, paaiškėjo keli pagrindiniai aspektai, susiję su studijų, darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo problematika. Daugiausia studentų pažymėjo dvi priešingas patirtis – viena grupė akcentavo per didelę krūvį ir laiko stoką (29 proc.), kita – teigė, kad trikdžių iš esmės nepatiria (28 proc.). Tai atskleidžia studentų patirčių įvairovę ir galimus skirtumus tarp studijų formų, darbo pobūdžio ar individualių planavimo gebėjimų. Kiti, dažniau pasitaikantys iššūkiai buvo susiję su darbo ir paskaitų grafiko nesuderinamumu (15 proc.) bei sveikatos ir psichologiniais sunkumais (11 proc.), dažnai nulemtais skubėjimo, pervargimo ar nuolatinio streso. Taip pat pastebėta, kad dalis studentų įvardijo nepakankamą informacijos apie studijų reikalavimus prieinamumą (7proc.) bei asmeninio gyvenimo sąskaita vykdomą studijų derinimą (4 proc.).

Šis tyrimas leidžia teigti, kad ne tik dėl teisinio reglamentavimo trūkumų, darbdavių abejingumo, bet ir pačios institucijos požiūrio mokymosi ir darbo derinimas studentų atžvilgiu lieka komplikuoatas. Toliau pateikiamos išvados ir rekomendacijos, kaip galima būtų spręsti šias problemas.

Išvados ir rekomendacijos

- Mokymosi atostogų galimybės yra įtvirtintos tiek tarptautiniu, Europos, tiek valstybiniu lygmeniu. Pagrindinis dokumentas, detalizuojantis mokymosi atostogų tvarką yra Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, kuris garantuoja mokymosi atostogas pagal formaliojo švietimo programas. Tuo tarpu darbuotojams, dalyvaujantiems neformaliojo suaugusiųjų švietimo programose arba mokantis savišvietos būdu, suteikiamos trumpesnės mokymosi atostogos iš anksto informuojant darbdavį. Darbo kodekso nuostatos neįpareigoja darbdavio išleisti darbuotoją į paskaitas - tai gali būti daroma tik darbdavio sutikimu. Atskiruose darbo rinkos sektoriuose gali būti nustatytos detalesnės ir palankesnės mokymosi atostogų taisyklės dėl darbo apmokėjimo tokių atostogų metu ir pan.
 - Utenos kolegija taiko lankstų ir studentų poreikiams pritaiktą studijų organizavimo modelį, kuris sudaro sąlygas efektyviai derinti darbą ir studijas. Vidiniuose Kolegijos dokumentuose įtvirtintos galimybės individualizuoti studijų procesą – sudaryti individualius atsiskaitymo ir studijų grafikus, studijuoti nuotoliniu būdu, pasinaudoti akademinėmis atostogomis ar studijų stabdymo galimybėmis – rodo, jog kolegija orientuojasi į studentų poreikius.
- Utenos kolegijos studentų apklausos tyrimas atskleidė, kad didžioji dauguma Utenos kolegijos studentų dirba ir siekia įgyvendinti teisę į mokymosi atostogas. Tačiau studijų ir darbo derinimas daugeliui studentų kelia reikšmingų iššūkių. Pažymėtina, kad studijų ir darbo derinimo sudėtingumas priklauso nuo daugelio veiksnių – darbo pobūdžio, darbdavio požiūrio į studijuojančią darbuotoją, paskaitų tvarkaraščio struktūros bei šeimos palaikymo. Pastebėta, kad lankstus darbo grafikas ir artimųjų parama reikšmingai palengvina studijų ir darbo derinimo

procesą. Vis dėlto, net 39 proc. respondentų nurodė, kad yra priversti imti nemokamas arba kasmetines atostogas tam, kad galėtų dalyvauti paskaitose ir kituose užsiėmimuose, o dalis studentų vis dar neturi pakankamai žinių apie teisę į mokymosi atostogas.

3. Rekomenduojama: a) *Utenos kolegijos administracijai*: 1) studijų tvarkaraščius skelbti mažiausiai prieš 1-2 mėnesius iki studijų/sesijos pradžios, kad studentai galėtų tinkamai planuoti darbo ir studijų laiką; 2) peržiūrėti studijų krūvio pasiskirstymą per semestrą užtikrinant tolygų namų, praktinių ir kitokių darbų pasiskirstymą; b) *studentams ir darbdaviams*: 1) organizuoti informacines iniciatyvas/seminarus studentams ir darbdaviams apie mokymosi atostogų galimybes, jų teisinį reglamentavimą bei praktinę naudą tiek darbuotojui, tiek darbdaviui; c) *įstatymų leidėjams*: 1) siūloma peržiūrėti, koreguojant Darbo kodekse nustatytą mokymosi atostogų reglamentavimo tvarką įtraukiant daugiau lengvatų studentams; 2) tobulinti paramos studentams sistemą, peržiūrint socialinės, finansinės ir psichologinės paramos priemonės, siekiant sudaryti palankesnes sąlygas dirbantiems asmenims studijuoti; d) *darbdaviams ir darbo rinkos institucijoms*: 1) rekomenduojama teigiamai vertinti darbuotojo norą mokytis, nes tai didina darbuotojų kompetenciją, motyvaciją, našumą bei lojalumą darbdavieči, užtikrina darbo rinkos progresyvumą, žmogiškojo kapitalo augimą, prisideda prie organizacijos inovatyvumo, pelningumo ir konkurencingumo didinimo. Pasinaudojimas kasmetinėmis atostogomis studijų metu neturėtų būti vertinamas teigiamai, nes toks darbuotojas, naudojantis savo kasmetines atostogas studijoms, vėliau neturės galimybių tinkamai pailsėti - tai gali kenkti ne tik darbuotojo fizinei ir/ar emocinei būklei, bet ir jo darbo našumui, kokybei ir pan. 2) formuoti socialiai atsakingą požiūrį į studijuojančius darbuotojus, sudarant galimybes lanksčiau derinti darbo grafiką su studijų poreikiais. Įgyvendinus šias rekomendacijas, būtų galima sukurti palankesnę aplinką dirbantiems studentams, skatinti studijų prieinamumą ir gerinti jų kokybę. Tai prisidėtų prie studentų motyvacijos didinimo, mažesnės studijų nutraukimo rizikos ir tvaresnio aukštojo mokslo sistemos funkcionavimo.

Literatūros šaltiniai

1. Bagdonas A., Jakimavičienė A., Sadauskienė R., Saulėnienė S., Ikimokyklinio ugdymo pedagogų studijų ir darbo derinimo galimybės. (2021). Mokslo Taikomieji Tyrimai Applied Research, 2(17), 28-36. <https://ojs.kaunokolegija.lt/index.php/mttlk/article/view/493>.
2. Brazienė R. (2025), Studentų socialinės ir ekonominės sąlygos Lietuvoje: EUROSTUDENT tyrimo 8 bangos rezultatai Lietuvoje. Prieiga per internetą:<<https://lsc.lt/wp-content/uploads/2025/03/EUROSTUDENT-8-Trumprastis.pdf>>.
3. Europos socialinė chartija (pataisyta). Valstybės žinios, 2001-06-08, Nr. 49-1704.
4. Karavaitienė R., Jei galėtų rinktis – studentai norėtų dirbti mažiau, 2022 kovo 18 d. Prieiga per internetą:<<https://www.apiedarba.lt/jei-galetu-rinktis-studentai-noretu-dirbti-maziau/>>.
5. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Lietuvos aidas 1992, Nr. 220-0; Žin. 1992, Nr.33-1014, i. k. 0921010KONSRG922324.
6. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 135 straipsnio pakeitimo įstatymas. TAR, 2022-12-29, Nr. 27268.
7. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas, TAR, 2016-09-19, Nr. 23709.
8. Elektrėnų savivaldybės tarybos 2004 m. sausio 21 d. sprendimas Nr. TS-7. TAR, 2004-01-21, Nr. 00012.
9. Pasvalio rajono savivaldybės tarybos 2019 m. lapkričio 27 d. sprendimas Nr. 1-23.TAR, 2019-11-28, Nr. 18969.
10. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2004 m. kovo 26 d. įsakymas Nr. ISAK-433/A1-83, Žin. 2004-04-17, Nr. 56-1957.
11. Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas. Nr. XI-1281, 2011-03-17, Žin., 2011, Nr. 38-1804 (2011-03-31).
12. Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro 2019 m. liepos 22 d. įsakymas Nr. 1V-645 „Dėl Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto įgyvendinimo vidaus reikalų ministro valdymo srities statutinėse įstaigose“. TAR, 2019-07-23, Nr. 12085.
13. Studijos ir darbas: kaip jie dera tarpusavyje? „Swedbank“ užsakymu atliktas tyrimas, 2020. Prieiga per internetą:<<https://spinter.lt/studijos-ir-darbas-kaip-jie-dera-tarpusavyje/>>.

14. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas, 1966. Valstybės žinios, 2002-08-02, Nr. 77-3290.
15. Utenos kolegijos studentų išlikimo studijose aprašas, patvirtintas Utenos kolegijos direktoriaus 2024 m. kovo 29 d. įsakymu Nr. V-60. Prieiga per internetą: <https://www.utenos-kolegija.lt/upload/file_manager/Kolegija/Dokumentai/2024/Utenos%20kolegijos%20student%C5%B3%20i%C5%A1likimo%20studijose%20apra%C5%A1as.pdf>.
16. Utenos kolegijos studijų nuostatai, patvirtinti Utenos kolegijos Akademinės tarybos 2019 m. balandžio 26 d. sprendimu Nr. AT-17 (Utenos kolegijos Akademinės tarybos 2025 m. rugpjūčio 28 d. sprendimo AT-17 redakcija). Prieiga per internetą: <https://www.utenos-kolegija.lt/upload/file_manager/Kolegija/Dokumentai/2025/STUDIJA%20NUOSTATAI_NAUJAS_2025-09-01_.pdf>.
17. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija, 1948. Valstybės žinios, 2006-06-17, Nr. 68-2497.
18. Žutautaitė J. (2023), „Dėl dirbančių studentų kenčia visi“, Šauksmas, 2023 nr. 2 (ruduo), p. 19–21.

LEGAL REGULATION OF STUDY LEAVE IN LITHUANIA: ISSUE OF STUDENTS RECONCILIATION OF WORK, PERSONAL LIFE, AND STUDIES

Daiva Petrėnaitė, Silvija Vidžiūnienė, Dalia Čepėnienė

*Utena Higher Education Institution,
18 Maironio str., Utena, Lithuania*

Summary

The research aim was to analyse the possibilities for Utena Higher Education Institution (Utena HEI) students to reconcile studies and work, as well as their awareness of the right to study leave. The findings of the survey allowed the identification of essential problems and gaps in legal regulation that limit students' opportunities to effectively take advantage of study leave. The following scientific methods as analysis of literature sources, legal acts analysis, comparative analysis and analysis of the quantitative research data were applied; the conclusions have been provided: 1. Opportunities for study leave are established at the international, European, and national levels. The main document detailing the rules for study leave is the Labour Code of the Republic of Lithuania, which guarantees study leave for formal education study programmes. Meanwhile, employees participating in non-formal adult education study programmes or studying independently are granted shorter study leaves, informing the employer in advance. The provisions of the Labour Code do not oblige the employer to allow the employee to attend lectures - it can only be done only with the employer's consent. In certain labour market sectors, more detailed and favorable rules for study leave may be established, such as payment during the leave, etc. Employers are advised to positively assess an employee's willingness to study, as it increases employee competence, motivation, productivity, and loyalty to the workplace, ensures the progressive development of the labour market, growth of human capital, and contributes to the organization's innovation, profitability, and competitiveness. Using annual leave for studies should not be viewed positively, as an employee who uses the annual leave for studies may later lack the opportunity to properly rest – this can negatively affect not only the employee's physical and/or emotional well-being but also their work performance, quality, etc. 1.1. Utena HEI applies a flexible study organization model tailored to students' needs, which allows an effective reconciliation between work and studies. In Utena HEI internal documents possibilities for individualising the study process – creating individual assessment and study schedules, studying remotely, taking academic leave, or suspending studies – indicating that Utena HEI is focused on students' needs are established. 2. A survey conducted among Utena HEI students revealed that the vast majority of Utena HEI students work and seek to implement their right to study leave. However, combining between the studies and work presents significant challenges for a lot of students. It should be noted that the complexity of balancing between the studies and work depends on many factors – the nature of the job, the employer's attitude toward the studying employee, the structure of the lecture schedule, and family support. It was observed that a flexible work schedule and support from the close relatives significantly ease the process of reconciliation between the studies and work. Nevertheless, 39% of respondents indicated that they are forced to take unpaid or annual leave in order to attend lectures, some students are still not sufficiently informed about their right to study leave.