



Wyjazd do pracy w innym kraju jest od kilku lat jedną z najczęstszych form emigracji zewnętrznej Polaków. Pomocą poszukującym pracy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia za granicą zajmują się agencje pośrednictwa pracy. Niestety, ciągle pojawiają się informacje o działalności nielegalnych pośredników pracy za granicą, którzy na przykład oferując atrakcyjną pracę pobierają duże opłaty od osób i....znikają. Często też praca okazuje się inna niż w ofercie. Warto więc poznać zasady, na jakich działają agencje pośrednictwa do pracy za granicą, które są jednymi z rodzajów agencji zatrudnienia.

Podstawą legalnej działalności każdej agencji zatrudnienia jest uzyskanie wpisu do rejestru, prowadzonego w formie elektronicznej, przez Marszałków Województw. Dokumentem potwierdzającym wpis do ww. rejestru jest wydawany agencji zatrudnienia certyfikat. Z obowiązku posiadania certyfikatu zwolnione są agencje zatrudnienia z państw członkowskich Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego oraz Szwajcarii - korzystające ze swobody świadczenia usług - świadczące usługi z zakresu agencji zatrudnienia na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Agencje te mają obowiązek jedynie poinformowania Marszałka Województwa o zamiarze prowadzenia swojej działalności w Polsce. Wpis do rejestru powinien być gwarancją, że usługi agencji wykonywane są na odpowiednim poziomie.

Kierowanie do pracy za granicą za pośrednictwem agencji pośrednictwa pracy odbywa się na podstawie umowy (reguluje to art. 85 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy) zawieranej przez te agencje z obywatelami polskimi. Umowa ta nie jest umową o pracę, zawieraną z pracodawcą. Musi jednak m.in. określać: pracodawcę zagranicznego, okres zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, rodzaj oraz warunki pracy i płacy, warunki ubezpieczenia społecznego oraz od następstw nieszczęśliwych wypadków i chorób tropikalnych, obowiązki, uprawnienia i zobowiązania stron zawierających umowę, zakres odpowiedzialności cywilnej stron w przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania umowy zawartej między agencją zatrudnienia a obywatelem polskim, w tym stronę pokrywającą koszty dojazdu i powrotu osoby skierowanej do pracy w przypadku niewywiązania się pracodawcy zagranicznego z warunków umowy oraz tryb dochodzenia związanych z tym roszczeń, kwoty należne agencji zatrudnienia z tytułu faktycznie poniesionych kosztów związanych ze skierowaniem do pracy za granicą poniesione na: dojazd i powrót osoby skierowanej, wydawanie wizy, badania lekarskie i tłumaczenie dokumentów, informację o trybie i warunkach dopuszczania cudzoziemców do rynku pracy w państwie wykonywania pracy, inne zobowiązania stron.

Agencje zatrudnienia od osób, dla których poszukują zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, lub którym udzielają pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia, nie mogą pobierać opłat, chyba że są to opłaty związane z faktycznie poniesionymi (i zostały wymienione w umowie!) kosztami np. koszt przejazdu za granicę, wizowania paszportu, badań lekarskich, dodatkowego ubezpieczenia, tłumaczenia niezbędnych dokumentów dla osoby wyjeżdżającej, szkolenia bhp - zgodnego z prawem międzynarodowym, szkolenia językowego w zależności od potrzeb przyszłego pracodawcy, opłat manipulacyjnych związanych z uzyskaniem zaświadczenia o niekaralności itp. Natomiast zabronione jest pobieranie opłat od osób kierowanych do pracy za granicą z tytułu: przedpłat, kaucji, wynajmu lokalu, opłat eksploatacyjnych, wynagrodzenia pracowników, wyjazdów pracowników agencji, rekrutacji, usług pocztowo-telekomunikacyjnych, druków, reklamy i ogłoszeń prasowych, opracowania umów. Należy o tym pamiętać, bo nieuczciwi pośrednicy działający zarówno w kraju, jak i za granicą wykorzystują łatwowierność najczęściej osób bezrobotnych zdeterminowanych w poszukiwaniu jakiegokolwiek pracy.

WSKAZÓWKI DLA OSÓB, KTÓRE CHCĄ PODJĄĆ PRACĘ ZAROBKOWĄ ZA GRANICĄ

Przed wyjazdem należy:

- dowiedzieć się o warunki pracy panujące w kraju, w którym mamy podjąć zatrudnienie. Takie informacje najprościej znaleźć na stronach internetowych, np.:

www.kraz.praca.gov.pl Rejestr Podmiotów Prowadzących Agencje Zatrudnienia

www.mpips.gov.pl Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

www.kprm.gov.pl Kancelaria Prezesa Rady Ministrów

<http://poradnik.poland.gov.pl> Strona prowadzona przez Ministerstwo Spraw Zagranicznych

www.eures.praca.gov.pl/ Sieć Europejskich Ofert Pracy EURES

powinny jej udzielić także urzędy pracy oraz agencja pośrednicząca w wyjeździe. Pomocne mogą okazać się osoby, które kiedyś pracowały w danym państwie. Również rozmaite publikacje, przewodniki i informatory będą przydatnym źródłem wiedzy;

- koniecznie skompletować adresy i telefony polskich przedstawicielstw dyplomatyczno-konsularnych oraz mapy i atlasy;
- ubezpieczyć siebie i ewentualnie pojazd, którym będziemy podróżować. Upewnić się, czy posiadamy międzynarodowe prawo jazdy;
- starać się unikać nieuczciwych pośredników;
- nie zapominać, że wciąż w wielu krajach do podjęcia pracy niezbędna jest wiza z prawem do pracy. Wydają ją konsulaty mające siedzibę w Polsce;
- pamiętać, jakie ryzyko niesie ze sobą „praca na czarno”: jest źle opłacana, cechują ją nienajlepsze warunki, nie zapewnia ubezpieczenia społecznego, a karą

za nią jest deportacja do kraju.

W przypadku, jeżeli warunki pracy lub płacy nie są zgodne z zawartymi w umowie kierującej do pracy za granicą – osoba ma prawo wystąpić z roszczeniami do agencji zatrudnienia, za pośrednictwem której została skierowana do pracy. Natomiast po powrocie do kraju można od agencji zatrudnienia dochodzić swoich roszczeń przed sądem powszechnym - występując z powództwem cywilnym. W przypadku kiedy pracodawca nie wywiązuje się z warunków umowy o pracę – fakt ten trzeba zgłosić do agencji zatrudnienia. W niektórych państwach pomocy mogą udzielać związki zawodowe, inspekcje pracy albo urzędy pracy. Gdy ten sposób nie przynosi rezultatu w postaci doprowadzenia do ugody z pracodawcą, istnieje możliwość pozwania pracodawcy do właściwego sądu w danym kraju – jako jedynej instytucji rozstrzygającej spory pomiędzy pracobiorcą i pracodawcą.