



Samorząd Województwa Wielkopolskiego

Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu

AGENCJE ZATRUDNIENIA

INFORMATOR

**DLA OSÓB POSZUKUJĄCYCH PRACY
ZA POŚREDNICTWEM
AGENCJI ZATRUDNIENIA**

POZNAŃ 2010

POSZUKIWANIE PRACY ZA POŚREDNICTWEM AGENCJI ZATRUDNIENIA.

Niepubliczny sektor rynku pracy w Polsce funkcjonuje od wielu lat i jest obecnie stosunkowo dobrze rozwinięty. W chwili obecnej działa na terenie Rzeczypospolitej Polskiej około trzech tysięcy zarejestrowanych w Krajowym Rejestrze Agencji Zatrudnienia /www.kraz.praca.gov.pl/ prywatnych agencji zatrudnienia, posiadających odpowiedni certyfikat na prowadzenie usług z zakresu:

- pośrednictwa pracy,
- doradztwa personalnego,
- poradnictwa zawodowego,
- pracy tymczasowej.

Agencje te dysponują ofertami pracy zarówno stałej, jak i tymczasowej, we wszystkich branżach i sektorach. Część agencji pośredniczy także w podejmowaniu zatrudnienia za granicą. Niestety, coraz liczniejsze są informacje o działalności nielegalnych lub nieuczciwych pośredników pracy, dlatego korzystając z pośrednictwa agencji zatrudnienia należy zachować szczególną ostrożność, zwłaszcza jeżeli jest to związane z podjęciem decyzji o wyjeździe za ich pośrednictwem do pracy za granicę.

Agencje zatrudnienia mogą prowadzić działalność w oparciu o przepisy zawarte w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Nr 69, poz. 415 z 2008 r. z późn. zm.). Zgodnie z zapisami tej ustawy rejestr podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia prowadzony jest przez **marszałka województwa właściwego dla siedziby podmiotu.**

Podmioty, które zamierzają prowadzić usługi w zakresie :

- pośrednictwa pracy,
- doradztwa personalnego,
- poradnictwa zawodowego,
- pracy tymczasowej,

mogą je świadczyć na zasadach określonych w ustawie, wyłącznie po uzyskaniu wpisu do rejestru agencji zatrudnienia, potwierdzonego stosownym certyfikatem wydanym przez marszałka województwa. Agencje zatrudnienia mogą być prowadzone również przez jednostki samorządu terytorialnego, szkoły wyższe, stowarzyszenia, fundacje, organizacje społeczne i zawodowe oraz inne organizacje, których statutowym celem jest świadczenie tych usług, także pod warunkiem uzyskania wpisu do rejestru.

W ogłoszeniach, ofertach oraz innych dokumentach agencja zatrudnienia ma obowiązek podawania numeru wpisu do rejestru, który jest ogólnodostępny na stronie www.kraz.praca.gov.pl . Należy zwrócić szczególną uwagę na fakt, iż agencja zatrudnienia nie ma obowiązku zwrotu certyfikatu po zakończeniu działalności (wykreśleniu z ww. rejestru na wniosek własny lub też z powodu naruszenia obowiązujących przepisów), w związku z czym należy sprawdzić nie tylko certyfikat, który agencja przedstawia, lecz także aktualny wpis do Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia na stronie www.kraz.praca.gov.pl .

Agencje zatrudnienia świadczą usługi w zakresie:

1. **Pośrednictwa pracy**, polegające w szczególności na:

- udzielaniu pomocy osobom w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej,
- udzielaniu pomocy pracodawcom w pozyskaniu pracowników o poszukiwanych kwalifikacjach zawodowych,
- pozyskiwaniu i upowszechnianiu ofert pracy,

- udzielaniu pracodawcom informacji o kandydatach do pracy, w związku ze zgłoszoną ofertą pracy,
- informowaniu kandydatów do pracy oraz pracodawców o aktualnej sytuacji i przewidywanych zmianach na lokalnym rynku pracy,
- inicjowaniu i organizowaniu kontaktów osób poszukujących odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej z pracodawcami,
- kierowaniu osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych;

2. Doradztwa personalnego, polegające w szczególności na:

- prowadzeniu analizy zatrudnienia u pracodawców, określaniu kwalifikacji pracowników i ich predyspozycji,
- określaniu innych cech niezbędnych do wykonywania określonej pracy,
- wskazywaniu źródeł i metod pozyskania kandydatów na określone stanowiska pracy,
- weryfikacji kandydatów pod względem oczekiwanych kwalifikacji i predyspozycji;

3. Poradnictwa zawodowego polegające w szczególności na:

- udzielaniu pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia,
- udzielaniu informacji niezbędnych do podejmowania decyzji zawodowych w szczególności o zawodach, rynku pracy oraz możliwościach szkolenia i kształcenia,
- inicjowaniu, organizowaniu i prowadzeniu grupowych porad zawodowych, zajęć aktywizujących w zakresie pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy,
- udzielaniu pracodawcom pomocy w doborze kandydatów do pracy, w szczególności na udzielaniu informacji i doradztwie w tym zakresie;

4. Pracy tymczasowej polegające na:

- zatrudnianiu pracowników tymczasowych i kierowaniu tych pracowników oraz osób niebędących pracownikami do wykonywania

pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika, na zasadach określonych w przepisach o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

Agencje zatrudnienia nie mogą domagać się od osób poszukujących pracy opłat za jej znalezienie !

Pierwsza kluczowa zasada działalności agencji zatrudnienia to niepobieranie **od osób:**

- dla których poszukuje zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej,
- którym udziela pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia

kwot innych niż określone w art. 85 ust. 2 pkt 7 Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415 z późn. zm.) tj. za:

- dojazd i powrót osoby skierowanej,
- wydanie wizy,
- badania lekarskie,
- tłumaczenie dokumentów.

Warunkiem pobierania tych opłat jest ich dokładne wyspecyfikowanie w umowie z osobą kierowaną do pracy za granicą. Zabronione jest pobieranie: przedpłat, kaucji, opłat z tytułu wyszukiwania i wskazania pracodawcy zagranicznego, a w szczególności: opłat eksploatacyjnych, wynagrodzenia pracowników agencji zatrudnienia, opłat z tytułu wynajmu lokalu, wyjazdów pracownika agencji, rekrutacji, usług pocztowo-telekomunikacyjnych, druków, reklamy i ogłoszeń prasowych.

Druga kluczowa zasada obowiązująca agencje zatrudnienia to niekierowanie pracowników do kolejnego pośrednika.

Agencja Pracy Tymczasowej.

Wyjątek od powyższej reguły stanowi agencja pracy tymczasowej, pod warunkiem, że jest pracodawcą użytkownikiem, u którego pracownik tymczasowy wykonuje swoje obowiązki będąc jednocześnie zatrudniony przez agencję pracy tymczasowej.

Korzystając z usług agencji zatrudnienia należy zwrócić uwagę również na fakt, że nie może ona dyskryminować osób poszukujących pracy ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie, ani ze względu na przynależność związkową itp.

Agencja zatrudnienia kierująca do pracy za granicą ma obowiązek zawarcia z osobą kierowaną do pracy pisemnej umowy, zgodnie z art. 85 Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Umowa zgodna z prawem musi określać w szczególności:

- nazwę pracodawcy zagranicznego,
- okres zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej,
- rodzaj oraz warunki pracy i wynagradzania, a także przysługujące osobie kierowanej do pracy świadczenia socjalne,
- warunki ubezpieczenia społecznego oraz od następstw nieszczęśliwych wypadków i chorób tropikalnych,
- obowiązki i uprawnienia osoby kierowanej do pracy oraz agencji zatrudnienia,
- zakres odpowiedzialności cywilnej stron w przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania umowy zawartej między agencją zatrudnienia a osobą kierowaną, tym samym stroną 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,
 - wydanie wizey,
 - badania lekarskie,
 - tłumaczenie dokumentów;
- informacje o trybie i warunkach dopuszczania cudzoziemców do rynku pracy w państwie wykonywania pracy,
- inne zobowiązania stron.

Oplaty pobierane od osób poszukujących pracy muszą być wyspecyfikowane w zawieranej umowie!

W przypadku, gdy warunki pracy lub płacy nie będą zgodne z zawartymi w umowie cywilnej, osoba zainteresowana ma prawo wystąpić z roszczeniami do agencji zatrudnienia lub może dochodzić swoich roszczeń przed sądem powszechnym. Wszelkie nieprawidłowości związane z zatrudnieniem za pośrednictwem agencji zatrudnienia należy zgłaszać do Wojewódzkiego Urzędu Pracy właściwego dla danego województwa lub do Państwowej Inspekcji Pracy. Adresy Okręgowych Inspektoratów Pracy PIP znajdują się na stronie <http://www.pip.gov.pl> , natomiast adresy Wojewódzkich Urzędów Pracy można znaleźć na stronie www.kraz.praca.gov.pl .

W przypadku potrzeby uzyskania pomocy przez obywatela polskiego za granicą, osoba poszukująca informacji lub pomocy powinna zgłosić się do najbliższego Konsulatu RP. Należy jednak pamiętać, że w sytuacjach losowych pomoc polskich placówek konsularnych ogranicza się do ewentualnego udzielenia doraźnej pomocy (np. kredytu na zakup biletu

powrotnego do Polski). Adresy polskich placówek dyplomatycznych za granicą można znaleźć na stronie <http://bazateleadresowa.poland.gov.pl> .

Ewentualnych roszczeń wobec zagranicznego pracodawcy można dochodzić wnosząc sprawę do właściwego sądu pracy w kraju zatrudnienia, jako jedynej instytucji rozstrzygającej spory pomiędzy pracobiorcą, a pracodawcą.

Warto pamiętać o kilku najważniejszych zasadach, aby nie narazić się na niepotrzebne ryzyko oraz nie zostać ofiarą nieuczciwych agencji zatrudnienia, czy pośredników:

- przed wyjazdem za granicę warto zapoznać się z poradnikiem „Bezpieczne wyjazdy do pracy – co należy wiedzieć, aby bezpiecznie wyjechać do pracy za granicę?” znajdującym się na stronie www.kraz.praca.gov.pl ,
- nie należy podejmować decyzji o wyjeździe zbyt szybko, pod wpływem emocji – pośpiech nie zawsze jest najlepszym doradcą,
- bezwzględnie należy sprawdzić na stronie www.kraz.praca.gov.pl , czy pośrednik figuruje w Krajowym Rejestrze Agencji Zatrudnienia, a tym samym posiada certyfikat na prowadzenie agencji zatrudnienia,
- nie należy korzystać z usług agencji podającej wyłącznie numer telefonu komórkowego, domagając się podania dokładnego adresu pośrednika – jeżeli jest uczciwy nie będzie obawiał się podania dokładnych danych teleadresowych,
- żaden pośrednik nie ma prawa do pobierania opłat za załatwienie pracy,
- należy sprawdzić w Krajowym Rejestrze Sądowym lub ewidencji działalności gospodarczej (urząd miasta lub gminy), czy dany pośrednik ma zgłoszoną działalność gospodarczą, od jak dawna i czy posiada własne biuro,

- należy sprawdzić, czy pośrednik posiada umowę zawartą z pracodawcą zagranicznym, czy wysyłał już ludzi do danego pracodawcy, poprosić o podanie dokładnych danych pracodawcy oraz numerów telefonów do osób, które korzystały z usług danej agencji zatrudnienia,
- należy domagać się szczegółowych informacji na temat zakresu obowiązków, czasu pracy, warunków i rodzaju wynagrodzenia (brutto, czy netto),
- nie należy płacić pośrednikowi za mieszkanie oferowane za granicą przed wyjazdem,
- zawsze przed wyjazdem należy domagać się spisania umowy, w której będą podane warunki pracy, płacy i należne świadczenia oraz dokładnie czytać podpisywane dokumenty,
- jeżeli umowa zawiera warunki niekorzystne np. zmusza do wykupienia droższej opcji przejazdu u danego pośrednika, należy rozważyć skorzystanie z usług innego pośrednika,
- agencja ma obowiązek udzielenia osobie kierowanej do pracy za granicą informacji na temat możliwości opłacania składek na Fundusz Pracy z tytułu zatrudnienia za granicą oraz nabycia z tego tytułu świadczeń pracowniczych,
- szukając pracy należy korzystać z dużych, renomowanych i sprawdzonych agencji, które posiadają certyfikat na wykonywanie działalności w tym zakresie.

Agencja Pracy Tymczasowej (APT).

Agencja Pracy Tymczasowej (APT) jest szczególnym rodzajem agencji zatrudnienia. Funkcjonowanie APT, poza Ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69 poz. 415 z późn. zm.), reguluje Ustawa z dnia 9 lipca 2003 roku o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. Nr 166, poz. 1608 z 22 września 2003 r., zmiany: Dz. U. z 2004 r. Nr 96, poz. 959).

Praca tymczasowa to forma zatrudnienia, w której stosunek zatrudnienia zawierają trzy strony umowy – nie tylko pracodawca (w tym przypadku agencja pracy tymczasowej) i pracownik, jak w przypadku tradycyjnej umowy o pracę, ale także pracodawca użytkownik, u którego pracownik wykonuje swoje obowiązki. Praca tymczasowa nazywana jest także leasingiem pracowniczym.

Agencja pracy tymczasowej angażuje pracowników, wypłaca im pensje, dba o stronę socjalną oraz negocjuje warunki z pracodawcą. Długość zlecenia może być różna – od kilku dni, tygodni do maksymalnie półtora roku w ciągu trzech lat u jednego pracodawcy użytkownika.

W celu zawarcia umowy o pracę między agencją pracy tymczasowej, a pracownikiem, pracodawca użytkownik ma obowiązek pisemnego uzgodnienia z agencją następujących kwestii:

- rodzaju pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu,
- opisu kwalifikacji kandydatów,
- przewidywanego okresu wykonywania pracy,
- wymiaru czasu pracy,
- miejsca wykonywania pracy.

Umowa między pracownikiem, a agencją pracy tymczasowej musi zostać zawarta na piśmie i określać następujące zagadnienia:

- opis stron umowy,
- rodzaj umowy,

- datę jej zawarcia,
- wskazać pracodawcę użytkownika (firmę, do której trafi pracownik),
- okres wykonywania pracy tymczasowej na rzecz wskazanego pracodawcy użytkownika.

W umowie muszą zostać także zawarte warunki zatrudnienia pracownika tymczasowego w okresie wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika. Nie powinno w niej zabraknąć także informacji o wynagrodzeniu za pracę oraz terminu i sposobu wypłacania pensji. **Należy pamiętać, że to na agencji pracy tymczasowej spoczywa obowiązek wypłaty pracownikowi wynagrodzenia**, ponieważ pozostaje on pracownikiem agencji, bez względu na firmę, w której pracuje. Oznacza to, że wszystkie sprawy administracyjne (w tym wypłatę wynagrodzeń, odprowadzenie podatku, składek ZUS itp.) przejmuje na siebie agencja pracy tymczasowej.

W 2005 roku powstało **Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia (SAZ)**, będące członkiem Konfederacji Pracodawców Polskich, którego jednym z celów jest wypracowanie etycznych zasad działania agencji pracy tymczasowej oraz propagowanie elastycznych form zatrudnienia i wiedzy na ich temat. Na stronie <http://www.saz.org.pl> można sprawdzić, czy firma, z której usług chcesz skorzystać jest członkiem stowarzyszenia.

Aktualny wykaz agencji zatrudnienia, które figurują w Krajowym Rejestrze Agencji Zatrudnienia oraz posiadają stosowny certyfikat znajduje się na stronie internetowej www.kraz.praca.gpv.pl . Wiarygodność danej agencji można sprawdzić także w wojewódzkich urzędach pracy.

Bardzo ważne jest, aby wszelkie nieprawidłowości dotyczące działania agencji zatrudnienia zgłaszać pisemnie do wojewódzkiego urzędu pracy lub Państwowej Inspekcji Pracy. Umożliwia to szybsze przeprowadzenie

kontroli oraz postępowania zmierzającego do wykreślenia nieuczciwego pośrednika z Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia. Poważne naruszenie obowiązujących przepisów należy zgłaszać na policję lub do prokuratury.