

Gorzów Wlkp. dnia 17 lipca 2017 r.

PS-III.862.8.2017.SSob

Pani
Elżbieta Ściopko-Moszkowicz
Dyrektor
Powiatowego Urzędu Pracy
Nowa Sól

WYSTĄPIENIE POKONTROLNE

Na podstawie art. 10 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2016 r., poz. 645 z późn. zm.) zespół kontrolny właściwego do spraw pracy wydziału urzędu wojewódzkiego w składzie:

1. Sylwia Sobieraj – Inspektor Wojewódzki w Oddziale Rynku Pracy Wydziału Polityki Społecznej Lubuskiego Urzędu Wojewódzkiego w Gorzowie Wlkp. (przewodniczący zespołu) posiadający upoważnienie Wojewody Lubuskiego do przeprowadzenia kontroli nr 69-1/2017 z dnia 28 marca 2017r.
2. Marta Krompaszczyk – Starszy Inspektor w Oddziale Rynku Pracy Wydziału Polityki Społecznej Lubuskiego Urzędu Wojewódzkiego w Gorzowie Wlkp. posiadający upoważnienie Wojewody Lubuskiego do przeprowadzenia kontroli Nr 69-2/2017 z dnia 28 marca 2017r.

przeprowadził w okresie od dnia 04.04.2017r. do 04.05.2017r. kontrolę problemową w Powiatowym Urzędzie Pracy w Nowej Soli przy ulicy Staszica 1c w zakresie prawidłowości prowadzenia pośrednictwa pracy ze szczególnym uwzględnieniem przyjmowania i upowszechniania krajowych ofert pracy. Kontrola obejmowała okres od 01.01.2016r. do dnia 03.04.2017r. i została zrealizowana zgodnie z zatwierdzonym przez Wojewodę Lubuskiego Rocznym Planem Kontroli na rok 2017. Czynności kontrolne zostały przeprowadzone w oparciu o przepisy ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014r. w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy.

Projekt wystąpienia pokontrolnego otrzymała Pani w dniu 2 czerwca 2017r. Pismem z dnia 6 czerwca 2017r. znak: CP.071.17.2017.BG (data wpływu do tut. Urzędu 09.06.2017r.) wniosła Pani zastrzeżenia do projektu wystąpienia pokontrolnego. Po dokonaniu analizy oddalono w całości wniesione zastrzeżenia i podtrzymano stanowisko w piśmie z dnia 21 czerwca 2017r.

W związku z powyższym przekazuję Pani niniejsze wystąpienie pokontrolne.

Opis ustalonego stanu faktycznego w obszarze organizacyjnym:

Powiatowym Urzędem Pracy w Nowej Soli kieruje:

Pani Elżbieta Ściopko-Moszkowicz – powołana na stanowisko Kierownika Rejonowego Urzędu Pracy w Nowej Soli z dniem 1 października 1998r. Z dniem 1 czerwca 2004r. na podstawie art. 142 ust. 3 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy stała się z mocy prawa Dyrektorem Powiatowego Urzędu Pracy w Nowej Soli;

oraz Pani Katarzyna Podgórska - powołana na stanowisko Zastępcy Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Nowej Soli z dniem 3 marca 2015r.

W trakcie czynności kontrolnych ustalono, iż na stronie internetowej PUP Nowa Sól (w zakładce „kierownictwo”) brak jest informacji o pełnieniu przez Panią Katarzynę Podgórską funkcji Zastępcy Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Nowej Soli. We wskazanej zakładce znaleźć jedynie można informację, iż Pani Podgórska jest kierownikiem działu ds. promocji zatrudnienia, co nie jest zgodne ze stanem faktycznym. Dlatego też zespół kontrolny zobowiązał do uaktualnienia danych zamieszczonych na stronie internetowej urzędu.

Powiatowy Urząd Pracy w Nowej Soli działa na podstawie Statutu Powiatowego Urzędu Pracy w Nowej Soli nadanego uchwałą Nr X/57/2015 Rady Powiatu Nowosolskiego z dnia 26 czerwca 2015r. W okresie objętym kontrolą w PUP w Nowej Soli obowiązywał Regulamin Organizacyjny wprowadzony Uchwałą Nr 25/2015 Zarządu Powiatu Nowosolskiego z dnia 24 czerwca 2015r. w sprawie uchwalenia Regulaminu Organizacyjnego Powiatowego Urzędu Pracy w Nowej Soli.

Z Regulaminu Organizacyjnego PUP w Nowej Soli wynika, że zadania z zakresu pośrednictwa pracy realizowane są w dziale Centrum Aktywizacji Zawodowej Powiatowego Urzędu Pracy w Nowej Soli.

Stan zatrudnienia w PUP Nowa Sól na dzień kontroli tj. 04.04.2017r. wynosi 74 osoby, w tym 37 osób realizowało usługi rynku pracy. Ustalona minimalna liczba pracowników świadczących usługi rynku pracy i pełniących funkcję doradcy klienta w PUP w Nowej Soli w roku 2017 kształtuje się na poziomie 17, a zatem stwierdzić należy, że PUP Nowa Sól realizuje obowiązek wynikający z § 86 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014r. w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy w przedmiocie obowiązku ustalenia minimalnej liczby pracowników świadczących usługi rynku pracy i pełniących funkcję doradcy klienta.

W zakresie danych dotyczących struktury bezrobocia ustalono, że na dzień 31.12.2016 r. ogólna liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP Nowa Sól wyniosła 3.998, w tym 718 z prawem do zasiłku. Natomiast na dzień 04.04.2017r. liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w Urzędzie kształtowała się na poziomie 3.795, w tym 682 z prawem do zasiłku.

Ocena skontrolowanej działalności, ze wskazaniem ustaleń, na których została oparta:

Przeprowadzona w Powiatowym Urzędzie Pracy w Nowej Soli kontrola dotyczyła prawidłowości prowadzenia pośrednictwa pracy jako podstawowej usługi rynku pracy. Zespół kontrolny poddał analizie przyjmowanie, realizację oraz upowszechnianie krajowych otwartych ofert pracy.

Badaniu poddano 100 % krajowych otwartych niesubsydiowanych ofert pracy będących w realizacji w PUP Nowa Sól na dzień 03.04.2017r. (tj. 68) oraz 20 wybranych zrealizowanych otwartych krajowych ofert pracy w roku 2016 (zespół kontrolny zbadał 20 ostatnich przyjętych w roku 2016 krajowych niesubsydiowanych ofert pracy).

Badaniu poddano realizację usługi pośrednictwa pracy poczynszyszy od przyjęcia krajowej oferty pracy przez urząd, poprzez jej upowszechnienie i realizację.

W zakresie danych statystycznych dotyczących pośrednictwa pracy wynikających z przekazanych w dniu 02.03.2017r. pisemnych informacji oraz sprawozdania o rynku pracy MPiPS-01 ustalono, że w okresie od 01.01.2016r. do 31.12.2016r. do kontrolowanej jednostki

wpłynęło 1.144 krajowych ofert pracy (w tym 3.566 wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej). Do pracy skierowano 3.747 osób bezrobotnych, z których 917 podjęło zatrudnienie. Natomiast w okresie od 01.01.2017r. do 03.04.2017r. PUP Nowa Sól zarejestrował łącznie 272 krajowe oferty pracy oraz 964 wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej. W ramach przyjętych ofert, do pracy skierowano 790 osób, z czego 195 podjęło zatrudnienie.

Ustalono, że PUP Nowa Sól umożliwia pracodawcy zgłoszenie krajowej oferty osobiście, faxem, e-mailem lub elektronicznie, tj. w wybranej przez pracodawcę formie. Informacje o w/w możliwościach zgłoszenia krajowej oferty pracy oraz druki zgłoszenia oferty pracy są dostępne w siedzibie Urzędu oraz na stronie internetowej <http://nowasol.praca.gov.pl>.

Ogólna charakterystyka procedury prowadzenia pośrednictwa pracy.

Pracownik urzędu pracy przyjmując krajową ofertę pracy do realizacji analizuje treść zgłoszenia oferty w celu uniknięcia przyjęcia oferty zgłoszonej do innego powiatowego urzędu pracy lub zawierającej wymagania dyskryminujące. Ponadto analizuje, czy zgłoszenie zawiera wymagane dane i informacje określone w rozporządzeniu. Sprawdza, czy pracodawca ma założoną kartę pracodawcy, analizuje informacje zawarte w karcie (w razie potrzeby uaktualnia je) oraz odnotowuje zgłoszenie oferty pracy. W przypadku braku w zgłoszeniu danych wymaganych wynikających z rozporządzenia następuje poinformowanie pracodawcy (w formie ustalonej do wspólnych kontaktów) o konieczności uzupełnienia oferty w terminie 7 dni. Nieuzupełnienie oferty powoduje, że nie jest realizowana przez PUP Nowa Sól. Jeżeli oferta zawiera wszystkie wymagane informacje, urząd pracy rozpoczyna realizację oferty. W kontrolowanej jednostce krajowe otwarte oferty pracy upowszechniane są do publicznej wiadomości poprzez: zamieszczenie w internetowej bazie ofert pracy oraz w bazie ofert pracy EURES poprzez SYRIUSZ STD; przekazanie w formie dokumentu elektronicznego za pośrednictwem poczty elektronicznej do wskazanych w zgłoszeniu powiatowych urzędów pracy; wywieszenie na tablicy ogłoszeń; wyświetlenie informacji na TELEBIM-ie i stronie internetowej urzędu pracy; raz w tygodniu przesłanie ofert do lokalnej prasy, gmin i OPS-ów z terenu powiatu nowosolskiego. Jednocześnie z pisemnych wyjaśnień przedłożonych zespołowi kontrolnemu w dniu 04.04.2017r. wynika, że aktualność oferty pracy sprawdzana jest w terminach ustalanych z pracodawcą krajowym lub każdorazowo przed wysłaniem do prasy, gminy itp. Wycofanie oferty pracy ze wszystkich miejsc, w których była udostępniona następuje zaś w przypadku: uzyskania informacji o przyjęciu do pracy ustalonej liczby osób, upływu okresu aktualności oferty, bądź na wniosek pracodawcy przed upływem tego okresu. Na zakończenie odnotowuje się w dokumentacji informację o zakończeniu realizacji oferty.

Jednocześnie w zakresie ogólnym, zespół kontrolny ustalił, że wszystkie poddane badaniu krajowe oferty pracy spełniały wymóg wynikający z art. 36 ust. 5e ustawy o promocji zatrudnienia (...) tj. nie zawierały w swojej treści wymagań, które naruszałyby zasadę równego traktowania w zatrudnieniu w rozumieniu przepisów prawa pracy i nie dyskryminowały kandydatów do pracy ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie lub orientację seksualną.

Zespół kontrolny potwierdza również wypełnianie przez PUP Nowa Sól obowiązku przekazywania ofert pracy do wskazanych przez pracodawcę innych powiatowych urzędów

pracy w celu ich upowszechnienia. Ustalono, że PUP Nowa Sól każdorazowo przekazywał ofertę pracy drogą e-mailową urzędom pracy wskazanym przez pracodawcę.

Analiza stosowanego w PUP Nowa Sól druku „krajowej oferty pracy”

W trakcie czynności kontrolnych zespołowi kontrolnemu przedłożony został druk stosowanej w urzędzie krajowej oferty pracy. Poprawność treści przedmiotowego dokumentu została zweryfikowana na podstawie § 6 ust. 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014r. w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy, który precyzuje elementy obligatoryjnie krajowej oferty pracy. Zespół kontrolny ustalił, że druk krajowej oferty pracy stosowany w Powiatowym Urzędzie Pracy w Nowej Soli zawiera wszystkie wymienione w w/w rozporządzeniu elementy. Jak wynika z w/w rozporządzenia, zgłoszenie krajowej oferty pracy zawiera m.in. rodzaj umowy stanowiącej podstawę wykonywania pracy oraz wymiar czasu pracy i okres zatrudnienia w przypadku pracy na podstawie umowy o pracę albo okres wykonywania pracy umowy w przypadku umowy cywilnoprawnej.

Odnosząc się zaś do wypełnionych druków krajowych ofert pracy, zespół kontrolny zaobserwował powtarzającą się niedokładność w określaniu okresu zatrudnienia. W ocenie zespołu przyjmując daną ofertę pracy do realizacji należy zwracać uwagę na nieprecyzyjnie zdefiniowany okres zatrudnienia np. „umowa na okres próbny”, „umowa na czas określony” bądź też brak wpisanego okresu zatrudnienia. W świetle przepisów Kodeksu pracy, umowę o pracę zawiera się na okres próbny, określony lub nieokreślony. Niemniej jednak okres próbny czy też określony powinien być doprecyzowany (np. umowę o pracę na okres próbny można zawrzeć na czas do 3 miesięcy, a zatem pracodawca powinien wskazać czy proponuje umowę na okres 3 miesięcy czy też na okres krótszy, tak aby kandydat do pracy miał pełną wiedzę co do proponowanego okresu zatrudnienia). Nieprecyzyjne określenie okresu zatrudnienia miało miejsce w 44 sprawdzonych ofertach pracy, tj. w ofertach o numerze: nr 16/1357, nr 16/1424, nr 16/1436, nr 16/1494, nr 16/1542, nr 16/1423, nr 16/1511, nr 16/1662, nr 16/1672, nr 16/1574, nr 17/0014, nr 17/0035, nr 17/0042, nr 17/0048, nr 17/0064, nr 17/0090, nr 17/096, nr 17/0140, nr 17/0145, nr 17/0159, nr 17/0160, nr 17/0181, nr 17/0215, nr 17/0231, nr 17/0232, nr 17/0233, nr 17/0234, nr 17/0235, nr 17/0256, nr 17/0269, nr 17/0270, nr 17/0280, nr 17/0284, nr 17/0303, nr 17/0304, nr 17/0307, nr 17/0313, nr 17/0344, nr 17/0357, nr 17/0358, nr 17/0360, nr 17/0361, nr 17/0366, nr 17/0367.

Ponadto zespół kontrolny ustalił, że w przypadku 5 zgłoszeń krajowej oferty pracy, tj. nr 17/0231, nr 17/0232, nr 17/0233, nr 17/0234, nr 17/0235 nie został doprecyzowany wymiar czasu pracy, a co jest niezbędne w celu ustalenia czy praca spełnia warunki pracy odpowiedniej w rozumieniu ustawy. W jednym przypadku wymiar czasu pracy wskazano „7 godzin”, za wynagrodzeniem około 700 zł/miesiąc, w pozostałych czterech zaś „2 godziny”, a wynagrodzenie około 400 zł/miesiąc. We wszystkich przypadkach jako rodzaj umowy wskazano umowę zlecenie. W związku z nowelizacją ustawy z 10 października 2002r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z 1 stycznia 2017 r. wprowadzona została minimalna stawka godzinowa dla osób przyjmujących zlecenie lub świadczących usługi i wynosi ona 13 zł za godzinę. A zatem jeżeli przyjąć, że pracodawca miał na uwadze np. 2 godziny dziennie, to oferta nie spełnia warunków odpowiedniej pracy, gdyż nie gwarantuje minimalnego wynagrodzenia. W trakcie czynności kontrolnych organ złożył pisemne wyjaśnienia, że ustalono z pracodawcą, iż w/w oferty obejmują wymiar tygodniowy,

a więc 2 godziny/tydzień i 7 godzin/tydzień. Jednocześnie organ wskazał, że powyższa informacja zamieszczona została również w systemie SYRIUSZ STD (baza CBOP).

Niemniej jednak przy kolejnym przyjmowaniu ofert należy mieć na względzie, aby informacje umieszczane przez pracodawców odnośnie wymiaru czasu pracy, jak i okresu zatrudnienia (wykonywania umowy) były doprecyzowane.

Kontakty z pracodawcami:

Ustalono, że Powiatowy Urząd Pracy w Nowej Soli realizuje obowiązek wynikający z § 14 ust. 1 i 2 rozporządzenia MPiPS z dnia 14 maja 2014r. w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy tj. podejmuje, planuje i utrzymuje kontakty z pracodawcami krajowymi. Zespół kontrolny na podstawie przedłożonych w trakcie czynności kontrolnych dokumentów potwierdził, że plan kontaktów obejmuje okresy nie dłuższe niż jeden kwartał danego roku kalendarzowego, co jest zgodne z obowiązującymi w tym obszarze przepisami.

Analiza poszczególnych otwartych krajowych ofert pracy poddanych kontroli:

W ocenie zespołu kontrolnego analiza badanej dokumentacji wykazała uchybienia w następujących indywidualnych krajowych ofertach pracy:

- Oferta pracy nr 17/0366 z dnia 31.03.2017r. złożona przez firmę „MELACO” Sp. z o.o. na stanowisko asystent do spraw obsługi.

W ocenie zespołu kontrolnego w/w oferta pracy została przedłożona dwóm osobom bezrobotnym, które nie spełniają oczekiwań pracodawcy, a więc praca nie była odpowiednia w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 16 ustawy o promocji zatrudnienia (...), zgodnie z którym odpowiednia praca „oznacza to zatrudnienie lub inną pracę zarobkową, które podlegają ubezpieczeniom społecznym i do wykonywania, których bezrobotny ma wystarczające kwalifikacje lub doświadczenie zawodowe, a stan zdrowia pozwala mu na ich wykonywanie oraz łączny czas dojazdu do miejsca pracy i z powrotem środkami transportu zbiorowego nie przekracza 3 godzin, za wykonywanie których osiąga miesięczne wynagrodzenie brutto, w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy (...)”. Zespół kontrolny ustalił, że pracodawca oczekiwał od kandydata na stanowisko asystenta ds. obsługi wykształcenia wyższego, biegłej obsługi komputera, dobrej znajomości MS Office, doświadczenia na podobnym stanowisku, znajomości języka angielskiego lub niemieckiego w stopniu dobrym, a także prawo jazdy kat. B. Natomiast pierwszy z kandydatów, który otrzymał skierowanie na w/w stanowisko nie wykazał podczas rejestracji (brak zapisu w karcie rejestracyjnej) znajomości w jakimkolwiek stopniu języka obcego, drugi zaś z kandydatów nie posiadał odpowiedniego wykształcenia, jak i z karty rejestracyjnej nie wynikało, czy posiada wymagane prawo jazdy kat. B. (brak wpisu).

- Oferta pracy nr 16/1358 z dnia 21.09.2016r. złożona przez firmę EUROCASH S.A. na stanowisko kasjer-fakturzysta-magazynier.

W ocenie zespołu kontrolnego w/w oferta pracy również została przedłożona osobom bezrobotnym, które nie spełniają oczekiwań pracodawcy. Pracodawca w zgłoszeniu ofert pracy wskazał, iż oczekuje od kandydata do pracy wykształcenia minimum zawodowego, umiejętności obsługi komputera oraz pożądane są uprawnienia na wózek widłowy, natomiast konieczna jest książeczka badań sanitarnych. Do pracodawcy zaś zostały skierowane cztery osoby bezrobotne, które nie posiadały wymaganej książeczki badań sanitarnych, co pracodawca odnotował na skierowaniu i co było podstawą odmowy zatrudnienia kandydatów.

Dlatego też przy doborze kandydatów i wydawaniu skierowań na określone stanowisko należy mieć na uwadze oczekiwania pracodawcy i kierować jedynie osoby spełniające oczekiwania i posiadające odpowiednie uprawnienia.

- Oferta pracy nr 17/0242 z dnia 07.03.2017r. złożona przez firmę PW ROSŁON na stanowisko czyszczenie figur dekoracyjnych.

Z przedmiotowej oferty wynika, że pracodawca wymaga jedynie doświadczenia zawodowego, niemniej jednak bez konkretnego wskazania, czy chodzi o doświadczenie na w/w stanowisku. W ramach oferty do pracy skierowano osobę, która takie doświadczenie posiada, a więc spełnia warunki pracodawcy. Z informacji umieszczonych przez pracodawcę na skierowaniu do pracy wynika, że kandydat nie zostanie przyjęty do pracy, gdyż nie spełnia oczekiwań. W celu efektywniejszej realizacji przedmiotowej oferty pracy zasadnym wydaje się wyjaśnienie z pracodawcą, jakich oczekiwań nie spełnia kandydat, tym bardziej, że poza doświadczeniem zawodowym, jakie wskazał pracodawca, a które posiada osoba skierowania, w zgłoszeniu oferty pracy nie zawarto żadnych dodatkowych oczekiwań i wymogów. Być może pracodawca wymaga dodatkowych kwalifikacji, których nie zawarł w ofercie pracy i które należałoby uzupełnić.

- Oferta pracy nr 16/1694 z dnia 13.12.2016r. złożona przez Zespół Szkół nr 1 w Nowym Miasteczku na stanowisko nauczyciel języka polskiego.

Z w/w oferty wynika, że pracodawca od kandydatów wymaga wykształcenia wyższego magisterskiego z przygotowaniem pedagogicznym po filologii polskiej. W ramach oferty do pracy skierowane zostały dwie osoby bezrobotne, które nie zostały przyjęte do pracy z powodu braku doświadczenia w pracy z małymi dziećmi w szkole podstawowej (adnotacja pracodawcy na skierowaniu). W ocenie zespołu kontrolnego, skoro pracodawca wskazuje w ofercie pracy jako czynnik kwalifikacyjny wyłącznie wykształcenie, a następnie odmawia przyjęcia kandydatów z powodu braku doświadczenia w pracy z małymi dziećmi kwalifikacji, należałoby uzupełnić ofertę pracy o wymagane doświadczenie. W trakcie czynności kontrolnych zespół uzyskał pisemne wyjaśnienia, że pracownik urzędu pracy w dniu rozliczania się osób bezrobotnych ze skierowania przeprowadził rozmowę telefoniczną z pracodawcą, gdzie uzyskał informację, iż pracodawca nie był zainteresowany współpracą ze skierowanymi osobami, niemniej jednak nie dokonał właściwego wpisu na skierowaniu i w dalszym ciągu nie wymaga doświadczenia. W ocenie zespołu kontrolnego w takich przypadkach należałoby pouczyć pracodawcę, że wpis na skierowaniu powinien przedstawiać faktyczne przyczyny odmowy przyjęcia kandydata do pracy, gdyż przyczyni się to do efektywnego i skutecznego zrealizowania przyjętej oferty pracy.

Jednocześnie analiza dokumentacji poddanej kontroli wykazała, że w 11 przypadkach nie kierowano osób bezrobotnych do pracodawców w ramach złożonych ofert pracy. Część z w/w ofert dotyczyła specjalistycznych zawodów i uprawnień (np. elektryk, pilarz, mechanik pojazdów, czy też modelarz). W ocenie zespołu kontrolnego w sytuacji, gdy oferta dotyczy wyspecjalizowanego stanowiska, często nie ma możliwości niezwłocznej realizacji oferty ze względu na ograniczoną liczbę osób zarejestrowanych posiadających kwalifikacje czy też doświadczenie zawodowe wymagane przez pracodawcę. Niemniej jednak w sytuacji, gdy krajowa oferta pracy nie zawiera specjalistycznych wymogów stawianych wobec potencjalnych kandydatów do pracy winna być bezzwłocznie realizowana przez urząd w oparciu o rejestry osób bezrobotnych. Natomiast analiza krajowych ofert pracy poddanych kontroli wykazała, iż

zdarzały się sytuacje, że niektóre oferty pracy nie były realizowane, pomimo bardzo ograniczonych wymagań ze strony pracodawcy co do kwalifikacji czy też doświadczenia zawodowego potencjalnych kandydatów. Powyższe znajduje odzwierciedlenie w następujących ofertach:

- oferta pracy z dnia 15.12.2016r., nr 16/1699 złożona przez firmę VISION GROUP Sp. z o.o.; stanowisko: sprzątaczką; brak oczekiwań pracodawcy w stosunku do kandydatów do pracy, jedynie mile widziane orzeczenie o niepełnosprawności; na dzień kontroli do w/w pracodawcy nie została skierowana ani jedna osoba bezrobotna;
- oferta pracy z dnia 30.12.2016r., nr 16/1728 złożona przez Agencję Ochrony „SPECJAŁ”; stanowisko: sprzątaczką; brak oczekiwań pracodawcy w stosunku do kandydatów do pracy, jedynie mile widziane doświadczenie; na dzień kontroli do w/w pracodawcy nie została skierowana ani jedna osoba bezrobotna;
- oferta pracy z dnia 30.12.2016r., nr 16/1729 złożona przez firmę Piast Group Sp. z o.o.; stanowisko: pracownik ochrony – oferta skierowana do osób niepełnosprawnych; brak wydanych skierowań;
- oferta pracy z dnia 27.02.2017r., nr 17/0191 złożona przez Odlewnię Żeliwa Nowa Sól Sp. z o.o.; stanowisko: oczyszczacz odlewów żeliwnych; oczekiwania pracodawcy: wykształcenie zawodowe bądź średnie oraz doświadczenie – wskazane (ale niekonieczne); na dzień kontroli brak wydanych skierowań do pracodawcy;
- oferta pracy z dnia 16.03.2017r., nr 17/0280 złożona przez firmę PHU POLERAS Sp. jawna; stanowisko: pracownik porządkowy – oferta skierowana do osób niepełnosprawnych; brak wydanych skierowań;
- oferta pracy z dnia 16.03.2017r., nr 17/0279 złożona przez Gospodarstwo Rolne Wojciech Stachowski; stanowisko: pracownik obsługi fermy nerek – brak oczekiwań wobec kandydata; na dzień kontroli nie wydano żadnego skierowania do pracy.

W obszarze braku realizacji ofert pracy zespół kontrolny uzyskał w trakcie czynności kontrolnych pisemne wyjaśnienia. Z przedmiotowych wyjaśnień wynika, że część ofert pracy nie jest realizowanych, gdyż pracodawca jako formę kontaktu wskazał: kontakt telefoniczny, gdyż często przebywa poza powiatem nowosolskim i dlatego też osobom bezrobotnym podaje się jedynie informacje, iż jest taka oferta i wskazuje się sposób kontaktu, bez wydawania skierowania. Ponadto poinformowano, że część osób kiedy uzyskuje informację, iż praca miałaby być wykonywana np. w odlewni żeliwa bądź na fermie nerek wybierają inną ofertę pracy.

Niemniej jednak zespół kontrolny podkreśla, że podstawowym zadaniem powiatowych urzędów pracy jest prowadzenie pośrednictwa pracy. Obowiązkiem powiatowego urzędu pracy jest realizacja przyjętej oferty. W świetle § 11 ust. 1 rozporządzenia MPiPS z dnia 14 maja 2014r. w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy, po przyjęciu krajowej oferty pracy do realizacji powiatowy urząd pracy sprawdza, czy wśród osób zarejestrowanych w tym urzędzie są kandydaci spełniający wymagania określone w ofercie pracy. Natomiast § 19 ust. 1 w/w rozporządzenia stanowi, że powiatowy urząd pracy kieruje do pracodawcy krajowego, który zgłosił krajową ofertę pracy, osobę zarejestrowaną, dla której proponowana praca spełnia kryterium odpowiedniej pracy w rozumieniu ustawy. Dodatkowo zespół kontrolny podkreśla, że osoby rejestrujące się jako osoby bezrobotne (co nie jest czynnością obligatoryjną) winny poddawać się pewnym rygorom

związanym z tym faktem. Nie mogą dowolnie kształtować swojej sytuacji prawnej w tych ramach, jeżeli jest to sprzeczne z legalnym działaniem organu zatrudnienia. Powyższe oznacza, że bezrobotnymi mogą być zatem tylko takie osoby, które mają wolę podjęcia pracy. Weryfikatorem tak pojmowanej gotowości jest przede wszystkim pozostawanie do dyspozycji urzędu pracy. Biorąc pod uwagę powyższe nie można uznać za zasadny fakt, że osoby bezrobotne spełniające wymogi pracodawcy zawarte w ofertach pracy nie są kierowane do pracodawcy ze względu na argumenty wskazane przez PUP Nowa Sól w wyjaśnieniach przedłożonych w trakcie czynności kontrolnych. Bezsprzecznym bowiem pozostaje, że w sytuacji, kiedy w rejestrze osób bezrobotnych widnieją osoby spełniające wymogi pracodawcy określone w ofercie pracy, winny być one kierowane do tego pracodawcy w celu odbycia rozmowy kwalifikacyjnej, która zaś powinna doprowadzić do podjęcia zatrudnienia, przez taką osobę.

Analizując całość dokumentacji poddanej kontroli stwierdza się, że Powiatowy Urząd Pracy w Nowej Soli realizuje usługę pośrednictwa pracy mając na uwadze obowiązujące w przedmiotowym obszarze przepisy ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014r. w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy. Niemniej jednak biorąc pod uwagę wskazane w niniejszym dokumencie powtarzające się uchybienia wynikające ze stosowania w/w przepisów mające charakter zarówno formalny, jak i merytoryczny, działalność Powiatowego Urzędu Pracy w Nowej Soli w zakresie objętym niniejszą kontrolą ocenia się pozytywnie z nieprawidłowościami.

Zakres, przyczyny i skutki stwierdzonych uchybień przedstawiają się następująco:

1. W 44 przypadkach okres zatrudnienia wskazany przez pracodawcę w ofercie pracy był nieprecyzyjnie określony.
2. W 5 przypadkach wymiar czasu pracy wskazany w zgłoszeniu krajowej oferty pracy był niedoprecyzowany.
3. W 2 przypadkach osoby kierowane do pracy w ramach złożonych ofert nie spełniały wymogów pracodawcy wskazanych w krajowych ofertach pracy.
4. W 2 przypadkach z rozliczonych skierowań do pracy wynikało, że pracodawca odmawia przyjęcia kandydata z powodu braku kwalifikacji czy też niespełniania innych wymogów. Natomiast z ofert pracy, w ramach których kierowano osoby bezrobotne do pracy nie wynikało, żeby pracodawca wymagał konkretnych kwalifikacji, czy też konkretnego doświadczenia zawodowego związanego z oferowanym stanowiskiem.
5. W przypadku 6 ofert pracy bez szczególnych wymagań lub bez jakichkolwiek wymagań w stosunku do kandydatów, PUP Nowa Sól nie kierował osób bezrobotnych do pracodawcy. Bezsprzecznym natomiast pozostaje, że przyjmując krajową ofertę pracy do realizacji należy mieć na uwadze obowiązek przeprowadzenia rekrutacji spośród osób zarejestrowanych w bazie danych powiatowego urzędu pracy w celu kierowania osób spełniających wymogi do pracodawcy.

Zalecenia, pouczenia, uwagi i wnioski

1. Zaleca się weryfikować przyjmowane krajowe oferty pracy pod względem wskazywanego przez pracodawców okresu zatrudnienia oraz wymiaru czasu pracy (precyzyjne określanie wymiaru czasu pracy i okresu zatrudnienia).

2. Przed skierowaniem osoby bezrobotnej do pracodawcy każdorazowo należy upewnić się, że spełnia ona wymogi wskazywane w ofercie pracy.
3. W przypadku odmowy zatrudnienia skierowanego kandydata z powodu braku kwalifikacji (w sytuacji kiedy pracodawca nie zawarł w ofercie takich oczekiwań), zaleca się ponowną analizę złożonej oferty pracy oraz wyjaśnienie z pracodawcą faktycznych powodów odmowy.
4. Po przyjęciu krajowej oferty pracy do realizacji, należy sprawdzić czy wśród osób zarejestrowanych są kandydaci spełniający wymagania określone w ofercie pracy, a następnie kierować wybranych kandydatów do pracy, gdyż brak realizacji oferty, jest sprzeczny z podstawowymi założeniami pośrednictwa pracy.

Informuję jednocześnie, że na podstawie art. 113 ust. 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy jednostka kontrolowana może w terminie 14 dni od dnia otrzymania zaleceń, uwag i wniosków, zgłosić do nich zastrzeżenia.

Ponadto jednostka kontrolowana w terminie 30 dni jest obowiązana do powiadomienia wojewody o realizacji zaleceń, uwag i wniosków.

Zgodnie z art. 113 ust. 4 w/w ustawy – w przypadku nieuwzględnienia przez wojewodę zastrzeżeń, jednostka kontrolowana w terminie 30 dni jest obowiązana do powiadomienia wojewody o realizacji zaleceń, uwag i wniosków.

Zgodnie z art. 113 ust. 5 w/w ustawy – w przypadku uwzględnienia przez wojewodę zastrzeżeń jednostka kontrolowana w terminie 30 dni jest obowiązana do powiadomienia wojewody o realizacji zaleceń, uwag i wniosków, z uwzględnieniem zmian wynikających z zastrzeżeń.

Wystąpienie pokontrolne sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, z których jeden egzemplarz przekazano Dyrektorowi Powiatowego Urzędu Pracy w Nowej Soli, drugi egzemplarz pozostaje w aktach Oddziału Rynku Pracy w Wydziale Polityki Społecznej Lubuskiego Urzędu Wojewódzkiego w Gorzowie Wlkp.

Z up. WOJEWODY LUBUSKIEGO
Grażyna Jelska
Dyrektor
Wydziału Polityki Społecznej