



Gorzów Wlkp., dnia 22 sierpnia 2017r.

WOJEWODA LUBUSKI

PS-III.862.9.2017.MKro

Pan
Andrzej Nowicki
Dyrektor
Powiatowego Urzędu Pracy
we Wschowie

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 2017 r., poz. 1065 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 140-1/2017 z dnia 6 czerwca 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 140-2/2017 z dnia 6 czerwca 2017r.

przeprowadził w okresie od dnia 07.06.2017r. do 06.07.2017r. kontrolę problemową w Powiatowym Urzędzie Pracy we Wschowie przy ul. Łaziennej 2a w zakresie prawidłowości prowadzenia pośrednictwa pracy ze szczególnym uwzględnieniem przyjmowania i upowszechniania krajowych ofert pracy. Kontrola obejmowała okres od 01.01.2016r. do dnia 06.06.2017r. 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.

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

Ustalony stan faktyczny w obszarze organizacyjnym oraz ogólna charakterystyka procedury prowadzenia pośrednictwa pracy:

Powiatowy Urząd Pracy we Wschowie jest jednostką organizacyjną powiatu wchodzącą

w skład powiatowej administracji zespolonej. Siedzibą Urzędu jest Wschowa, ul. Łazienna 2a. Terenem działania Powiatowego Urzędu Pracy we Wschowie jest Powiat Wschowski obejmujący następujące gminy miejsko – wiejskie: Wschowa, Sława, Szlichtyngowa.

Powiatowy Urząd Pracy we Wschowie działa na podstawie Statutu Powiatowego Urzędu Pracy we Wschowie nadanego Uchwałą Nr XXX/149/2009 Rady Powiatu Wschowskiego z dnia 26 maja 2009r. w sprawie nadania statutu Powiatowemu Urzędowi Pracy we Wschowie oraz na podstawie Regulaminu Organizacyjnego Powiatowego Urzędu Pracy we Wschowie wprowadzonego Uchwałą Nr 242/2014 Zarządu Powiatu Wschowskiego z dnia 22 lipca 2014r.

Kierownictwo nad kontrolowaną jednostką sprawują:

1. Pan Andrzej Nowicki – Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy we Wschowie powołany na w/w stanowisko z dniem 4 maja 2015r.
2. Pan Grzegorz Kaczmarek – Zastępca Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy we Wschowie powołany na w/w stanowisko z dniem 2 lutego 2009r.

Ustalenia organizacyjne i statystyczne

Poddając analizie aktualnie obowiązujący Regulamin Organizacyjny Powiatowego Urzędu Pracy we Wschowie stwierdza się, że usługa pośrednictwa pracy wyszczególniona jest w Rozdziale VI w/w dokumentu - „Zakres zadań komórek organizacyjnych Powiatowego Urzędu Pracy”. W treści Regulaminu brak jest wyszczególnienia w jakiej konkretnie komórce organizacyjnej w/w zadania są realizowane. Załącznik nr 2 Regulaminu Organizacyjnego (struktura stanowisk pracy) obejmuje Dział Centrum Aktywizacji Zawodowej wraz ze wskazaniem, że usługi rynku pracy są realizowane m.in. przez pośredników pracy. Niemniej jednak w treści Regulaminu nie wskazano jakie zadania realizowane są w Dziale Centrum Aktywizacji Zawodowej, pomimo faktu, iż w § 1 pkt 4 Regulaminu zawarto informację, że Regulamin określa m.in. zakres działania poszczególnych komórek organizacyjnych. Sprecyzowanie powyższej kwestii jest tym bardziej zasadne, iż zadania przewidziane dla wszystkich pozostałych komórek organizacyjnych określonych w schemacie organizacyjnym są ujęte w treści Regulaminu.

Podkreślić należy, że zgodnie z art. 36 ust. 1 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym, organizację i zasady funkcjonowania jednostek organizacyjnych powiatu określają regulaminy organizacyjne uchwalone przez zarząd powiatu. Zatem regulamin organizacyjny (mający charakter obligatoryjny) winien w sposób jednoznaczny określać zadania i strukturę organizacyjną urzędu, w tym m.in. nazwy i zakresy działania poszczególnych komórek organizacyjnych. Natomiast na podstawie aktualnie obowiązującego Regulaminu PUP Wschowa, nie można jednoznacznie stwierdzić, w jakiej komórce organizacyjnej realizowane są zadania z zakresu objętego kontrolą. Jednocześnie z § 11 Regulaminu wynika, że do zadań zastępcy dyrektora należy nadzorowanie Centrum Aktywizacji Zawodowej – Dział Rynku Pracy, niemniej jednak komórka „Dział Rynku Pracy” nie jest wyszczególniona w strukturze organizacyjnej PUP Wschowa.

Podkreślić należy, że nieścisłości w Regulaminie Organizacyjnym były już sygnalizowane przez służby kontrolne Wojewody Lubuskiego podczas kontroli problemowej zrealizowanej w okresie od dnia 26.05.2015r. do dnia 09.06.2015r. (wystąpienie pokontrolne z dnia 07.07.2015r. PS-III.862.13.2015.MKro). Zespół kontrolny wskazał, iż Regulamin Organizacyjny PUP Wschowa należy opracować w taki sposób, aby uwzględniał on w swojej

treści wszystkie komórki organizacyjne wraz z ich zadaniami oraz dostosować treść Regulaminu do Schematu Organizacyjnego. Jednocześnie zespół kontrolny nie uwzględnił wniesionych przez PUP Wschowa pismem z dnia 20.07.2015r. Znak: SP-430-51/GK/2015 zastrzeżeń do wystąpienia pokontrolnego, co oznacza, że wydane w toku kontroli zalecenia winny być zrealizowane.

W przedmiocie stanu zatrudnienia w PUP Wschowa zespół kontrolny pozyskał w trakcie czynności kontrolnych pisemną informację Pana Grzegorza Kaczmarka Zastępcy Dyrektora PUP Wschowa z której wynika, że stan zatrudnienia w Urzędzie na dzień 07.06.2017r. wynosi 28 pracowników (w tym 2 osoby na urlopie wychowawczym i 1 osoba na urlopie rodzicielskim). Funkcję doradcy klienta pełni 6 osób. Jednocześnie z przedłożonego dokumentu „Wyliczenie liczby pracowników realizujących pośrednictwo pracy za okres od 01.07.2016r. do 30.06.2017r.” wynika, że ustalona liczba doradców klienta to 7,9633, a zatem funkcję doradców klienta winno pełnić 8 a nie 6 osób.

W zakresie danych dotyczących struktury bezrobocia ustalono, że na dzień 31.12.2016 r. ogólna liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP Wschowa wyniosła 1.485, natomiast na dzień 06.06.2017r. – 1.295. W roku 2016 PUP Wschowa zarejestrował 2.342 miejsc pracy – zatrudnienie lub inna praca zarobkowa (177- subsydiowane i 2.165 niesubsydiowane).

W okresie od 01.01.2017r. do 31.05.2017r. liczba miejsc pracy kształtowała się na poziomie 968 w tym 77 subsydiowane i 891 niesubsydiowane.

Badaniu poddano 100 % krajowych otwartych niesubsydiowanych ofert pracy będących w realizacji w PUP Wschowa na dzień 06.06.2017r. oraz 20 wybranych zrealizowanych otwartych krajowych ofert pracy w roku 2016.

W przedmiocie ogólnych zasad realizacji pośrednictwa pracy pozyskano następujące informacje:

Powiatowy Urząd Pracy we Wschowie umożliwia pracodawcy zgłoszenie krajowej oferty osobiście, pocztą tradycyjną i elektroniczną, jak również telefonicznie. Dane dotyczące pracodawców są weryfikowane za pośrednictwem takich serwisów jak: CEIDG, KRUS i GUS. Oferty pracy są upowszechniane na tablicy ogłoszeń PUP Wschowa oraz w internetowej bazie danych CBOP. Pracownicy Urzędu udzielają informacji o możliwościach realizacji oferty w formie otwartej (umożliwiającej identyfikację pracodawcy) i zamkniętej (uniemożliwiającej identyfikację pracodawcy), jak również o pozytywnych i negatywnych stronach każdej z w/w form. Każdy kontakt z pracodawcą jest odnotowywany w karcie pracodawcy, lub jeżeli dany pracodawca korzysta z usług Urzędu po raz pierwszy, zakładana jest karta pracodawcy. Ustalono, że w okresie objętym kontrolą nie zdarzyła się odmowa przyjęcia oferty pracy.

Analiza stosowanego w PUP Wschowa druku „krajowej oferty pracy” oraz weryfikacja prawidłowości wypełniania druków krajowych ofert pracy

Poprawność treści stosowanego druku krajowej oferty pracy 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 w/w dokumentu. Zespół kontrolny ustalił, że druk krajowej oferty pracy stosowany w PUP Wschowa zawiera 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 o pracę albo okres wykonywania pracy umowy w przypadku umowy cywilnoprawnej. Natomiast z dostępnego w PUP Wschowa druku wynika konieczność uzupełnienia danych dotyczących okresu zatrudnienia w przypadku pracy na podstawie umowy o pracę (pkt. 19 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 miało miejsce w 11 kontrolowanych ofertach pracy. Okres wykonywania umowy w przypadku umowy cywilnoprawnej jest elementem obligatoryjnym krajowej oferty pracy wynikającym z aktualnie obowiązujących przepisów prawa, a zatem winien znajdować się w treści druku oferty pracy. Ponadto odnosząc się do wypełnionych druków krajowych ofert pracy, zespół kontrolny zwrócił uwagę na przyjmowanie niekompletnie wypełnionych druków. Stwierdza się, że w 37 ofertach nie został wpisany okres zatrudnienia w przypadku umowy o pracę, w 21 przypadkach pracodawca nie zaznaczył, czy jest zainteresowany zatrudnieniem kandydatów z państw EOG, 18 ofert nie zawierało oznaczenia podstawowego rodzaju działalności według PDK, w 3 przypadkach nie została wskazana data rozpoczęcia pracy, natomiast w 2 przypadkach nie poinformowano o planowanych godzinach pracy.

W ocenie zespołu przyjmując daną ofertę pracy do realizacji należy zwracać uwagę na braki w ofercie i każdorazowo zobowiązywać pracodawcę do uzupełnienia oferty. Natomiast w przypadku, gdy pracodawca nie podał podstawowego rodzaju działalności według PKD, nazwy zawodu lub kodu zawodu, do uzupełnienia tych informacji zobowiązany jest pracownik powiatowego urzędu pracy (§ 6 ust. 5 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014r. w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobu prowadzenia usług rynku pracy). Jak wskazano powyżej, najczęściej pojawiającym się brakiem w kontrolowanych ofertach pracy był „okres zatrudnienia w przypadku pracy na podstawie umowy o pracę”. Podkreślić należy, że 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). Zatem zasadnym jest uwrażliwienie pracodawców na precyzyjne uzupełnianie ofert pracy w przedmiotowym zakresie.

Kontakty z pracodawcami:

Zgodnie z § 14 ust. 1 i 2 i 3 rozporządzenia MPiPS z dnia 14 maja 2014r. w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy, powiatowy urząd pracy podejmuje kontakty z pracodawcami krajowymi, z którymi nie współpracował, w szczególności z pracodawcami krajowymi z obszaru swojego działania, i utrzymuje kontakty z pracodawcami krajowymi, dla których prowadzi karty pracodawców, o których mowa w § 15. Powiatowy urząd pracy planuje podejmowanie lub utrzymywanie kontaktów z pracodawcami, o których mowa w ust. 1, na okresy nie dłuższe niż jeden

kwartał danego roku kalendarzowego. Powiatowy urząd pracy nie później niż na 7 dni przed rozpoczęciem kolejnego okresu, o którym mowa w ust. 2, określa liczbę pracodawców, o których mowa w ust. 1, z którymi planuje podejmowanie lub utrzymywanie kontaktów w tym okresie. Z pisemnych wyjaśnień przedłożonych zespołowi kontrolnemu przez Pana Grzegorza Kaczmarka Zastępcę Dyrektora PUP Wschowa wynika, że jednostka podejmuje kontakty z pracodawcami krajowymi z obszaru swojego działania, z którymi nie współpracowała i utrzymuje kontakty z pracodawcami dla których prowadzi już karty pracodawców. Kontakty te podejmowane są na bieżąco, w miarę potrzeb i z uwzględnieniem sytuacji na rynku pracy. Z informacji wynika również, że pracodawcy często uzależniają chęć współpracy z Urzędem od możliwości skorzystania z form wsparcia finansowego, natomiast po otrzymaniu takiej pomocy często nie wyrażają chęci dalszej współpracy. Z pracodawcami którzy otrzymali daną formę pomocy finansowej, urząd utrzymuje kontakty (nawet comiesięczne) w celu pozyskania niezbędnych dokumentów.

Odnosząc się do powyższych wyjaśnień należy wskazać, że przepisy precyzujące procedury kontaktu z pracodawcami krajowymi zobowiązują powiatowy urząd pracy do planowania podejmowania/utrzymywania kontaktów z pracodawcami na okresy nie dłuższe niż jeden kwartał danego roku kalendarzowego. W tym celu powiatowy urząd pracy nie później niż na 7 dni przed rozpoczęciem kwartału określa liczbę pracodawców z którymi planuje podjąć lub utrzymać kontakt. Powyższe wskazuje na konieczność sporządzenia szczegółowego harmonogramu kontaktów z pracodawcą krajowym raz na kwartał. Zespołowi kontrolnemu nie zostały przedstawione dokumenty potwierdzające realizację powyższego obowiązku, natomiast cytowane powyżej wyjaśnienia wskazują jedynie na utrzymywanie kontaktów w miarę bieżących potrzeb, natomiast nie wskazują na wypełnienie obowiązku w zakresie prowadzenia harmonogramu kontaktów z pracodawcą krajowym.

Analiza poszczególnych otwartych krajowych ofert pracy poddanych kontroli:

W badanej dokumentacji stwierdzono uchybienia w następujących indywidualnych krajowych ofertach pracy:

- *Oferta pracy 17/0160, data wpływu – 07.04.2017r. (*)*

Wskazana powyżej oferta na stanowisko pracownika produkcyjnego nosi w ocenie zespołu kontrolnego znamiona dyskryminacji. Bowiern pracodawca wskazał liczbę wolnych miejsc zatrudnienia – 8 z dopiskiem „mężczyźni”. W świetle art. 36 ust. 4 pkt 3 ustawy o promocji zatrudnienia (...) pośrednictwo pracy dla bezrobotnych i poszukujących pracy oraz pracodawców realizowane przez powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy jest prowadzone nieodpłatnie, zgodnie z zasadą równości - oznaczającej obowiązek udzielania wszystkim bezrobotnym i poszukującym pracy pomocy w znalezieniu zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie lub orientację seksualną. Powiatowy urząd pracy nie może przyjąć oferty pracy, jeżeli pracodawca zawarł w ofercie pracy wymagania, które naruszają zasadę równego traktowania w zatrudnieniu w rozumieniu przepisów prawa pracy i mogą dyskryminować kandydatów do pracy, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie lub orientację seksualną. Realizacja oferty w której wskazano mężczyzn jako preferowanych kandydatów do pracy narusza w sposób oczywisty w/w przepisy.

- *Oferta pracy 16/0656, data wpływu – 07.12.2016r. (*)*
- *Oferta pracy 16/0665, data wpływu – 15.12.2016r (*)*

W w/w ofertach określono, że rozpoczęcie pracy nastąpi w miesiącu styczniu 2017, natomiast jako wysokość minimalnego wynagrodzenia, wskazano minimalne wynagrodzenie obowiązujące w roku 2016r. Nadmieniam, że wysokość minimalnego wynagrodzenia ustalonego na rok 2017 określa Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 9 września 2016r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2017r. (Dz. U. z dnia 13 września 2016 r.). Zatem w momencie przyjmowania w/w ofert PUP Wschowa posiadał wiedzę na temat obowiązującego w roku 2017 minimalnego wynagrodzenia za pracę, o czym należało poinformować pracodawców składających oferty.

- *Oferta pracy 17/0122 , data wpływu – 21.03.2017r. (*)*

Oferta złożona przez Panią (*) na stanowisko kosmetolog zawiera wymóg wykształcenia wyższego (studia magisterskie - kosmetologia) w stosunku do kandydatów na proponowane stanowisko. W ramach oferty do pracodawcy zostały skierowane 3 osoby bezrobotne posiadające wykształcenie policealne w tematyce kosmetologii. Kandydatki nie zostały przyjęte do pracy z powodu braku wykształcenia wyższego. Zgodnie z § 11 ust. 1 rozporządzenia 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. W przypadku osób spełniających wymogi pracodawcy, urząd kieruje te osoby w celu odbycia rozmowy kwalifikacyjnej. W omawianej sytuacji, urząd skierował osoby nie spełniające oczekiwań pracodawcy w zakresie wykształcenia, co pracodawca wskazał na skierowaniach do pracy jako przyczynę odmowy przyjęcia skierowanych bezrobotnych. W ocenie zespołu kontrolnego w niniejszej sprawie należało kierować osoby bezrobotne spełniające wymogi pracodawcy, a w przypadku braku takich osób poinformować o tym pracodawcę i ustalić dalszy sposób postępowania z ofertą.

- *Oferta pracy 17/0052 data przyjęcia – 07.02.2017r. (*)*

W ramach przedmiotowej oferty na stanowisko pracownik fizyczny przy hodowli zwierząt został skierowany Pan (*). Kandydat nie został przyjęty do pracy z uwagi na brak doświadczenia (adnotacja pracodawcy na skierowaniu z dnia 10.04.2017r.). Należy jednak podkreślić, że w złożonej ofercie pracodawca nie wskazał, iż oczekuje doświadczenia zawodowego. Ponadto jak wynika z karty bezrobotnego skierowany kandydat posiada doświadczenie zawodowe zarówno w gospodarstwie rolnym (rolnik), jak i w charakterze pracownika fizycznego. W takiej sytuacji faktyczne powody odmowy przyjęcia kandydata do pracy winne być wyjaśnione z pracodawcą w celu efektywniejszej realizacji złożonej przez niego oferty pracy.

Jednocześnie analiza dokumentacji poddanej kontroli wykazała, że nie w każdym przypadku złożone oferty pracy były realizowane (brak skierowań do pracy lub bardzo mała ilość wydanych skierowań). Część z ofert w ramach których nie kierowano osób bezrobotnych do pracy dotyczyła specjalistycznych zawodów i uprawnień (np. fryzjer, laborant, automatyk, kierowca C+E z aktualnymi uprawnieniami, kierowca autocysterny z ADR, diagnostyk samochodowy, instruktor terapii zajęciowej, automatyk...). 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 niezwłocznie 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 17/0222 data przyjęcia: 23.05.2017r.(*)*, stanowisko *sprzedawca-kasjer*.

Z wyjaśnień Urzędu wynika, że powodem braku kierowania na w/w stanowisko jest fakt, że w rejestrze osób bezrobotnych PUP Wschowa znajdują się osoby bezrobotne, które już pracowały u w/w pracodawcy, lub otrzymały skierowanie do pracy. Należy wskazać, że oferta nie zawiera wygórowanych wymogów w stosunku do kandydatów, a więc należałoby ponownie przeprowadzić rekrutację i kierować do pracodawcy osoby bezrobotne w celu zrealizowania oferty.

– *Oferta pracy 17/0224 data przyjęcia: 23.05.2017r.(*)*, stanowisko *sprzedawca-kasjer*.

Jak wynika z oferty pracodawca stawiał wobec kandydatów niewygórowane wymagania (wykształcenie zawodowe i komunikatywności). Z wyjaśnień dot. braku realizacji oferty wynika, że osoby bezrobotne nie są zainteresowane pracą w systemie III zmianowym.

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 Kodeks pracy przewiduje możliwość pracy zmianowej. Zatem, jeżeli złożona oferta jest zgodna z definicją „pracy odpowiedniej” (nawet w sytuacji, gdy jest to praca w trybie zmianowym) należałoby podjąć procedury rekrutacyjne i kierować osoby bezrobotne spełniające wymogi pracodawcy do odbycia rozmowy kwalifikacyjnej.

– *Oferta pracy 17/0040 data przyjęcia: 30.01.2017r. (*) na stanowisko pracownik produkcji*

Bardzo niskie wymagania pracodawcy w stosunku do kandydatów (poziom wykształcenia: co najmniej zawodowe i podstawy obsługi komputera) powinny stanowić podstawę do częstego kierowania osób bezrobotnych w ramach złożonej oferty w celu jej zrealizowania.

W obszarze braku realizacji niektórych ofert pracy zespół kontrolny uzyskał w trakcie czynności kontrolnych pisemne wyjaśnienia. Z przedmiotowych wyjaśnień złożonych przez Panią Marzenę Mazur Pośrednika Pracy – Doradcę Klienta oraz Pana Grzegorza Kaczmarka Zastępcy Dyrektora PUP Wschowa wynika, że powodem braku realizacji niektórych ofert pracy są następujące okoliczności: problemy zdrowotne kandydatów (bezrobotni oczekują pracy lekkiej), podeszły wiek bezrobotnych i ich problemy zdrowotne, uzależnienie od alkoholu osób bezrobotnych, utrudniony dojazd do pracy, brak opieki nad dziećmi, brak predyspozycji, doświadczenia czy kwalifikacji. Ponadto bezrobotni przychodząc do Urzędu liczą na uzyskanie konkretnej pomocy i nie chcą podejmować pracy u pracodawców, gdzie według ich opinii nie są przestrzegane prawa pracownicze. Jednocześnie oferty pracy niektórych pracodawców (np. Hajduk Pieczarkarnia) wymagają dużej dyspozycyjności i obligują do pracy 7 dni w tygodniu na 2 lub 3 zmiany. Z informacji wynika również, że bezrobotni którzy spełniają oczekiwania pracodawców i mogliby zostać skierowani do pracy, nie otrzymują skierowań ponieważ mają określone cele (np. chcą pracować

u konkretnego pracodawcy lecz muszą uzyskać dodatkowe kwalifikacje czy też planują rozpocząć działalność gospodarczą). Zespół kontrolny potwierdza, że w przypadku ofert pracy na specjalistyczne stanowiska i specjalistów z konkretnych dziedzin rekrutacja może okazać się procesem długotrwałym i często niemożliwym do realizacji z uwagi na brak odpowiednich kandydatów. Niemniej jednak należy pamiętać, że podstawowym zadaniem powiatowych urzędów pracy jest prowadzenie pośrednictwa pracy. Obowiązkiem powiatowego urzędu pracy jest realizacja przyjętej oferty. 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, a następnie 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. Zatem w przypadku posiadania odpowiednich ofert pracy, nie będzie działaniem prawidłowym zaprzestanie wydawania skierowań do pracy osobom bezrobotnym z powodów powyżej wskazanych takich jak np. wola ubiegania się bezrobotnego o szkolenie czy też środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej lub też z uwagi na fakt, iż dany pracodawca nie cieszy się „dobrą opinią” w środowisku lokalnym. Bezsprzecznym pozostaje, że w sytuacji, kiedy w rejestrze osób bezrobotnych PUP Wschowa 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 stwierdza się, że Powiatowy Urząd Pracy we Wschowie 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 we Wschowie w zakresie objętym niniejszą kontrolą ocenia się pozytywnie z nieprawidłowościami.

Zakres, przyczyny i skutki stwierdzonych uchybień przedstawiają się następująco:

1. W zakresie organizacyjnym dotyczącym obowiązującego w PUP Wschowa Regulaminu Organizacyjnego, stwierdza się, że w treści Regulaminu brak jest wskazania w jakiej komórce organizacyjnej realizowane są zadania z zakresu objętego kontrolą.
2. W PUP Wschowa zadania doradcy klienta świadczy 6 osób (dwoje pracowników przebywa na urlopie wychowawczym i nie świadczy pracy), natomiast zgodnie z informacją sporządzoną przez kontrolowaną jednostkę na podstawie § 86 rozporządzenia MPiPS z dnia 14 maja 2014r. w sprawie szczegółowych

warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy dotyczącą minimalnej liczby doradców klienta liczba ta powinna wynosić 8.

3. Treść druku krajowej oferty pracy stosowanego w PUP Wschowa 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.
4. W zakresie kontaktów z pracodawcami stwierdza się brak realizacji obowiązku wynikającego z § 14 rozporządzenia w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy tj. brak sporządzenia kwartalnych planów podejmowania/utrzymywania kontaktów z pracodawcami z obszaru działania Urzędu.
5. W 81 przypadkach do realizacji przyjęto niekompletnie wypełnione oferty pracy. Oferty zawierały braki dotyczące okresu zatrudnienia, rodzaju działalności PKD, informacji czy pracodawca jest zainteresowany zatrudnieniem kandydatów z państw EOG, daty rozpoczęcia pracy oraz planowanych godzin pracy.
6. W przypadku 1 oferty osoby bezrobotne kierowane do pracy w ramach wskazanego stanowiska nie spełniały wymogów pracodawcy odnośnie specjalistycznego wykształcenia (studia magisterskie w kierunku kosmologii) co nasuwa stwierdzenie, że w przypadku kierowanych osób była to praca nieodpowiednia w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.
7. W 1 przypadku przyjęta do realizacji oferta zawierała wymagania, które naruszają zasadę równego traktowania w zatrudnieniu i dyskryminują kandydatów ze względu na płeć (pracodawca był zainteresowany zatrudnieniem mężczyzn).
8. W przypadku 2 ofert pracy wskazane wynagrodzenie nie było zgodne z wysokością minimalnego wynagrodzenia określonego na rok 2017 (planowanie zatrudnienie dotyczyło roku 2017).
9. W 1 przypadku z rozliczonego skierowania do pracy wynikało, że pracodawca odmawia przyjęcia kandydata z powodu braku doświadczenia, natomiast ze złożonej oferty pracy nie wynikała konieczność posiadania doświadczenia. Powyższe należało wyjaśnić z pracodawcą w celu efektywniejszej realizacji złożonej oferty pracy.
10. W przypadku 3 ofert pracy bez szczególnych wymagań lub bez jakichkolwiek wymagań w stosunku do kandydatów, PUP Wschowa 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. Dostosować Regulamin Organizacyjny Powiatowego Urzędu Pracy we Wschowie do struktury organizacyjnej Urzędu z uwzględnieniem realizowanych zadań.
2. Dostosować minimalną liczbę pracowników pełniących funkcję doradcy klienta do określonej liczby doradców klienta PUP Wschowa wyliczonej na podstawie § 86

rozporządzenia MPiPS z dnia 14 maja 2014r. w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy.

3. 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.
4. Należy realizować obowiązek wynikający z § 14 rozporządzenia w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy tj. sporządzać kwartalne plany podejmowania/utrzymywania kontaktów z pracodawcami z obszaru działania Urzędu.
5. Zaleca się weryfikować przyjmowane krajowe oferty pracy pod względem wypełniania przez pracodawców druków zgłaszanych ofert (wszystkie obligatoryjne elementy krajowej oferty pracy powinny być wskazane przez pracodawcę w ofercie).
6. Kierując osoby bezrobotne do pracodawcy krajowego należy dokładnie weryfikować czy spełniają wymogi wskazane przez pracodawcę dla kandydatów do pracy.
7. Przyjmując ofertę pracy do realizacji każdorazowo należy ustalić, czy nie zawiera ona wymagań, które naruszają zasadę równego traktowania w zatrudnieniu i dyskryminują kandydatów ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie lub orientację seksualną. W sytuacji, gdy oferta zawiera w/w elementy dyskryminujące kandydatów do pracy należy odmówić przyjęcia oferty zgodnie z art. 36 ust. 5 e ustawy o promocji zatrudnienia (...).
8. Należy weryfikować oferty pracy pod względem proponowanego minimalnego wynagrodzenia za pracę. Proponowana przez pracodawcę na dany rok zatrudnienia wysokość wynagrodzenia nie może być niższa, niż kwota ustalonego na ten rok minimalnego wynagrodzenia zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.
9. 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.
10. 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 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 we Wschowie, drugi egzemplarz pozostaje w aktach Oddziału Rynku Pracy w Wydziale Polityki Społecznej Lubuskiego Urzędu Wojewódzkiego w Gorzowie Wlkp.

Z up. WOJEWODY LUBUSKIEGO

Robert Paluch
Wicewojewoda Lubuski

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