

Gorzów Wlkp. dnia 30 maja 2017 r.

PS-III.862.4.2017.MKro

Pani
Iwona Kaszuba
Dyrektor
Powiatowego Urzędu Pracy
Sulęcín

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. Marta Krompaszczyk – Starszy Inspektor w Oddziale Rynku Pracy Wydziału Polityki Społecznej Lubuskiego Urzędu Wojewódzkiego w Gorzowie Wlkp. (przewodniczący zespołu) posiadający upoważnienie Wojewody Lubuskiego do przeprowadzenia kontroli Nr 35-1/2017 z dnia 27 lutego 2017r.
2. Sylwia Sobieraj – Inspektor Wojewódzki w Oddziale Rynku Pracy Wydziału Polityki Społecznej Lubuskiego Urzędu Wojewódzkiego w Gorzowie Wlkp. posiadający upoważnienie Wojewody Lubuskiego do przeprowadzenia kontroli nr 35-2/2017 z dnia 27 lutego 2017r.

przeprowadził w okresie od dnia 02.03.2017r. do 31.03.2017r. kontrolę problemową w Powiatowym Urzędzie Pracy w Sulęcín przy ulicy Lipowej 18 B w zakresie prawidłowości prowadzenia pośrednictwa pracy ze szczególnym uwzględnieniem przyjmowania i upowszechniania krajowych ofert pracy. Kontrola obejmowała okres od 01.01.2016r. do dnia 28.02.2017r. i została zrealizowana zgodnie z zatwierdzonym przez Wojewodę Lubuskiego Rocznym Planem Kontroli na rok 2017. Czynności kontrole 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.

Opis ustalonego stanu faktycznego w obszarze organizacyjnym:

Powiatowy Urząd Pracy w Sulęcín jest jednostką organizacyjną powiatu wchodzącą w skład powiatowej administracji zespolonej. Siedzibą Urzędu jest Sulęcín, ul. Lipowa 18b. Powiatowy Urząd Pracy w Sulęcín swoim działaniem obejmuje następujące gminy: Sulęcín, Lubniewice, Krzeszyce, Słońsk i Torzym.

Powiatowy Urząd Pracy w Sulęcín działa na podstawie Statutu Powiatowego Urzędu Pracy w Sulęcín nadanego Uchwałą Nr XXXVII/241/06 Rady Powiatu Sulęcínskiego z dnia 29 sierpnia 2006r. przez oraz na podstawie Regulaminu Organizacyjnego wprowadzonego Uchwałą Nr 139/357/10 Zarządu Powiatu w Sulęcín z dnia 15 czerwca 2010r. w sprawie uchwalenia Regulaminu Organizacyjnego Powiatowego Urzędu Pracy w Sulęcín.

Kierownictwo nad kontrolowaną jednostką sprawują:

1. Pani Iwona Kaszuba – Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Sulęcín, która z dniem 1 lutego 2004r. została powołana na Kierownika Powiatowego Urzędu Pracy w Sulęcín.
2. Pani Maria Cuprych – Zastępca Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Sulęcín powołana na w/w stanowisko z dniem 1 stycznia 1999r.

Z obowiązującego Regulaminu Organizacyjnego wynika, że zadania z zakresu pośrednictwa pracy realizowane są w komórce Centrum Aktywizacji Zawodowej podległej bezpośrednio Zastępcy Dyrektora kontrolowanej jednostki.

W trakcie oceny treści aktualnie obowiązującego w PUP Sulęcín Regulaminu Organizacyjnego zespół kontrolny zwrócił uwagę na fakt, iż przedmiotowy regulamin zawiera zapisy dotyczące prowadzenia w Urzędzie już nieobowiązującej usługi, jakim była pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy. Zapisy dotyczące świadczenia pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy wyszczególnione są w § 13 ust. 4, § 18 ust. 2 pkt 2 lit. c, § 21 ust. 1 pkt 3 i § 21 ust. 4 w/w Regulaminu oraz w schemacie organizacyjnym Powiatowego Urzędu Pracy w Sulęcínie stanowiącym załącznik do Regulaminu. Wobec faktu, iż aktualnie obowiązująca ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nie przewiduje świadczenia usługi rynku pracy jaką była pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy, Regulamin Organizacyjny winien być zmieniony w przedmiotowym zakresie, tak aby odzwierciedlał aktualnie obowiązujący stan prawny.

Stan zatrudnienia w PUP Sulęcín na dzień kontroli tj. 02.03.2017r. wynosi 23 osoby, w tym 10 osób pełni funkcję doradcy klienta. Ustalona minimalna liczba pracowników świadczących usługi rynku pracy i pełniących funkcję doradcy klienta w PUP Sulęcín w roku 2017 kształtuje się na poziomie 8, a zatem stwierdzić, że PUP Sulęcín 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. Z pisemnych informacji złożonych przez PUP Sulęcín w trakcie czynności kontrolnych w dniu 02.03.2017r. wynika, że do zadań pracowników pełniących funkcję doradcy klienta należy zarówno opieka nad klientem indywidualnym, jak również współpraca z klientem instytucjonalnym.

W zakresie danych dotyczących struktury bezrobocia ustalono, że na dzień 31.12.2016 r. ogólna liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP Sulęcín wyniosła 1102, w tym 156 z prawem do zasiłku. Natomiast na dzień 28.02.2017r. liczna osób bezrobotnych zarejestrowanych w Urzędzie kształtowała się na poziomie 1151 w tym 193 z prawem do zasiłku.

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

Przeprowadzona w Powiatowym Urzędzie Pracy w Sulęcínie 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 Sulęcín na dzień 28.02.2017r. (tj. 35) 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 począwszy 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 965 krajowych ofert pracy (w tym 1997 wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej). Do pracy skierowano 1643 osób bezrobotnych, z których 320 podjęło zatrudnienie. Natomiast w okresie od 01.01.2017r. do 28.02.2017r. PUP Sulęcín zarejestrował łącznie 144 krajowe oferty pracy oraz 362 wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej. W ramach przyjętych ofert, do pracy skierowano 179 osób, z czego 42 podjęły zatrudnienie.

Ustalono, że PUP Sulęcín umożliwia pracodawcy zgłoszenie krajowej oferty osobiście,

faxem, e-mailem lub elektronicznie (korzystając z portalu Publicznych Służb Zatrudnienia). Informacje o w/w możliwościach zgłoszenia krajowej oferty pracy oraz druki zgłoszenia oferty pracy są dostępne w siedzibie Urzędu oraz na stronie internetowej www.pupsulecin.pl.

Ogólna charakterystyka procedury prowadzenia pośrednictwa pracy.

Pośrednictwo pracy w PUP Sulęcín prowadzone jest w formie elektronicznej (system Syriusz). Po przyjęciu krajowej oferty pracy do realizacji pracownik urzędu weryfikuje czy dana oferta jest prawidłowo wypełniona (w razie potrzeby pracownik uzupełnia ofertę o nazwę i kod zawodu) oraz ustala, czy pracodawca wyraził zgodę na podanie oferty do publicznej wiadomości (jeżeli nie, oferta udostępniana jest wówczas w pełnym zakresie wyłącznie tym bezrobotnym/poszukującym pracy, którzy spełniają wymagania pracodawcy wskazane w ofercie zgodnie z art. 36 ust. 5 d ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy). Jeżeli oferta zawiera wszystkie wymagane informacje, urząd pracy rozpoczyna realizację oferty. W kontrolowanej jednostce krajowe otwarte oferty pracy upowszechniane są do publicznej wiadomości w następujący sposób: na tablicy ogłoszeń, za pośrednictwem urządzeń multimedialnych, na stronie internetowej (centralna baza ofert pracy) oraz w gazecie (raz w tygodniu). Jednocześnie, jeżeli pracodawca wyraził taką wolę, krajowa oferta pracy jest przekazywana drogą elektroniczną do wskazanych przez pracodawcę innych powiatowych urzędów pracy. Pracownik, który przyjął krajową ofertę pracy do realizacji udostępnia ofertę pozostałym doradcom klienta za pośrednictwem aplikacji internetowej służącej do wewnętrznej wymiany informacji pomiędzy pracownikami urzędu (w ocenie zespołu kontrolnego przedmiotowa aplikacja wewnętrzna stanowi skuteczny element wewnętrznej komunikacji urzędu pozwalającej na szczegółową wymianę informacji związanych z aktywizacją osób bezrobotnych i realizacją przyjętych ofert pracy). Jednocześnie z pisemnych wyjaśnień Pani Marii Cuprych Zastępcy Dyrektora PUP Sulęcín oraz Pani Teresy Sproskiej Pośrednika Pracy przedłożonych zespołowi kontrolnemu w dniu 02.03.2017r. wynika, że w przypadku zakończenia rekrutacji, pracodawcy są zobowiązani do informowania urzędu o tym fakcie, natomiast brak kontaktu ze strony pracodawcy po upływie aktualności oferty powoduje, że oferta zostaje zamknięta i wycofana ze wszystkich miejsc gdzie była upowszechniona. 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.

Ustalono, że w okresie poddanym kontroli miały miejsce 4 przypadki odmów przyjęcia krajowej oferty pracy. W pierwszym przypadku urząd pracy ustalił, że pracodawca zgłaszający krajową ofertę pracy w okresie 365 dni przed dniem zgłoszenia krajowej oferty pracy został skazany prawomocnym wyrokiem za naruszenie przepisów prawa pracy, co w świetle art. 36 ust. 5f ustawy o promocji zatrudnienia (...) stanowi podstawę odmowy przyjęcia krajowej oferty pracy do realizacji. W drugim przypadku złożona oferta pracy nie zawierała wszystkich wymaganych danych, w związku z czym pracodawca został poinformowany o konieczności uzupełnienia oferty pod rygorem odmowy przyjęcia oferty do realizacji. Pracodawca nie uzupełnił oferty, co w świetle § 8 ust. 3 Rozporządzenia MPiPS z dnia 14 maja 2014r. w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy powoduje, że oferta nie podlega realizacji. W trzecim przypadku odmowa przyjęcia oferty pracy związana była z faktem, że pracodawca zgłosił przedmiotową ofertę w innym powiatowym urzędzie pracy, natomiast zgodnie z § 8 ust. 2 w/w rozporządzenia, w takiej sytuacji następuje odmowa przyjęcia krajowej oferty pracy. Czwarta odmowa nastąpiła w związku ze złożonym wraz z krajową ofertą pracy wnioskiem

o wydanie opinii starosty na temat zaspokojenia potrzeb kadrowych – w przedmiotowym przypadku właściwym do wydania informacji starosty był Starosta Gorzowski, o czym Starosta Sulęciński poinformował pracodawcę.

Zespół kontrolny potwierdza również wypełnianie przez PUP Sulęcín obowiązku przekazywania ofert pracy do wskazanych przez pracodawcę innych powiatowych urzędów pracy w celu ich upowszechnienia. Ustalono, PUP Sulęcín każdorazowo przekazywał ofertę pracy drogą e-mailową urzędowi pracy wskazanym przez pracodawcę.

Analiza stosowanego w PUP Sulęcín 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 PUP Sulęcín zawiera wszystkie wymienione w w/w rozporządzeniu elementy, za wyjątkiem określenia „okresu wykonywania umowy w przypadku umowy cywilnoprawnej”. 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 pracę albo okres wykonywania pracy umowy w przypadku umowy cywilnoprawnej. Natomiast z dostępnego w PUP Sulęcín druku krajowej oferty pracy wynika konieczność uzupełnienia danych dotyczących okresu zatrudnienia w przypadku pracy na podstawie umowy o pracę (pkt 22 druku), natomiast nie przewidziano możliwości uzupełnienia oferty o informacje dotyczące okresu wykonywania umowy w przypadku umowy cywilnoprawnej. Zatem w sytuacji, kiedy pracodawca wskaże jako rodzaj umowy – umowę cywilnoprawną, nie ma możliwości uzupełnienia oferty o okres wykonywania tej umowy. Powyższe znajduje odzwierciedlenie w aktach kontroli dotyczących następujących ofert pracy:

- oferta pracy z dnia 15.02.2017r. złożona przez (*) w Torzymiu Spółka z. o.o., gdzie pracodawca wskazał umowę zlecenie jako rodzaj umowy, natomiast nie miał możliwości wskazania okresu świadczenia tej umowy.
- oferta pracy z dnia 10.02.2017r. złożona przez firmę (*), gdzie pracodawca wskazał umowę zlecenie jako rodzaj umowy stanowiącej podstawę wykonywania pracy i nie miał możliwości określenia okresu świadczenia umowy.

Ponadto odnosząc się do wypełnionych druków krajowych ofert pracy, zespół kontrolny zwrócił uwagę na 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 próby” czy też „umowa na czas określony”. 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 następujących przypadkach:

- oferta pracy z dnia 07.02.2017r. na stanowisko kierowcy samochodu dostawczego do 3,5 tony i oferta pracy z dnia 07.02.2017r. na stanowisko pracownika produkcji złożone przez firmę (*);
- oferta pracy z dnia 21.02.2017r. na stanowisko pracownika biura obsługi klienta i oferta pracy z dnia 21.02.2017r. na stanowisko pracownika myjni złożone przez firmę (*);

- Oferta pracy z dnia 08.02.2017r. złożona przez firmę (*) na stanowisko kucharz/pizzer;
- Oferta pracy z dnia 17.02.2017r. złożona przez firmę (*) na stanowisko sprzedawcy art. budowlanych;
- Oferta pracy z dnia 21.02.2017r. złożona przez firmę (*) na stanowisko pracownika fizycznego;
- Oferta pracy z dnia 15.02.2017r. złożona przez firmę (*) na stanowisko fryzjer;
- Oferta pracy z dnia 20.12.2016r. złożona przez firmę (*) na stanowisko elektryk (pracodawca w ogóle nie określił okresu zatrudnienia);
- oferta pracy z dnia 21.02.2017r. złożona na stanowisko młodszego inżyniera przygotowania produkcji i oferta pracy z dnia 15.02.2017r. na stanowisko inspektora kontroli jakości złożone przez firmę (*);
- Oferta pracy z dnia 10.02.2017r. złożona przez firmę (*) na stanowisko brukarz;
- Oferta pracy z dnia 06.02.2017r. złożona przez firmę (*) na stanowisko kasjer-sprzedawca;
- Oferta pracy z dnia 20.02.2017r. złożona przez firmę (*) na stanowisko kierowca-mechanik (pracodawca w ogóle nie określił okresu zatrudnienia);
- Oferta pracy z dnia 15.02.2017r. złożona przez firmę (*) na stanowisko mechanik.

Kontakty z pracodawcami:

Ustalono, że Powiatowy Urząd Pracy w Sulęcinie 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 jedna 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 z dnia 10.02.2017r. złożona przez firmę (*) na stanowisko kierowca międzynarodowy.

W ocenie zespołu kontrolnego w/w oferta pracy wymagała przeprowadzenia dodatkowego postępowania wyjaśniającego z pracodawcą. Bowiem jako miejsce wykonywania pracy pracodawca wskazał Europę (Niemcy, Francja, Hiszpania, Portugalia) natomiast wymiar czasu pracy określono jako 40 godzin, a system i rozkład czasu pracy jako 8 godzin w godzinach od 8:00 do 16:00. Powyższe informacje stoją ze sobą w sprzeczności i winny być wyjaśnione z pracodawcą. Bowiem definicja „odpowiedniej pracy” określona w ustawie o promocji zatrudnienia (...) wskazuje jednoznacznie, że odpowiednia praca to m.in. taka, gdzie łączny czas dojazdu do miejsca pracy i z powrotem środkami transportu zbiorowego nie przekracza 3 godzin. Biorąc pod uwagę fakt, że jako miejsce pracy wskazano Europę nie ma możliwości, aby praca ta spełniała w/w warunek. W takich sytuacjach należy mieć również na uwadze, że osoby świadczące pracę na stanowiskach kierowców w transporcie międzynarodowym obowiązują przepisy szczególne, jakimi są przepisy o czasie pracy kierowców. Ponadto na w/w stanowisko skierowane zostały osoby bezrobotne niespełniające wymogów pracodawcy. Pracodawca oczekiwał bowiem od kandydatów wykształcenia średniego, natomiast na w/w stanowisko skierowano dwóch kandydatów z wykształceniem zawodowym. Ze zwróconych skierowań do pracy wynika, że w jednym przypadku pracodawca nie przyjął skierowanego kandydata ponieważ nie spełniał wymogów, natomiast drugi kandydat nie rozliczył wydanego skierowania, w związku z czym został pozbawiony

statusu bezrobotnego.

- Oferta pracy z dnia 07.02.2017r. złożona przez firmę (*) na stanowisko kierowca samochodu dostawczego do 3,5 tony.

W przedmiotowej ofercie pracodawca wskazał, że od kandydatów wymaga wykształcenia średniego oraz doświadczenia zawodowego w prowadzeniu auta dostawczego. Tymczasem skierowany kandydat posiadał wykształcenie zawodowe i jak wynika z karty rejestracyjnej „część B – okresy zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, działalności gospodarczej i inne okresy” nie posiadał doświadczenia zawodowego w zawodzie kierowcy samochodu dostawczego. Kandydat nie został przyjęty z powodu braku kwalifikacji.

- Oferta pracy z dnia 08.02.2017r. złożona przez firmę (*) na stanowisko kucharz/pizzer.

Z przedmiotowej oferty wynika, że pracodawca wymaga doświadczenia zawodowego, niemniej jednak bez konkretnego wskazania czy chodzi o doświadczenie w zawodzie kucharza. W ramach oferty do pracy skierowano dwie osoby bezrobotne, które, jak wynika z informacji ujętych w kartach rejestracyjnych nie posiadały doświadczenia zawodowego w/w zawodzie. Z informacji umieszczonych przez pracodawcę na skierowaniach do pracy wynika, że kandydaci nie zostali przyjęci z powodu braku kwalifikacji. W celu efektywniejszej realizacji przedmiotowej oferty pracy zasadnym wydaje się wyjaśnienie z pracodawcą, czy wskazywany jako odmowa przyjęcia do pracy „brak kwalifikacji” związany jest z brakiem u kandydatów doświadczenia zawodowego w zawodzie kucharz, czy też być może pracodawca wymaga dodatkowych kwalifikacji, których nie zawarł w ofercie pracy i które należałoby uzupełnić.

- Oferta pracy z dnia 21.02.2017r. złożona przez firmę (*) na stanowisko pracownik biura obsługi klienta.

Z w/w oferty wynika, że pracodawca od kandydatów wymaga wyłącznie umiejętności obsługi komputera. W ramach oferty do pracy skierowane zostały dwie osoby bezrobotne, które nie zostały przyjęte do pracy z powodu „braku kwalifikacji” (adnotacja pracodawcy na skierowaniu). W ocenie zespołu kontrolnego, skoro pracodawca wskazuje w ofercie pracy jako czynnik kwalifikacyjny wyłącznie umiejętność posługiwania się komputerem, a następnie odmawia przyjęcia kandydatów z powodu braku kwalifikacji, należałoby wyjaśnić z pracodawcą szczegółowe powody odmowy przyjęcia kandydatów. Bowiem z kart rejestracyjnych skierowanych bezrobotnych można wywnioskować, że posiadają oni doświadczenie zawodowe wskazujące na znajomość obsługi komputera (praca w zawodach takich jak pomoc nauczyciela, agent celny czy też magazynier), a zatem niewyjaśniona pozostaje kwestia odmowy przyjęcia skierowanych kandydatów z powodu braku kwalifikacji określonych w ofercie wyłącznie jako umiejętność obsługi komputera. Podkreślić należy że rolą usługi pośrednictwa pracy jest m.in. pomoc pracodawcy w pozyskaniu pracowników o poszukiwanych kwalifikacjach zawodowych, a zatem w przypadku, kiedy urząd kieruje do pracy kandydatów spełniających wymogi pracodawcy, a pracodawca odmawia przyjęcia z powodu braku kwalifikacji, należałoby doprecyzować z pracodawcą wymagania dotyczące kwalifikacji kandydatów do pracy, tak aby w sposób efektywny i skuteczny zrealizować przyjętą ofertę pracy.

- Oferta pracy z dnia 15.02.2017r. złożona przez (*) na stanowisko salowa.

Z treści w/w oferty wynika, że od kandydatów pracodawca wymaga (jako uprawnienie) aktualnej książeczki badań sanitarnych. Ustalono, że w ramach w/w oferty do pracodawcy skierowano osobę bezrobotną bez wymaganej książeczki. Z pisemnych wyjaśnień PUP Sulęcina złożonych w trakcie czynności kontrolnych wynika, że posiadanie książeczki badań sanitarnych może przyspieszyć zatrudnienie skierowanej osoby, lecz nie przesądza o jej zatrudnieniu. W przypadku osób, które nie posiadają w/w książeczki należy w pierwszej kolejności uzyskać taki dokument, co znacznie wydłuża czas oczekiwania na zatrudnienie.

Zespół kontrolny przyjmuje do wiadomości niniejsze wyjaśnienia, niemniej jednak zwraca uwagę na fakt, że jeżeli pracodawca nie wymaga posiadania książeczki badań sanitarnych obligatoryjnie, to ze złożonej oferty pracy powinno wynikać, że nie jest to dokument warunkujący możliwość starania się o zatrudnienie. Natomiast w omawianej krajowej ofercie pracy fakt posiadania książeczki badań sanitarnych określony został jako uprawnienie oczekiwane przez pracodawcę, co sugeruje, że jest to element obligatoryjny.

Jednocześnie analiza dokumentacji poddanej kontroli wykazała, że w 14 przypadkach nie kierowano osób bezrobotnych do pracodawców w ramach złożonych ofert pracy. Część z w/w ofert dotyczyła specjalistycznych zawodów i uprawnień (np. elektryk, fryzjer, operator koparki, młodszy inżynier przygotowania produkcji czy też specjalista działu informatycznego). 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:

- Krajowa oferta pracy z dnia 21.02.2017r. złożona przez (*); stanowisko: pracownik fizyczny; brak oczekiwań pracodawcy w stosunku do kandydatów do pracy; na dzień kontroli do w/w pracodawcy nie została skierowana ani jedna osoba bezrobotna.
- Krajowa oferta pracy z dnia 17.02.2017r. złożona przez (*); stanowisko: sprzedawca art. budowlanych; oczekiwania pracodawcy: wykształcenie średnie, obsługa komputera i mile widziane doświadczenie zawodowe; na dzień kontroli do w/w pracodawcy nie została skierowana ani jedna osoba bezrobotna.
- Krajowa oferta pracy z dnia 09.02.2017r. złożona przez (*); stanowisko kasjer sprzedawca; oczekiwania pracodawcy: wykształcenie min. podstawowe, obsługa klienta, mile widziane: książeczka sanitarno-epidemiologiczna i doświadczenie w handlu.

W obszarze braku realizacji niektórych ofert pracy zespół kontrolny uzyskał w trakcie czynności kontrolnych pisemne wyjaśnienia. Z przedmiotowych wyjaśnień złożonych przez Panią Marię Cuprych Zastępcę Dyrektora PUP Sulęcina oraz Panią Teresę Sproską Pośrednika Pracy wynika, że część ofert pracy nie jest realizowanych, gdyż osoby przebywające w rejestrze często nie spełniają wymogów pracodawcy (nie posiadają odpowiednich kwalifikacji czy doświadczenia, borykają się z uzależnieniami, posiadają ograniczenia zdrowotne, sprawują opiekę nad osobą zależną, nie mają możliwości dojazdu czy też są zainteresowani zatrudnieniem za granicą). Ponadto poinformowano, że część osób bezrobotnych już wcześniej pracowała u pracodawców zgłaszających oferty i nie wyrażają oni woli podjęcia zatrudnienia w znanych warunkach pracy i za wynagrodzeniem proponowanym przez pracodawcę (taka sytuacja dotyczy m.in. ofert pracy składanych przez firmę Dino Polska S.A.).

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 Sulęcín w wyjaśnieniach przedłożonych w trakcie czynności kontrolnych. Bezsprzecznym bowiem pozostaje, że w sytuacji, kiedy w rejestrze osób bezrobotnych PUP Sulęcín widnieją osoby spełniające wymogi pracodawcy określone w ofercie pracy, winny być one kierowane do tego pracodawcy w celu odbycia rozmowy kwalifikacyjnej.

Analizując całość dokumentacji poddanej kontroli należy stwierdzić, że Powiatowy Urząd Pracy w Sulęcínie 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 Sulęcínie w zakresie objętym niniejszą kontrolą ocenia się pozytywnie z nieprawidłowościami.

Zakres, przyczyny i skutki stwierdzonych uchybień przedstawiają się następująco:

1. W treści aktualnie obowiązującego w PUP Sulęcín Regulaminu Organizacyjnego znajdują się zapisy dotyczące świadczenia przez PUP Sulęcín już nieobowiązującej usługi rynku pracy jakim była „pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy”. Powyższe nie znajduje odzwierciedlenia w aktualnie obowiązującej ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.
2. Treść druku krajowej oferty pracy stosowanego w PUP Sulęcín nie zawiera obligatoryjnego elementu jakim jest „okres wykonywania umowy w przypadku umowy cywilnoprawnej”, co stanowi odstępstwo od § 6 ust. 2 pkt 2 rozporządzenia MPiPS z dnia 14 maja 2014r. w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy.
3. W 15 przypadkach okres zatrudnienia wskazany przez pracodawcę w ofercie pracy był nieprecyzyjnie określony.
4. W 1 przypadku złożona oferta pracy na stanowisko kierowcy międzynarodowego zawierała niespójne informacje dotyczące systemu, miejsca i czasu pracy. Biorąc pod uwagę wskazane miejsce świadczenia pracy (Europa) należałoby stwierdzić, iż nie jest to praca odpowiednia w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia (...), a zatem w przypadku ewentualnej odmowy przyjęcia oferty pracy, nie byłoby podstaw do wyciągnięcia konsekwencji w postaci pozbawienia statusu bezrobotnego z powodu odmowy przyjęcia oferty pracy.
5. W 4 przypadkach osoby kierowane do pracy w ramach złożonych ofert nie spełniały wymogów pracodawcy wskazanych w krajowych ofertach pracy.

6. W 4 przypadkach z rozliczonych skierowań do pracy wynikało, że pracodawca odmawia przyjęcia kandydata z powodu braku kwalifikacji czy też niespełniania określonych 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. Powyższe należało wyjaśnić z pracodawcą w celu efektywniejszej realizacji złożonej oferty pracy.
7. W przypadku 3 ofert pracy bez szczególnych wymagań lub bez jakichkolwiek wymagań w stosunku do kandydatów, PUP Sulęcín 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. Należy dostosować Regulamin Organizacyjny do treści aktualnie obowiązującej ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w zakresie wskazanych w ustawie usług rynku pracy.
2. W treści druku krajowej oferty pracy należy zawrzeć informację o „okresie wykonywania umowy w przypadku umowy cywilnoprawnej”, tak aby treść przedmiotowego druku w pełni odpowiadała elementom obligatoryjnym oferty pracy wymienionym w § 6 ust. 2 pkt 2 rozporządzenia MPiPS z dnia 14 maja 2014r. w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy.
3. Zaleca się weryfikować przyjmowane krajowe oferty pracy pod względem wskazywanego przez pracodawców okresu zatrudnienia (okres ten powinien być określony precyzyjnie).
4. W przypadku realizacji ofert pracy na stanowisko kierowcy w transporcie międzynarodowym należy każdorazowo weryfikować ofertę pod względem „pracy odpowiedniej” w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia (...) biorąc pod uwagę w szczególności wskazane przez pracodawcę miejsce wykonywania pracy oraz system czasu pracy.
5. Kierując osoby bezrobotne do pracodawcy krajowego zasadnym wydaje się upewnić, że spełniają oni wymogi wskazane przez pracodawcę dla kandydatów do pracy.
6. W sytuacji kiedy pracodawca nie zawarł w ofercie oczekiwań dotyczących kwalifikacji kandydatów do pracy, a mimo to odmawia zatrudnienia z powodu braku kwalifikacji czy uprawnień, zaleca się ponowną analizę złożonej oferty pracy oraz wyjaśnienie z pracodawcą faktycznych powodów odmowy przyjęcia kierowanych bezrobotnych.
7. Po przyjęciu krajowej oferty pracy do realizacji, zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami należy sprawdzić czy wśród osób zarejestrowanych są kandydaci spełniający wymagania określone w ofercie pracy, a następnie kierować wybranych kandydatów do pracy. Należy mieć na uwadze, że brak realizacji oferty, (zwłaszcza jeżeli nie zawiera ona szczególnych wymagań ze strony pracodawcy) jest sprzeczne 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 Sulęcinie, 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

(*) Wyłączenia dokonał zespół kontrolny na podstawie art. 5 ustawy z dnia 6.09.2001 r. o dostępie do informacji publicznej (Dz.U.2016.1764)