

## **APSKRITOJO STALO DISKUSIJOJE APARTA PAMEISTRYSTĖS NAUDA VERSLO ĮMONĖMS**

2013-12-19

Vilnius

2013 m. gruodžio 19 d. VšĮ Vilniaus Jeruzalės darbo rinkos mokymo centre (VJDRMC) įvyko apskritojo stalo diskusija „Mokymas pameistrystės forma“. Renginyje dalyvavo verslo įmonių, LR Švietimo ir mokslo ministerijos, bei projektą „Profesinis mokymas pameistrystės forma darbo rinkos mokymo centruose“ (Nr. VP1-2.2-ŠMM-04-V-03-027) vykdančių partnerių atstovai. VJDRMC projektą vykdo kartu su VšĮ Vilniaus Žirmūnų darbo rinkos mokymo centru, VšĮ Šiaulių darbo rinkos mokymo centru, VšĮ Panevėžio darbo rinkos mokymo centru, bei VšĮ Klaipėdos profesinio mokymo ir reabilitacijos centru.

Susitikimo pradžioje buvo aptarti teisės aktai, reglamentuojantys pameistrystę. VJDRMC direktorius Mindaugas Černius pažymėjo, kad keblumų pameistrystės organizavime kelia tai, jog pameistrystė yra dirbančiųjų mokymas, tad pameistrystės prieš pradėdamas mokymus turi būti su darbdaviu sudaręs darbo sutartį. Įmonių atstovai pripažino, kad jie yra suinteresuoti turėti pameistrių, bet pameistrių įdarbinimas jiems kelia daug klausimų. Respublikinės langų ir durų gamintojų asociacijos (RLDGA) direktorius Arvydas Klimkevičius išsakė nuomonę, kad darbdaviai nori priimti į darbą jau apmokytus, kvalifikuotus darbuotojus, nes tik tokie darbuotojai gali atlikti darbą savarankiškai, už ką jiems ir yra mokamas atlyginimas. Diskusijoje dalyvavęs RLDGA gamybos direktorius Gintautas Urbšas paantrino, kad įmonėms (langų ir durų gamintojams) tinkama ir mokyklinė mokymo forma, kai galima į įmonę pritraukti praktikantų.

Diskusijos dalyviams kilo daug klausimų, susijusių su įdarbinimu: ar pameistrystė ateina dirbti ar mokytis? Ar darbo sutartis gali būti sudaroma po bandomojo etapo, kuomet kandidatas į pameistrystę įrodo, kad jis bus tinkamas darbuotojas? Jei darbo sutartyje nurodyta 40 valandų – ar jis mokosi 40 valandų, ar dirba?

UAB „Arginta Engineering“ gamybos direktorius Gintaras Vilda argumentavo, kad pameistrystė gali sukurti produktą savarankiškai prižiūrimas meistro. Tačiau įmonės praranda darbo našumą, skirdamos savo meistrų darbo laiką pameistrių mokymui. Buvo nutarta, kad kitoje diskusijoje turėtų būti išplėtotas valstybės paramos įmonėms tema bei išanalizuota užsienio valstybių patirtis šiuo klausimu. M. Černius pasiūlė, kad pameistrystė galėtų mokytis pakopomis, iš pradžių mokydami sukurti produktą, reikalaujantį mažiau pastangų. Į jo darbo laiką įsiterptų mokymasis mokymo įstaigoje, tad jis nuolat keltų kompetenciją ir taptų vis pajėgesnis atlikti sudėtingesnes funkcijas.

Dalyviai taip pat aptarė galimybę darbdaviams rinktis iš kelių mokinių prieš sudarant darbo sutartį, kurie galbūt galėtų „šėšėliauti“ (išbandyti save darbo vietoje stebėdami meistrų darbą ir atlikdami nesudėtingas užduotis). Verslo atstovai išsakė nuomonę, kad praktinis apmokymas mokymo įstaigoje prieš sudarant darbo sutartį yra pageidautinas, nes taip darbdaviams būtų suteikiama galimybė apsidrausti ir pasirinkti geriausius mokinius. Diskusijos dalyviai išskyrė dvi pameistrių ruošimo galimybes – naujų darbuotojų apmokymą, bei esamų darbuotojų apmokymą, kurių mokymo būdai tam tikrais atvejais šiek tiek skirtingi.

Diskusijoje patvirtintos kelios svarbios pameistrystės organizavimo nuostatos: įmonė turi sudaryti darbo sutartį tarp įmonės ir pameistrio prieš sudarant trišalę pameistrystės sutartį; pameistrio mokymosi ir darbo laikas turi būti reglamentuotas trišalėje sutartyje; dalis pameistrio darbo laiko turi būti užskaitytas kaip mokymasis; pameistrystės sutartyje turi būti nustatytos šalių teisės ir pareigos bei galimybė nutraukti sutartį.

*Projektas „Profesinis mokymas pameistrystės forma darbo rinkos mokymo centruose“, Nr. VP1-2.2-ŠMM-04-V-03-027“, finansuojamas Europos Socialinio fondo ir Lietuvos Respublikos valstybės biudžeto lėšomis.*

