



Business Centre
Club



RAPORT **6**

Płeć
a warunki pracy

Znaczenie płci oraz nieuświadomionych uprzedzeń w procesie zatrudniania na równoważne stanowiska

Przedmiot
badania

3

Parametry
badania

3

Cele
badania

3

Opis metody
badawczej

3

Opis uzyskanej
próby

4

Nieświadomione
uprzedzenia

4

12

Podsumowanie

11

Wnioski

6

Porównanie
występowania cech
ze względu na płeć

6

Dopasowanie płci
do stanowiska



Przedmiot badania

Określenie znaczenia płci oraz nieświadomych uprzedzeń w procesie zatrudniania na równoważne stanowiska.

Parametry badania

- rodzaj: ilościowe;
- metoda: CAWI; dobór celowy: HR;
- grupa docelowa: pracodawcy (badanie ogólnopolskie);
- liczebność próby: $n > 100$.

Cele badania:

- określenie poziomu nierównowagi warunków zatrudnienia oferowanych kobietom i mężczyznom, w trakcie rekrutacji na równoważne stanowiska pracy;
- zbadanie czynników wpływających na różnicowanie warunków zatrudnienia dla kobiet i mężczyzn, aplikujących na równoważne stanowiska pracy;
- weryfikacja nieświadomych uprzedzeń.

Celem badania jest próba identyfikacji nierównowagi dotyczącej warunków zatrudnienia proponowanych kobietom i mężczyznom. Pozytywny



wynik hipotezy umożliwiłby przeprowadzenie pogłębionej analizy opisywanego zjawiska. W tym celu, zostanie określony poziom oraz stopień zróżnicowania parametrów pracy w zależności od płci. Dodatkowym elementem podlegającym sprawdzeniu, będzie weryfikacja nieświadomych uprzedzeń, związanych z płcią.

Opis metody badawczej

Biorąc pod uwagę wrażliwy charakter pytań dot. uprzedzeń i równego traktowania, w celu zapewnienia respondentom poczucia anonimowości i komfortu zdecydowano o wykorzystaniu kwestionariusza ankiety online (CAWI).

Zastosowano celowy dobór próby, kierując ankietę do osób pracujących w działach personalnych, które zwyczajowo odpowiadają lub biorą udział w prowadzeniu procesów rekrutacyjnych w przedsiębiorstwach. Zaproszenie do badania wysłano 14 lipca 2022 do bazy 8.291 adresów email pracowników działów personalnych w bazie firmy Sedlak & Sedlak. Osoby zaproszone do badania reprezentowały organizacje z różnych rejonów Polski i przekroju branż. Dane zbierano w dniach od 14 do 27 lipca 2022 za pośrednictwem strony badaniahr.pl. Badanie było anonimowe.

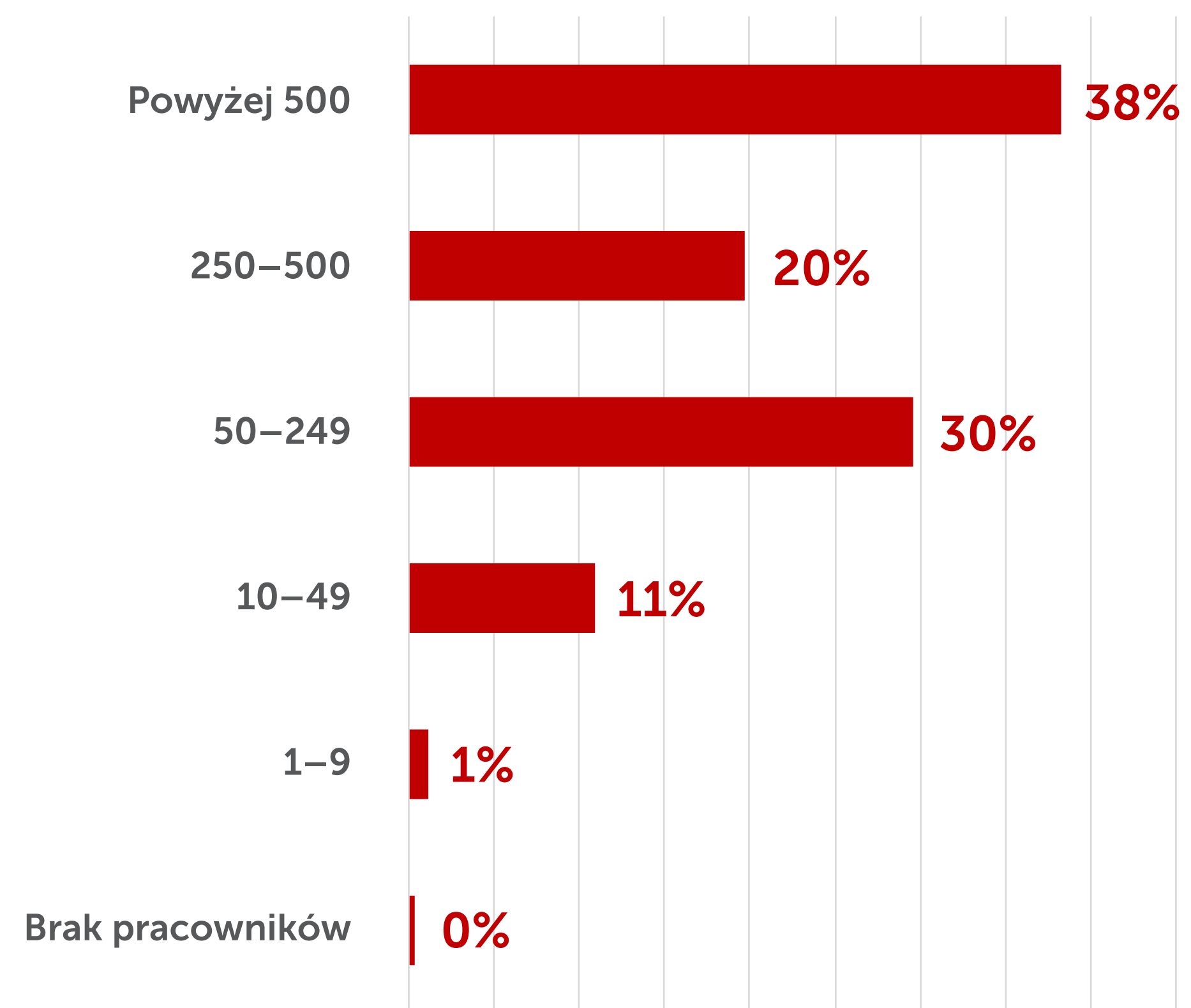
Uzyskano 302 wypełnienia ankiety. Dane poddano analizie pod względem rekordów odstających oraz czasu wypełnienia ankiety w celu wychwylenia ewentualnie nierzetelnych respondentów. Nie stwierdzono takich przypadków. Do dalszej analizy wybrano 274 ankiet, w których zadeklarowano, że w przeciągu ostatnich 2 lat przedsiębiorstwo zatrudniło pracownika.

Opis uzyskanej próby

W badanej próbie, 17% organizacji określiło handel jako swój główny charakter działalności, 39% – wskazało usługi, a 45% – produkcję. Z perspektywy przeprowadzonego badania, istotny jest nie tylko sektor organizacji, ale również jego wielkość. Zgodnie z odpowiedziami respondentów, 38% firm zatrudniało powyżej 500 osób, 20% pomiędzy 250 a 500, 30% w przedziale pomiędzy 50 a 249, natomiast 12% poniżej 50 osób. Kolejnym czynnikiem opisującym grupę badawczą jest wiek respondentów. I tak, 36% respondentów była w wieku 40 lat lub niższym, 42% w wieku 41–50 lat, a osób w wieku powyżej 50 lat – 22%. W badanej grupie dominowały kobiety (82%), a jedna osoba nie chciała deklarerować swojej płci. Tak duży udział kobiet w badanej grupie wynika z ich silnej reprezentacji w komórkach odpowiedzialnych za zarządzanie zasobami ludzkimi i rekrutację.

Celem ankiety było zbadanie czy respondenci zauważają zależność między płcią, a warunkami zatrudnienia. Naturalną konsekwencją takiego założenia, było określenie poziomu zatrudnienia w firmach, w których pracują respondenci. Analizę zależności płcie – warunki zatrudnienia można bowiem prowadzić wyłącznie wśród osób zatrudnionych w firmach prowadzących procesy rekrutacyjne.

WYKRES 1. Rozkład zatrudnienia w badanej populacji.



Źródło: opracowanie własne.

Zgodnie z wynikami przedstawionymi w tabeli 1, respondenci pracują w firmach zatrudniających pracowników. Co ciekawe, 99% badanych zatrudnia powyżej 10 pracowników. W 88% przypadków badani zatrudniają powyżej 50 pracowników, a 58% co najmniej 250 osób. Natomiast, aż 38% respondentów reprezentuje firmy o zatrudnieniu powyżej 500 osób. Można więc stwier-

dzić, że w przeprowadzone ankiecie przeważają przedsiębiorstwa, które regularnie zatrudniają pracowników.

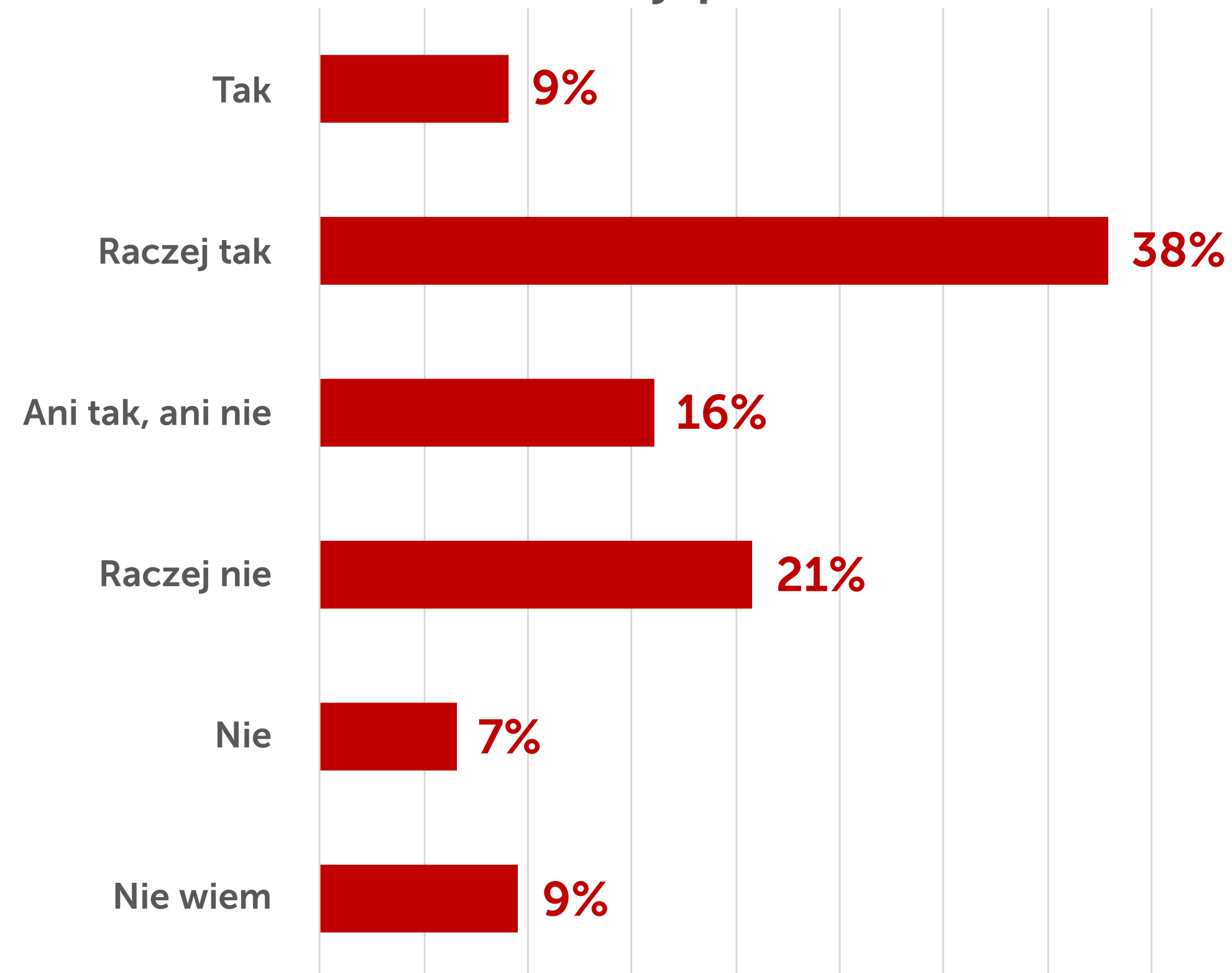
ZATRUDNIENIE	n	%
powyżej 500	105	38,3%
250-500	54	19,7%
50-249	81	29,6%
10-49	30	10,9%
1-9	3	1,1%
brak zatrudnionych	1	0,4%
	274	100,0%

Tabela 1. Rozkład zatrudnienia w ujęciu procentowym. Źródło: opracowanie własne.

Nieuświadomione uprzedzenia

W procesach doboru pracowników po stronie pracodawcy mogą uczestniczyć zarówno dedykowane do tego osoby, jak i te mniej doświadczone. Analiza złożonych aplikacji i późniejsza rozmowa/rozmowy mają ułatwić wybór idealnego kandydata/kandydatki. Proces ten jednak powinien być wolny od jakichkolwiek uprzedzeń, związanych z płcią. Może się jednak okazać, że zaangażowane w rekrutację osoby podlegają nieświadomym uprzedzeniom. W związku z tym problemem respondenci zostali poproszeni o ocenę tego zjawiska.

WYKRES 2. Poziom nieświadomych uprzedzeń w czasie rekrutacji pracowników



Źródło: opracowanie własne.

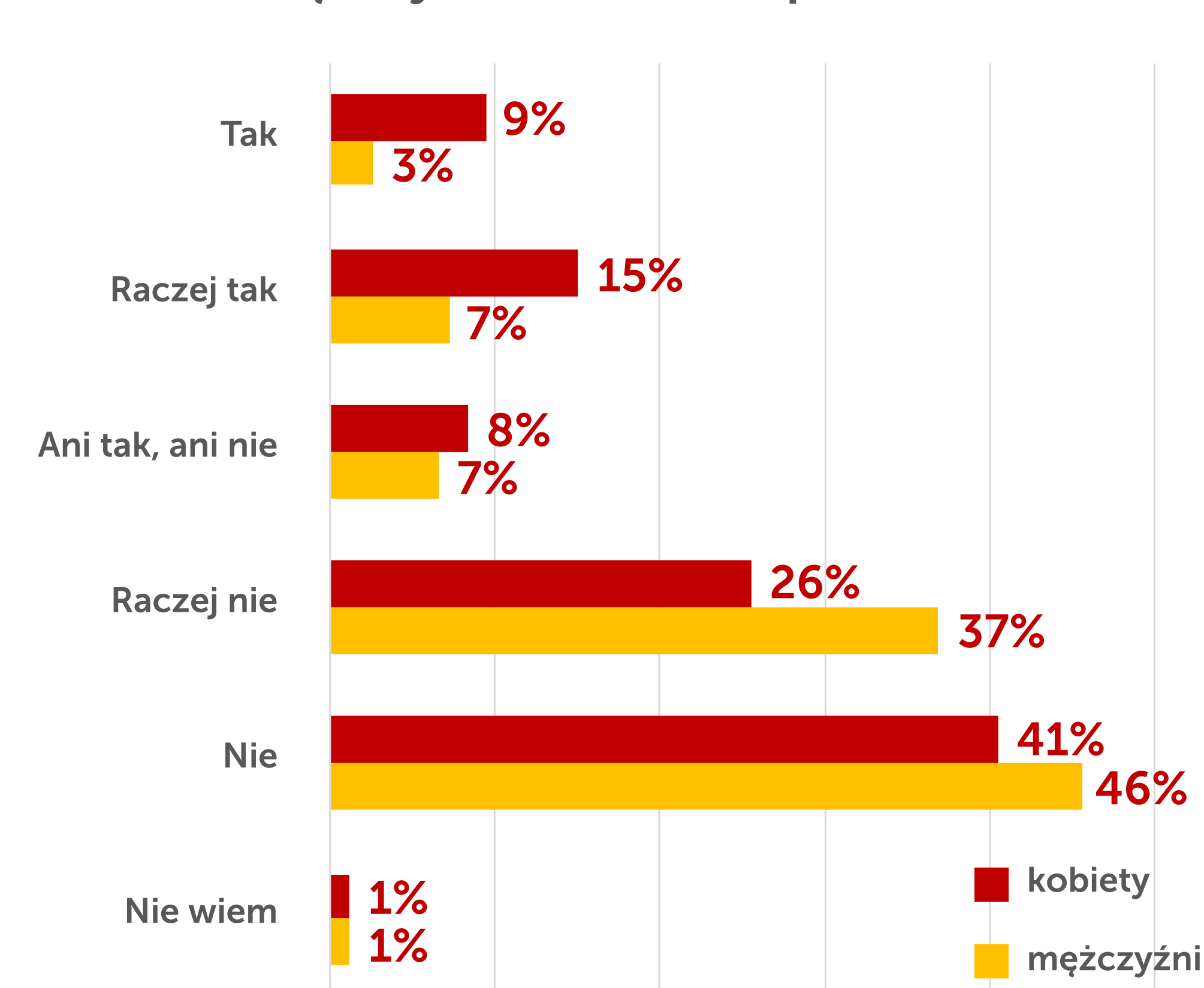
Według 47% badanych, nieświadomione uprzedzenia związanych z płcią kandydata/kandydatki występują w procesach rekrutacji (9% tak i 38% raczej tak). Przeciwnego zdania jest 28% respondentów (21% raczej nie i 7% nie). Nie ma zdania na ten temat 9% osób uczestniczących w ankiecie.

Z profesjonalnego punktu widzenia, proces rekrutacji powinien być całkowicie wolny od uprzedzeń. Nie powinny one występować w komponowaniu treści ogłoszenia, a rekruter nie powinien zwracać uwagi na płeć, wygląd ani wiek

osoby poszukującej pracy. Oprócz tego, nie powinien on porównywać zainteresowań kandydata/kandydatki do swoich. Niewskazane jest również analizowanie profilu pod względem innym, niż profesjonalnym. W większości przypadków, aplikacje zawierają jednak zdjęcia, kandydaci/kandydatki piszą o szkołach i uczelniach, które skończyli, piszą o swoich zainteresowaniach. Dzięki temu, rekruter jest w stanie ocenić dopasowanie kandydata/kandydatki do opisu stanowiska, jednakże może być to potencjalnie przyczyną powstania pewnego uprzedzenia. Dla przykładu, jeśli rekruter ma zainteresowania dokładnie takie same jak osoba poszukująca pracy to najprawdopodobniej będzie oceniał ta osobę lepiej, niż pozostałych kandydatów. Są to zależności naturalne w kontakcie z innymi, jednakże w sferze profesjonalnej, mogą stwarzać potencjalne problemy. Dlatego tak ważne jest, aby sobie zdać sprawę, że nieświadomione uprzedzenia występują i mają znaczenie w procesach rekrutacji.

W kolejnej części ankiety, zadano respondentom pytania mające na celu sprawdzenie czy zauważają oni wpływ płci kandydata na zachowanie przedsiębiorstw oraz wskazanie jego poziomu. W tym celu, konieczne było określenie przez badanych poziomu zjawiska, a następnie sprawdzenie różnic między ewentualnymi uprzedzeniami wobec kobiet i mężczyzn.

WYKRES 3. Poziom uprzedzeń wobec kobiet i mężczyzn w firmie respondenta



Źródło: opracowanie własne.

Zgodnie z wynikami, badani uważają, że poziom uprzedzeń w ich firmach jest mały. Uprzedzenia wobec kobiet widzi 24% respondentów (9% tak i 15% raczej tak), a wobec mężczyzn 10% (3% tak i 7% raczej tak). Uprzedzeń wobec kobiet nie dostrzega 67% osób uczestniczących w badaniu (26% raczej nie i 41% nie), wobec mężczyzn ten wskaźnik wynosi 83% (37% raczej nie i 46% nie).

Taki rozkład odpowiedzi pokazuje, że nadal istnieje nierównowaga dotycząca uprzedzeń. Są one blisko 2,5 raza większe w stosunku do kobiet, w porównaniu z uprzedzeniami wobec mężczyzn. Odpowiednio symetryczny jest poziom braku uprzedzeń. Respondenci uważają, że brak uprzedzeń wobec mężczyzn jest o 24% wyższy w stosunku do uprzedzeń wobec kobiet.

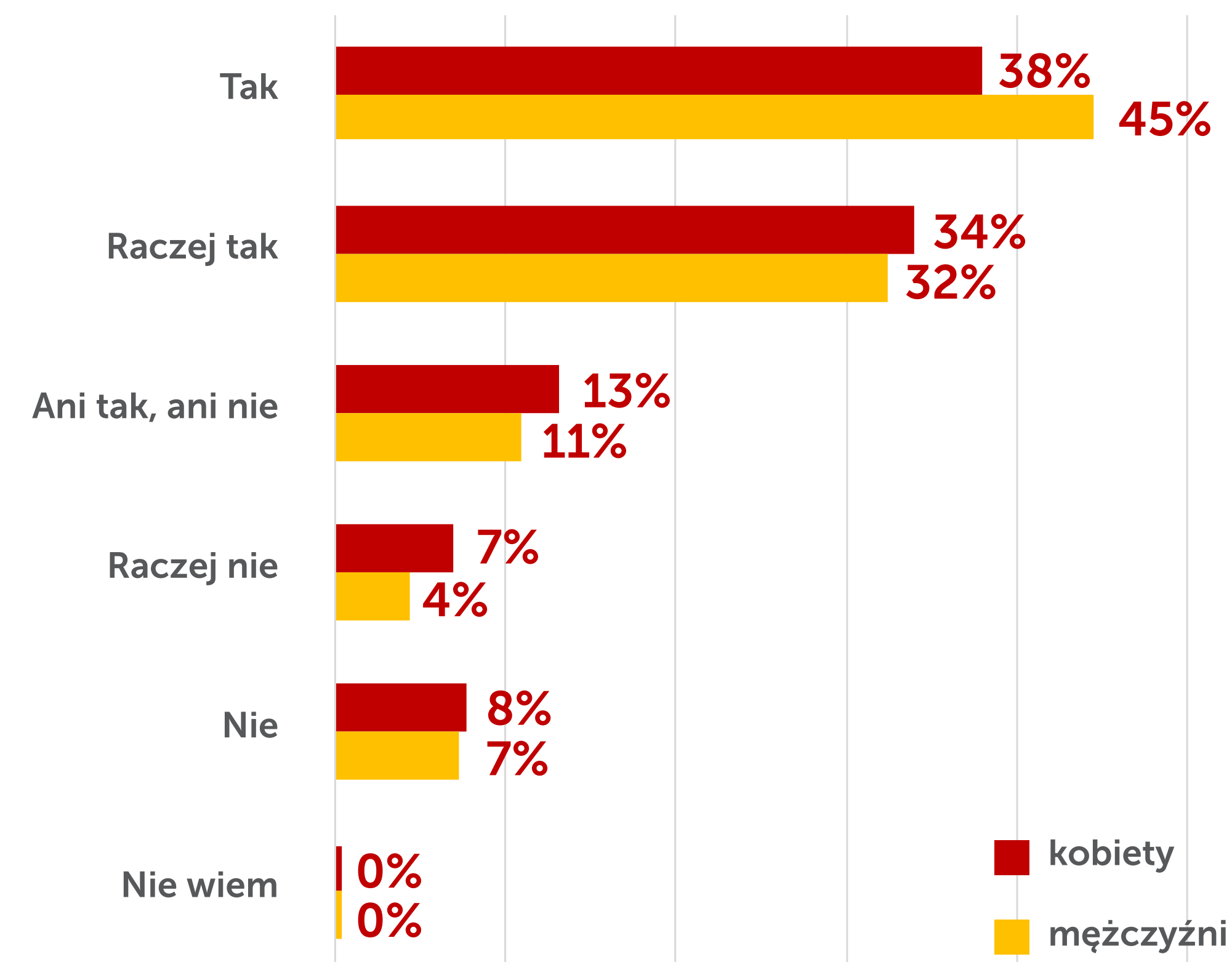
Dopasowanie płci do stanowiska

Ideą procesu rekrutacyjnego jest znalezienie najbardziej dopasowanego pracownika do potrzeb organizacji. Dla pewnych stanowisk oznacza to, znalezienie pracownika o najwyższych kwalifikacjach, dla innych liczy się doświadczenie, dla jeszcze innych mają znaczenie podwaliny teoretyczne. Z drugiej strony, proces musi odbyć się w pewnych ramach kosztowych. Rzadko bowiem dobór pracowników odbywa się w próżni finansowej, w której koszty nie grają roli. Jednym z elementów mogących mieć znaczenie w procesie jest płeć. Jednym z celów badania, było określenie czy według respondentów płeć ma znaczenie w przypadku rekrutacji na dane stanowiska.

W celu sprawdzenia występowania oraz ewentualnego poziomu tego zjawiska badanych zapytano o to, czy według nich występują stanowiska, w których płeć ma znaczenie pod kątem efektyw-

ności wykonywania zadań i tym samym lepszego dopasowania do stanowiska.

WYKRES 4. Poziom dopasowania kobiet i mężczyzn do stanowiska



Źródło: opracowanie własne.

Zgodnie z odpowiedziami respondentów przedstawionymi na wykresie 4, 72% respondentów stwierdziło, że istnieją stanowiska pracy, w których lepiej sprawdzają się kobiety (38% tak, 34% raczej tak), natomiast 77% uważa, że są takie miejsca, gdzie lepszym wyborem są mężczyźni. Wśród respondentów, 15% badanych wskazało, że nie

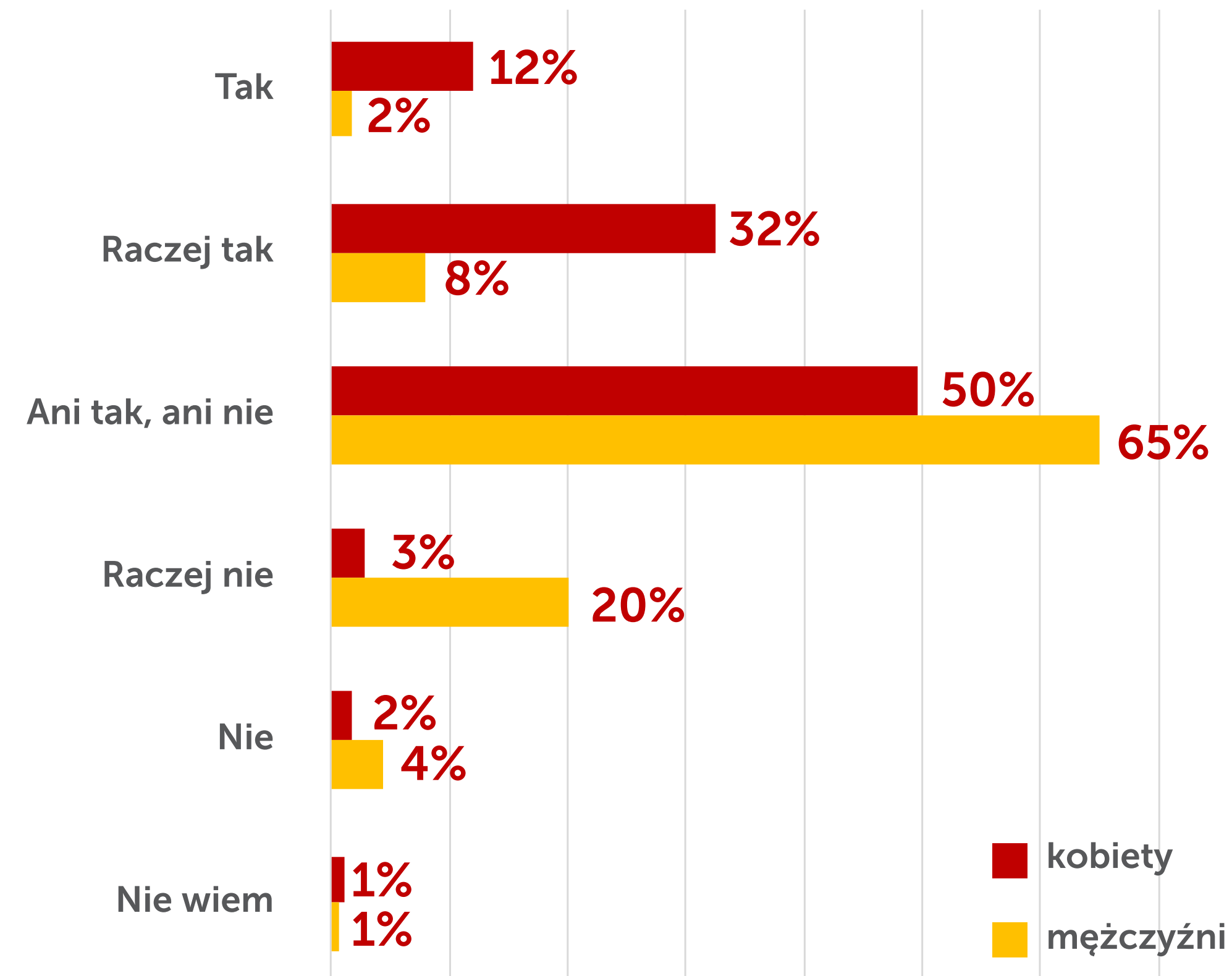
można stwierdzić, czy istnieją stanowiska, na których bardziej odpowiednie byłyby kobiety (7% raczej nie, 8% nie) i 11%, że nie istnieją stanowiska, do których lepiej nadają się mężczyźni (4% raczej nie, 7% nie).

Taki rozkład potwierdza tezę, że respondenci uważają, że preselekcja kandydatów ze względu na płeć przy wybranych stanowiskach będzie racjonalną decyzją. Tym bardziej, że w niektórych rekrutacjach z góry zakłada się przyjęcie wyłącznie kobiety lub mężczyzny, ze względu na ogólnie przyjęty podział na konkretne cechy przypisane kobietom i mężczyznom.

Porównanie występowania cech ze względu na płeć

Kolejnym krokiem, po zweryfikowaniu czy według respondentów płeć kandydata ma znaczenie w procesie rekrutacyjnym, jest analiza możliwych przyczyn występowania tego zjawiska. W tym celu, w badaniu została zadana seria pytań dotyczących wybranych cech czy zachowań, charakteryzujących pracowników. Respondenci w każdym z nich mieli odpowiedzieć jak oceniają zaangażowanie, jakość pracy, skrupulatność, odporność na stres, częstotliwość korzystania ze zwolnień lekarskich, siłę w kontekście płci pracownika.

WYKRES 5. Zaangażowanie kobiet i mężczyzn



Źródło: opracowanie własne.

W ocenie respondentów, kobiety (44%) angażują się w pracę bardziej od mężczyzn (10%). Przeciwnego zdania jest 5% badanych oceniając kobiety i 24% oceniając mężczyzn jako pracowników bardziej zaangażowanych w swoje zadania.

Tak duża dysproporcja może świadczyć o innym podejściu do pracy kobiet i mężczyzn. W przypadku kobiet celem jest wykonanie obowiązków jak najlepiej, podczas gdy mężczyźni mogą bardziej skupiać się np. na osiągnięciu celów co jest



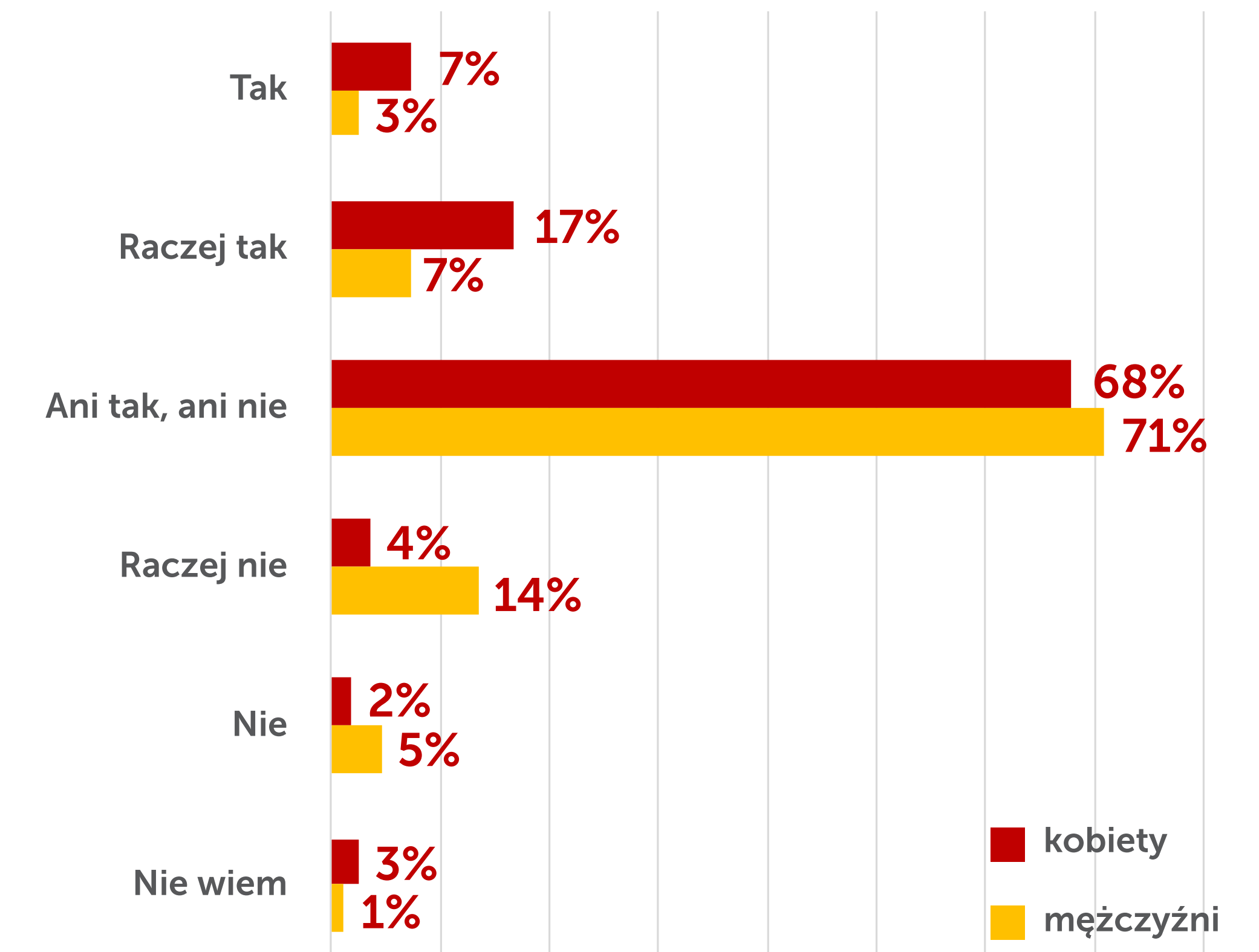
poходną skłonności do rywalizacji. Innym wytłumaczeniem różnego poziomu zaangażowania się w pracę może być inny poziom przywiązania do firmy. Kobiety ze względu na swoje wysokie kompetencje społeczne, mogą czuć się bardziej częścią grupy społecznej jaką jest zespół w organizacji. Mężczyźni natomiast, często traktują swoje zadania jak wyzwania, wskazując przy tym wyższą bezkompromisowość.

Warto zwrócić uwagę na możliwość głębszego zbadania zjawiska zaangażowania. Składać się na nią może także poziom akceptacji pracy i współpracowników. Mają znaczenie także skłonność do poświęceń (rodzina, czas, zdrowie), ale i lenistwo, niedbałość i powierzchowność. Analiza spektrum tych zjawisk pozwoli na większe zrozumienie przyczyn zaangażowania się w pracę.

Kolejnym badanym zagadnieniem jest ocena przez respondentów jakości realizowanych zadań w kontekście płci. Przyjęto bowiem założenie, że analiza tego zjawiska pomoże zrozumieć róż-

ne podejście do wykonywanych prac przez kobiety i mężczyzn.

WYKRES 6. Jakość pracy kobiet i mężczyzn



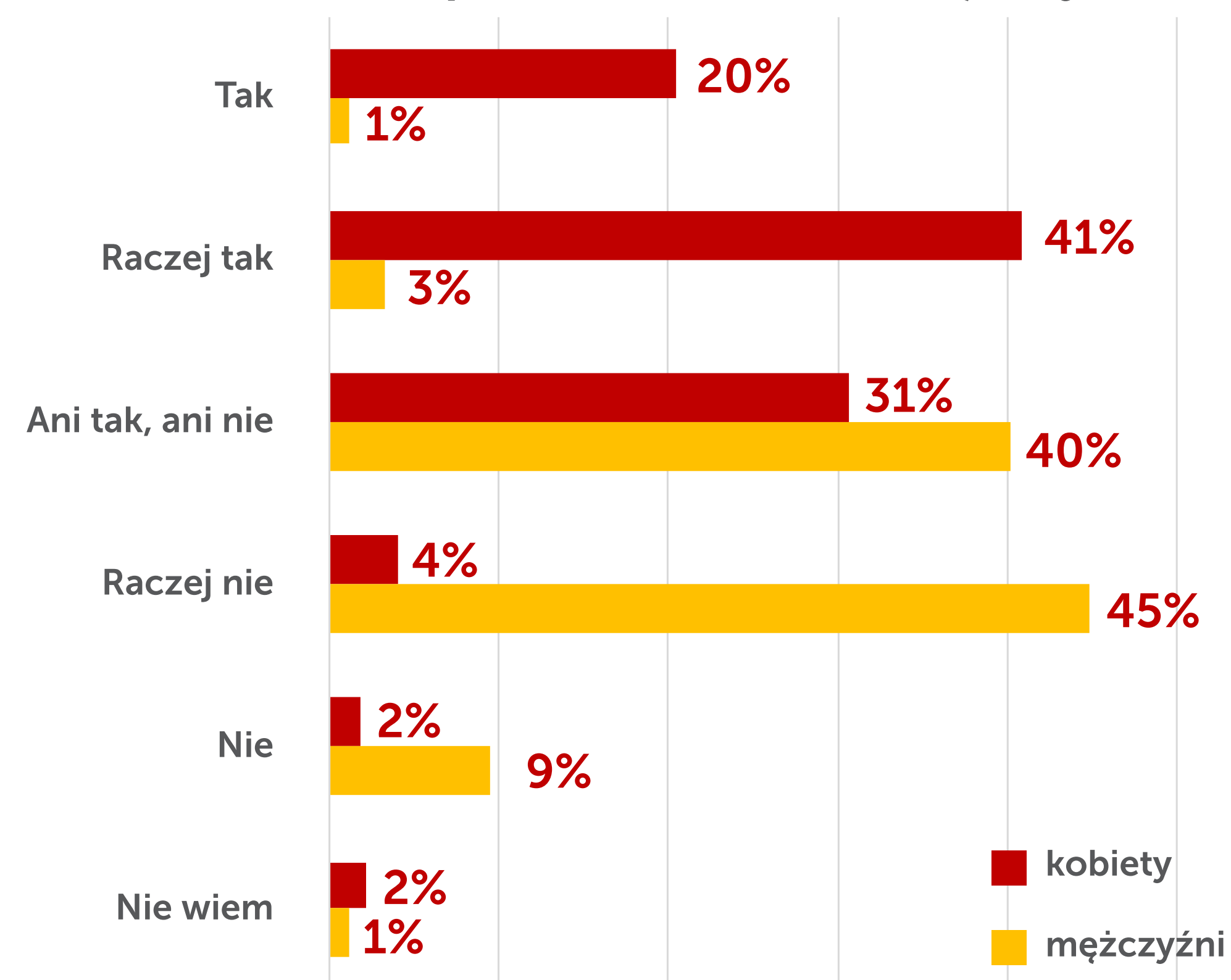
Źródło: opracowanie własne.

Respondenci biorący udział w badaniu wskazują, że uważa się, że kobiety lepiej wykonują swoją pracę w porównaniu z pracą wykonywaną przez mężczyzn w 24%. Ponadto, respondenci oceniają, że mężczyźni wykonują swoją pracę lepiej, niż kobiety – w 10%. Co ciekawe, większość ankietowanych nie zauważa wpływu płci pracownika na jakość wykonywanej przez nich pracy (68% i 71%).



Taki rozkład odpowiedzi świadczyć może zarówno o całości wykonywanych prac jak i szczegółowych jej aspektów. Bez dogłębnej analizy zmiennych niezwykle trudno wskazać mechanizm takiej oceny. Może się bowiem okazać, że niektóre prace są wykonywane lepiej, niż kobiety, inne natomiast przez mężczyzn.

WYKRES 7. Skrupulatność kobiet i mężczyzn



Źródło: opracowanie własne.

Kolejną badaną cechą, charakterystyczną dla pracowników, a mogącą różnicować kobiety i mężczyzn jest skrupulatność. Osoby biorące udział

w ankiecie zostały poproszone o wskazanie poziomu skrupulatności cechującej obydwie płcie.

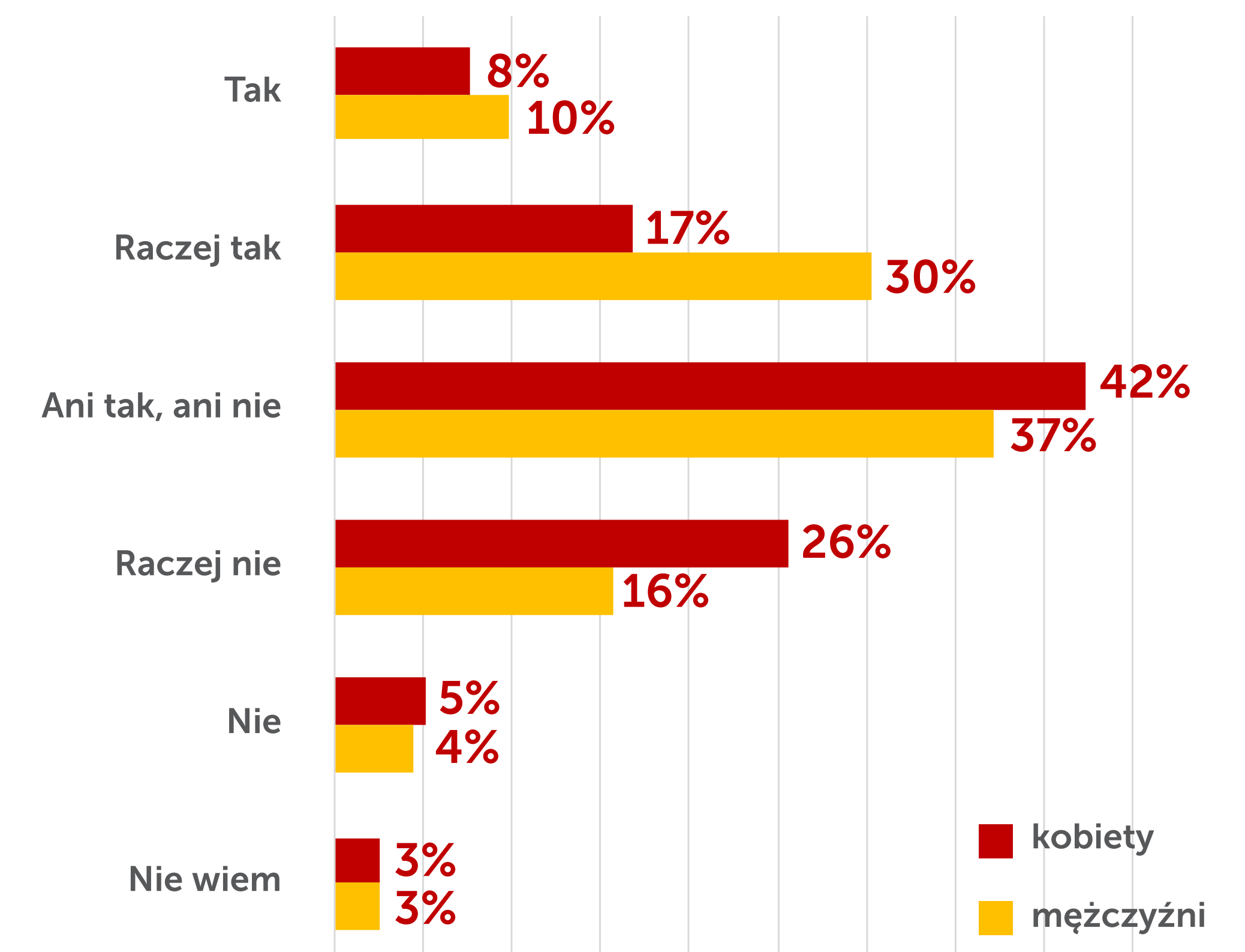
Respondenci wskazali kobiety jako bardziej skrupulatne w 61%, w przypadku mężczyzn było to 4%. Odpowiednio 6% badanych określiło, że w ich opinii kobiety nie są skrupulatne, a w przypadku mężczyzn – 59%.

Oznacza to, że w opinii badanych, kobiety są ponad 15 razy bardziej skrupulatne od mężczyzn. Tak duża dysproporcja pozwala na stwierdzenie, że nie dość, że kobiety bardziej angażują się w pracę, to dodatkowo są bardziej skrupulatne. Pracodawcy mogą te cechy wykorzystać, przydzielając kobiety do takich spraw, które wymagają większej uwagi i wspomnianej skrupulatności, mężczyzn natomiast, do procesów w których będą mogli rywalizować. Oczywiście badanie pokazuje ogólne spojrzenie. Nie należy bowiem zapominać, że po pierwsze są kobiety, które nie są skrupulatne a są za to bardziej rywalizacyjne i są skrupulatni mężczyźni nie wykazujący cech współzawodnictwa. Należy też zwrócić uwagę na indywidualne cechy kandydata, kandydatki. W toku rekrutacji może się okazać, że dana osoba wykazuje jeszcze inny zespół cech i umiejętności.

Ostatnią badaną cechą była odporność na stres. Określenie różnic dotyczących tego zjawiska pozwoli na lepsze dopasowanie kandydata/kan-

dydatki do danego stanowiska, wiedząc jednocześnie, z jakim poziomem stresu będzie miała do czynienia ta osoba.

WYKRES 8. Odporność na stres kobiet i mężczyzn



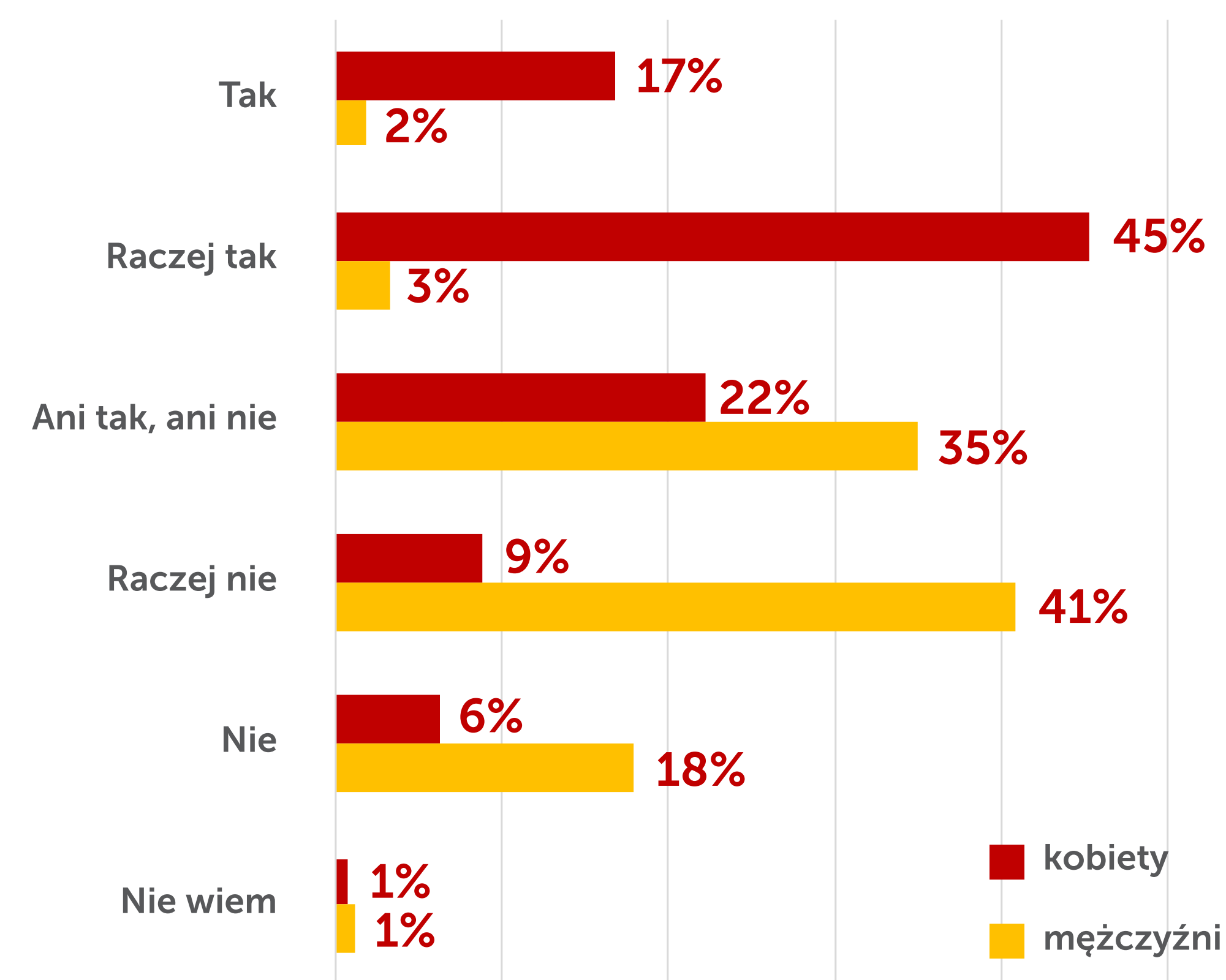
Źródło: opracowanie własne.

Respondenci stwierdzili, że kobiety są odporne na stres w 25% przypadków, mężczyźni natomiast w 40%. Przeciwnego zdania jest 31% badanych, którzy twierdzą, że kobiety nie są odporne na stres, mężczyźni natomiast nie wykazują odporności na stres wg 20% badanych.



Badanie pozwoliło również na określenie dwóch dodatkowych parametrów będących uzupełnieniem wiedzy na temat oceny występowania cech w kontekście płci kandydata. Pierwszym z nich jest skłonność do korzystania ze zwolnień lekarskich. Respondenci zostali poproszeni o określenie tego, kto, w ich opinii, częściej korzysta ze zwolnień lekarskich.

WYKRES 9. **Korzystanie ze zwolnień lekarskich kobiet i mężczyzn**



Źródło: opracowanie własne.

Respondenci określili, że kobiety korzystają ze zwolnień w 62% przypadków (17% tak i 45% raczej tak). Dla mężczyzn ten sam wskaźnik wyniósł 5% (2% tak i 3% raczej tak). Przeciwnego zdania było 15% badanych twierdzących, że kobiety nie korzystają ze zwolnień (9% raczej nie i 6% nie) przy czym wg nich mężczyźni nie korzystają ze zwolnień lekarskich w 59% przypadków (41% raczej nie i 18% nie).

Oznacza to, że w ocenie badanych, kobiety korzystają ze zwolnień lekarskich ponad 12 razy częściej, niż mężczyźni. Dla pełnego zrozumienia tego zjawiska należało by w kontynuacji badań zapytać w jakich przypadkach kobiety i mężczyźni korzystają ze zwolnień lekarskich. Przyczyną może być chorujące dziecko, gdzie o wiele częściej zajmuje się nim matka. Wydzielenie tej zmiennej pozwoliłoby na określenie w ilu przypadkach kobiety biorą zwolnienia lekarskie z powodu własnej choroby, a w ilu przypadkach robią to mężczyźni. Gdyby w rozszerzonych badaniach okazało się, że kobiety częściej biorą zwolnienia lekarskie oznaczałoby, że zatrudniające je przedsiębiorstwa muszą bardziej się przed tym zjawiskiem zabezpieczać, tworząc na przykład mieszane zespoły lub systemowo tworząc zastępstwa, które mogłyby uzupełnić powstałe luki i niedobory, w wyniku korzystania ze zwolnień lekarskich.

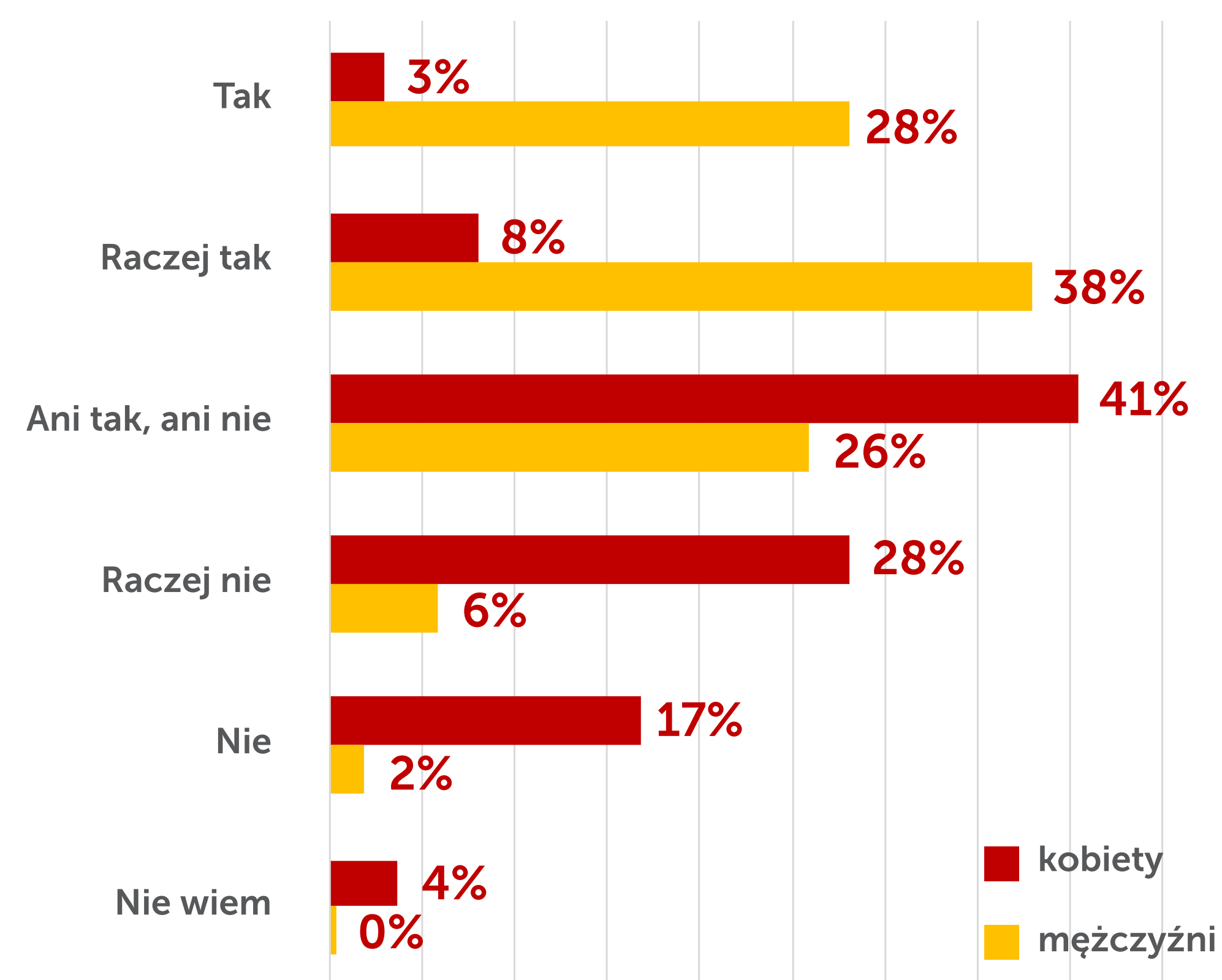
Rozkład taki może być wskazówką, że skoro mężczyźni są bardziej odporni na stres od kobiet, oznacza że może to być przesłanką do kierowania ich na stanowiska, z większym komponentem czynników stresowych. Narazanie kobiet na stres może wiązać się z większym ich kosztem osobistym.

Podobnie jak w poprzednich cechach, samo określenie odporności na stres nie jest wystarczające, żeby co do zasady kierować mężczyzn w bardziej stresujące miejsca, a kobiety od nich separować. Dopiero w trakcie rekrutacji i późniejszego okresu adaptacji pracownika można naszkicować jego profil osobowościowy, określić cechy i poszczególne skłonności. Takie działanie predestynuje do właściwego osadzenia pracownika na odpowiednim dla niego stanowisku.



Z codziennych obserwacji i z wiedzy ogólnej wynika, że mężczyźni są fizycznie silniejsi od kobiet. Większa masa, bardziej rozbudowana tkanka mięśniowa pozwalają mężczyznom na przenoszenie większych ciężarów. Z perspektywy badania interesujące było porównanie opinii respondentów na temat tej cechy.

WYKRES 10. Siła kobiet i mężczyzn



Źródło: opracowanie własne.

Badani określają, że uważa się, że kobiety są silniejsze od mężczyzn w 11%, natomiast mężczyźni

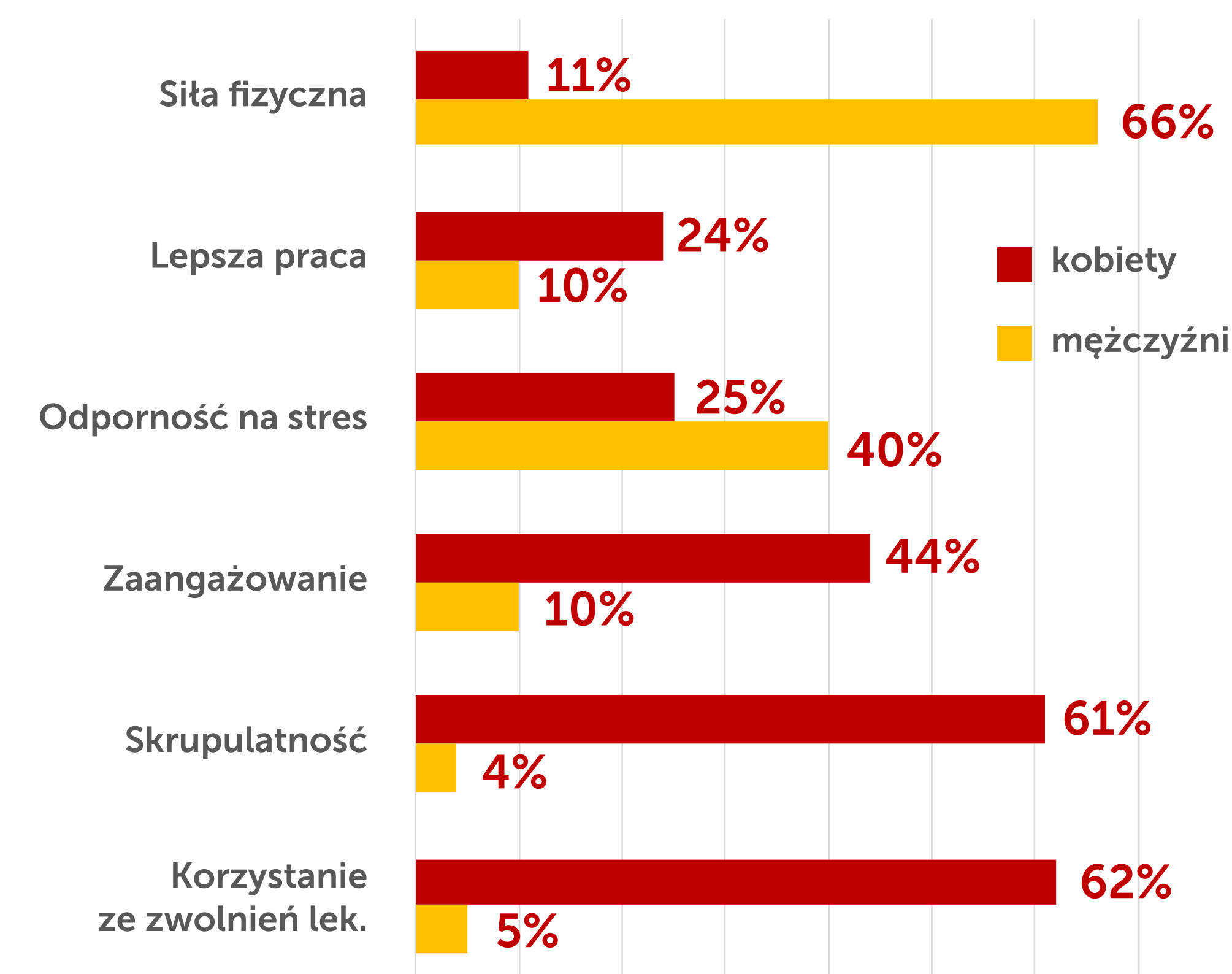


– w 66%. Kobiety są mniej silne fizycznie w 45%, a mężczyźni w 21%.

Taki wynik świadczy o tym, że wg respondentów mężczyźni są 6 razy silniejsi od kobiet. Jest to oczywiste potwierdzenie przyjętego założenia. Warto jednak porównać tę różnicę z pozostałymi zmiennymi.

Nałożenie na wykres wszystkich badanych zmiennych pozwoliło na określenie rankingu, mogącego być przydatnym dla osób zajmujących się rekrutacją.

WYKRES 11. Różnice cechujące kobiety i mężczyzn wg. poszczególnych wskaźników – wartość %



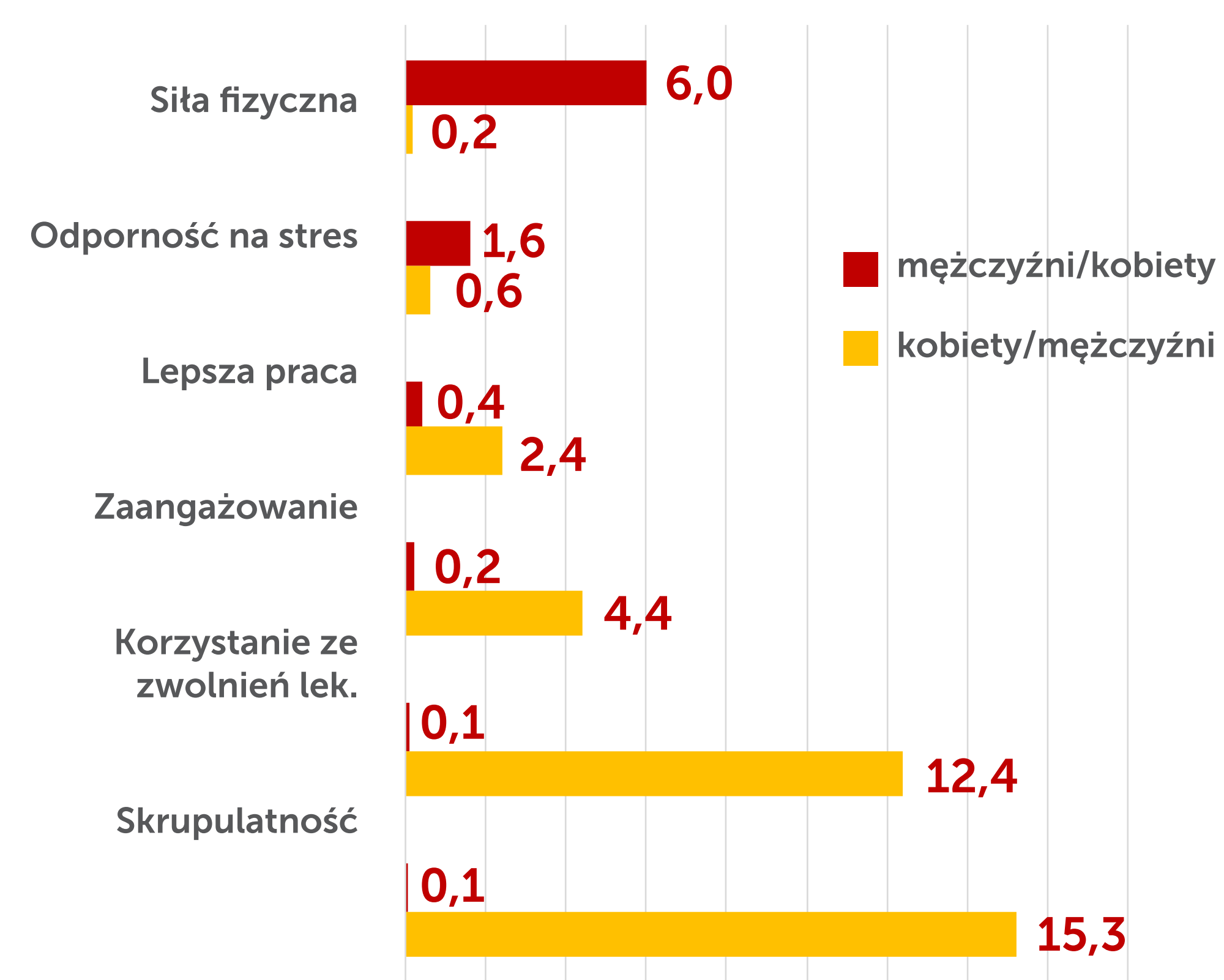
Źródło: opracowanie własne.

Wykres 11 przedstawia skumulowane oceny respondentów, odnośnie występowania konkretnych cech czy zachowań w kontekście płci pracownika. Takie przedstawienie, pozwala określić, że według badanych, wprawdzie kobiety o wiele częściej korzystają ze zwolnień lekarskich (62%), ale za to są o wiele bardziej skrupulatne (61%) i zaangażowane (44%). Jednocześnie, według

zebranych danych mężczyźni są silniejsi (66%) i bardziej odporni na stres (40%)

Ponadto, analiza zmiennych pozwoliła na określenie krotności w przypadkach, gdy respondenci zauważają różnice między kobietami i mężczyznami. Dla zobrazowania tych wartości, zostały one naniesione na wykres i posortowane wg wielkości.

WYKRES 12. Różnice cechujące kobiety i mężczyzn wg. poszczególnych wskaźników – krotność



Źródło: opracowanie własne.



Zgodnie z otrzymanymi wynikami, według badanych, kobiety są 15 razy bardziej skrupulatne, niż mężczyźni. Wprawdzie ponad 12 razy częściej korzystają ze zwolnień, ale są 4,4 raza bardziej zaangażowane i 2,4 raza wykonują lepiej swoją pracę. Oprócz tego, według badanych, mężczyźni są 6-cio krotnie silniejsi od kobiet i 1,6 raza bardziej odporni na stres.

Rozszerzenie badania o inne wskaźniki takie jak np. zdolność do abstrakcyjnego myślenia, zdolności matematyczne, werbalne, spostrzegawczość, pamięć, empatia ale i poziom agresji pozwoliłoby na pełniejsze spojrzenie na badane zagadnienia.

Wnioski

Badanie pozwoliło na uchwycenie różnic w postrzeganiu kandydatek i kandydatów do pracy przez badanych zajmujących się doborem pracowników. Płeć ma duże znaczenie w procesie zatrudniania na równoważne stanowiska. Różnice pozwalają na lepsze dopasowanie osób do stanowisk i ew. późniejsze dokonywanie korekt polegających na przemieszczaniu już zatrudnionych między stanowiskami. Nieuświadomione uprzedzenia mają również wpływ na podejmowanie decyzji o zatrudnianiu.

Podsumowanie

1

Według badanych nieświadomione uprzedzenia mają duże znaczenie w procesach rekrutacyjnych (47%)

2

Respondenci jednocześnie uważają, że ten problem w małym stopniu występuje w przedsiębiorstwach, w których pracują w 17% przypadków (uprzedzenia wobec kobiet – 24% wobec mężczyzn – 10%)

3

Istnieją stanowiska, do których, według badanych, lepiej nadają się kobiety (72%) i takie w których lepsi będą mężczyźni (77%);

4

Ankietowani wskazują, że:

- kobiety (44%) angażują się w pracę bardziej od mężczyzn (10%);
- kobiety lepiej wykonują swoje prace (24%) niż mężczyźni (10%), przewaga kobiet nad mężczyznami - 2,4 raza;
- kobiety są bardziej skrupulatne (61%), mężczyźni znacznie mniej (4%), przewaga kobiet nad mężczyznami – 15,3 raza;
- mężczyźni są bardziej odporni na stres (40%), kobiety mniej (25%); przewaga mężczyzn nad kobietami - 1,6 raza;
- kobiety częściej korzystają ze zwolnień lekarskich (62%) niż mężczyźni (5%), przewaga kobiet nad mężczyznami - 12,4 raza;
- mężczyźni są silniejsi od kobiet (mężczyźni - 66%, kobiety 11%), przewaga mężczyzn nad kobietami 6 razy.

RAPORT 6

dr Krzysztof Matela

602 438 747

krzysztof.matela@bcc.pl

Business Centre Club

Warszawa, 2022.

wykonawca badań **dr Krzysztof Matela**

Badanie realizowane w ramach projektu:

Badanie dotyczące rynku pracy - wsparcie działalności Związku Pracodawców Business Centre Club w dialogu społecznym