

Jakiego zaplecza
potrzebują agencje
pracy aby pomagać
w walce z kryzysem
gospodarczym?

4
RAPORT

**ANALIZA RYNKU PRACY
w Polsce w dobie COVID-19**



Jakiego zaplecza potrzebują agencje pracy aby pomagać w walce z kryzysem gospodarczym?

1. Wstęp	3
2. Cel badania	4
3. Opis metody badawczej	4
4. Kryteria doboru respondentów i opis uzyskanej próby	5
5. Istotne cechy badanych przedsiębiorców	6
5.1. Branże, w jakich działalność prowadzą respondenci	6
5.2. Zapotrzebowanie na usługi/produkty oferowane przez respondentów	6
6. Brak współpracy w zakresie ograniczania skutków kryzysu wywołanego pandemią COVID-19	7
7. Bariery powodujące, że brak jest współpracy pomiędzy urzędami a agencjami pracy	8
8. Rozwiązania, które mogłyby pomóc w walce z kryzysem wywołanym pandemią COVID-19	10
9. Dostęp do informacji – czyli jakich baz brakuje agencjom pracy?	13
10. Nowe wyzwania związane z pandemią COVID-19	13
11. Podsumowanie badań	15



1. WSTĘP

Wybuch pandemii wirusa SARS-CoV-2 wywołującego chorobę COVID-19 zahamował działalność wielu przedsiębiorstw, niejednokrotnie doprowadzając do ich unicestwienia i upadku. Doświadczenia ostatnich miesięcy skłaniają do podjęcia działań mających na celu walkę z kryzysem gospodarczym, a zwłaszcza z jego skutkami w postaci bezrobocia. Jak obrazuje wynik przeprowadzonego badania, udział agencji pracy i innych podmiotów prywatnych (agencji rekrutacyjnych i szkoleniowych) w walce z kryzysem gospodarczym, może aktywnie przyczynić się do ograniczenia jego skutków.

Państwo powinno stworzyć regulacje ułatwiające funkcjonowanie agencjom pracy i instytucjom szkoleniowym, które ze swej istoty powinny brać czynny udział w walce z kryzysem gospodarczym, w szczególności wspierać instytucje państwowe w walce z bezrobociem. Takie postępowanie przyniosłoby obopólną korzyść tak przedsiębiorcom (nie tylko agencjom pracy), jak i państwu.

Z przeprowadzonego badania wynika, że obecne otoczenie prawne nie sprzyja takiej aktywności, a wręcz do niej zniechęca. Na skutek niedostosowanych do obecnej sytuacji regulacji prawnych, ale też czynników pozaprawnych, takich jak niewystarczająca komunikacja z urzędami, rola agencji pracy i instytucji szkoleniowych nie jest znaczna, a działalność gospodarcza tych podmiotów koncentruje się na osiągnięciu jedynie własnych celów gospodarczych.

2. Cel badania

Celem badania jest wytypowanie rozwiązań prawnych, jak i pozaprawnych, których wyeliminowanie lub wprowadzenie spowoduje, z jednej strony, że udział agencji pracy i podobnych podmiotów w walce z kryzysem gospodarczym będzie realnym wsparciem dla instytucji państwowych, a z drugiej strony podmioty te będą zainteresowane podejmowaniem takiej współpracy.

Celem badania była ocena, które z poddanych badaniu instytucji i rozwiązań mogłyby przyczynić się do walki z kryzysem gospodarczym i co stanowi aktualnie największą barierę dla takich działań. Z oczywistych przyczyn nie zbadano wszystkich możliwych instytucji, a do badania wybrano niektóre z nich.

3. Opis metody badawczej

Ze względu na charakter pytań, wymagający wiedzy o sytuacji agencji pracy, badanie skierowane zostało do podmiotów posiadających status agencji pracy (agencje pracy, pośrednictwo pracy, doradztwo personalne). Autorzy wykorzystali celowy dobór próby.

Zaproszenie dystrybuowano m.in. za pośrednictwem poczty elektronicznej oraz w kanałach social media bezpośrednio do osób zatrudnionych na stanowiskach menedżerskich w podmiotach mieszczących się w grupie docelowej. Dane zbierano w dniach pomiędzy 14 stycznia a 10 lutego 2021 roku. W procesie tym wykorzystano kwestionariusz ankiety CAWI umieszczony na stronie internetowej Badaniahr.pl.

Ankieta liczyła 15 pytań jednokrotnego i wielokrotnego wyboru.

Uzyskano 53 wypełnienia ankiety.

Ze względu na nieprobabilistyczny dobór próby, wyników nie można przełożyć na całą populację agencji pracy w Polsce. Wyniki mogą być jednak podstawą do wyciągania wniosków jakościowych oraz poszukiwania prawidłowości, które mogą być weryfikowane w dalszych badaniach.

Ponadto, w dniach od 10 do 17 lutego 2021 roku przeprowadzono rozmowy z osobami badanymi.

Rozmówcami byli właściciele, prezesi oraz wysocy menadżerowie w różnego rodzaju podmiotach rynku pracy.

Próbę (N=10) skompletowano w sposób celowy, ukazujący różnorodność tych organizacji. Weszli do niej przedstawiciele agencji pracy, firm rekrutacyjnych, szkoleniowych oraz doradczych. Reprezentowali oni zarówno największe podmioty na rynku, jak i firmy średnie oraz działalności jednoosobowe.

Wywiady zrealizowano głównie metodą wywiadu telefonicznego, a przeciętny czas rozmowy wyniósł około 40-45 minut.

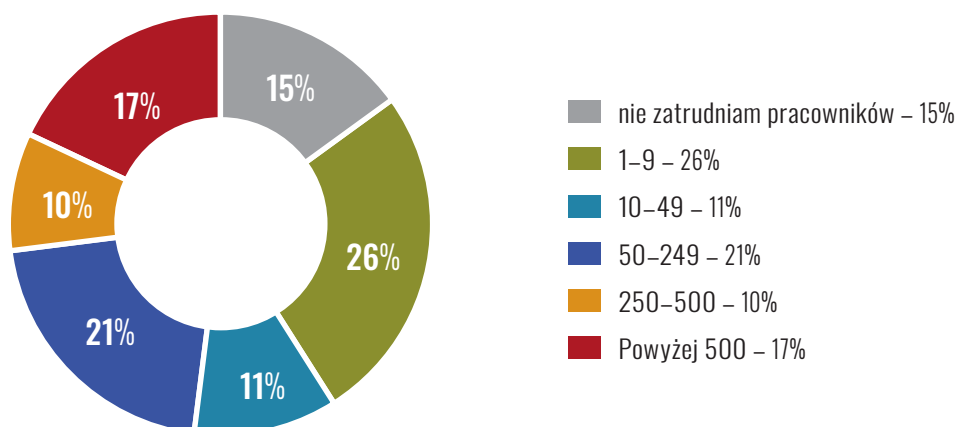
Rozmówcy podkreślali, że wypowiadają się pod warunkiem zachowania ich tożsamości jedynie do wiadomości osób prowadzących badanie i takie warunki wypowiedzi im zagwarantowano.

4. Kryteria doboru respondentów i opis uzyskanej próby

Zgodnie z założeniami, badanie skierowane zostało do podmiotów posiadających status agencji pracy (agencja pracy, pośrednictwo pracy, doradztwo personalne).

Respondenci reprezentowali podmioty:

- ▶ zatrudniające od 1 do 9 pracowników – 26%
- ▶ zatrudniające od 10 do 49 pracowników – 11%
- ▶ zatrudniające od 50 do 249 pracowników – 21%
- ▶ zatrudniające od 250 do 500 pracowników – 10%
- ▶ zatrudniające powyżej 500 pracowników – 17%
- ▶ niezatrudniające pracowników – 15%



Wykres 1. Jak jest obecnie ogólne zatrudnienie w Twojej firmie?

Z powyższego wynika, że 26% próby badawczej stanowili reprezentanci mikro przedsiębiorstw, 11% stanowili reprezentanci małych przedsiębiorstw, 21% odpowiedzi pochodziło od firm średniej wielkości, a 27% badanych to osoby odpowiadające za duże przedsiębiorstwa.

5. Istotne cechy badanych przedsiębiorców

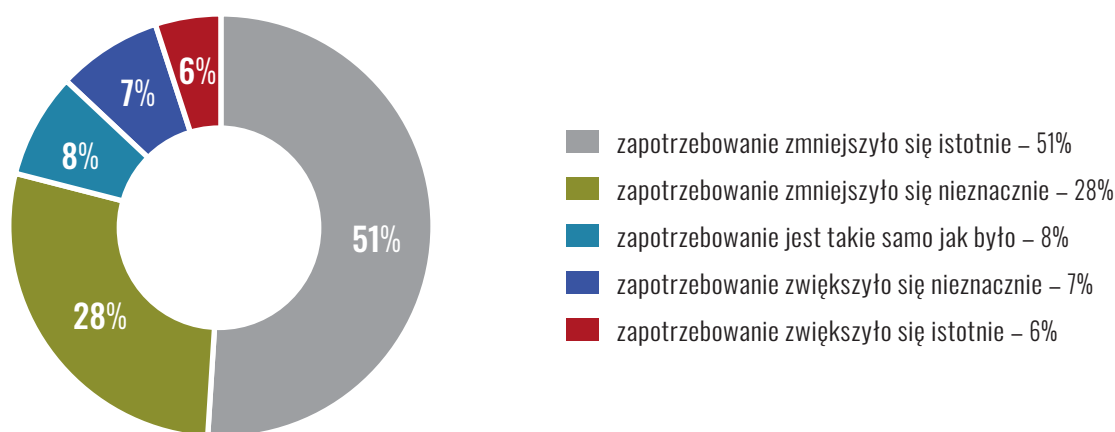
5.1. Branże, w jakich działalność prowadzą respondenci

Znaczna większość respondentów to podmioty działające w ramach agencji pracy (praca tymczasowa, usługi rekrutacyjne, pośrednictwo pracy). Część ankietowanych wskazała w ramach przedmiotu swojego zainteresowania działalność szkoleniową oraz doradczą. Ponadto, wśród ankietowanych pojawiły się podmioty z branży informatycznej, produkcyjnej, spawalniczej, rolniczej. Wśród ankietowanych występują również podmioty delegujące pracowników za granicę w ramach świadczenia usług. 72% badanych wpisanych jest do rejestru instytucji rynku pracy prowadzonych przez urzędy marszałkowskie.

5.2. Zapotrzebowanie na usługi/produkty oferowane przez respondentów

Z badania wynika, że pandemia COVID-19 ma wpływ na zapotrzebowanie na świadczone przez respondentów usługi lub oferowane produkty, w tym w większości zmiana ta polega na zmniejszeniu tego zapotrzebowania. Jedynie u 8% respondentów zapotrzebowanie to pozostało na niezmiennym poziomie.

W przypadku 79% respondentów zapotrzebowanie na świadczone usługi/oferowane produkty z powodu pandemii zmniejszyło się (u 51% badanych zapotrzebowanie zmniejszyło się istotnie, a u 28% respondentów zmniejszyło się ono nieznacznie). U 13% respondentów zapotrzebowanie zwiększyło się.

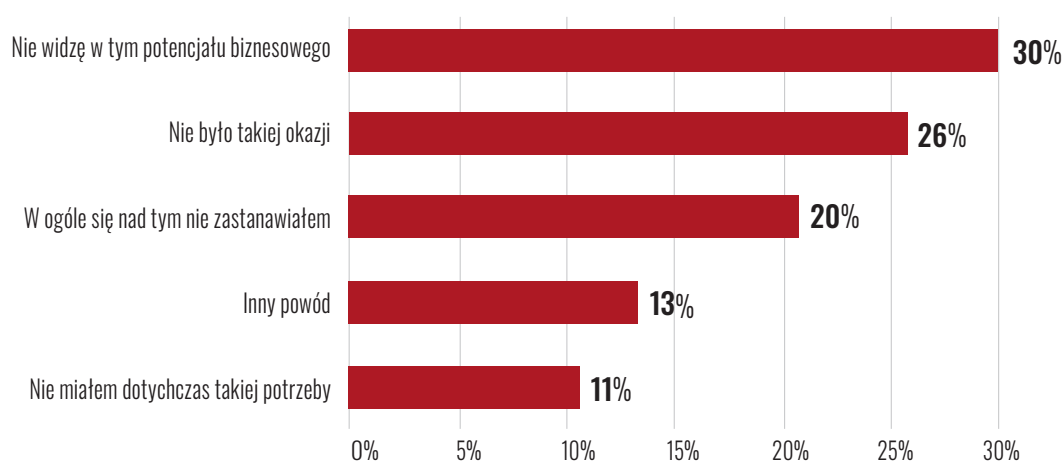


Wykres 2. Jak epidemia wpłynęła na zapotrzebowanie na usługi/produkty, które oferujesz?

6. Brak współpracy w zakresie ograniczania skutków kryzysu wywołanego pandemią COVID-19

Respondenci wskazują, że nie współpracują z urzędami w celu ograniczenia skutków kryzysu wywołanego pandemią COVID-19 poprzez realizację stałych projektów np. staży, wymiany informacji dotyczących wolnych miejsc pracy czy projektów rekrutacyjnych. Aż 79% ankietowanych wskazuje, że nie prowadzi takich działań (jedynie 17% podało, że bierze udział w takich projektach, a 4% nie posiadało wiedzy w tym zakresie). Jeżeli chodzi o okresy wcześniejsze, zapytano również czy respondenci mają jakieś doświadczenia z przeszłości dotyczące współpracy z urzędami w omawianym zakresie. Odpowiedzi jednak były podobne, tzn. 17% respondentów prowadziło w przeszłości taką współpracę. Ankietowani dodatkowo wskazali, że współpracowali i współpracują głównie z urzędami pracy (powiatowymi lub wojewódzkimi).

Na pytanie zamknięte kierowane do podmiotów, które wskazały, że nie współpracowały z urzędami, o przyczyny tego stanu rzeczy aż 30% respondentów wskazało, że nie widzi w tym potencjału biznesowego. Rozkłady odpowiedzi zamkniętych uwidoczniło na wykresie poniżej.



Wykres 3. Przyczyny braku współpracy z urzędami.

Respondentom umożliwiono również odpowiedź otwartą dotyczącą barier we współpracy z urzędami. Znaczna większość odpowiedzi koncentrowała się wokół kwestii dotyczących niechęci ze strony urzędów, zbytnej biurokracji i opieszałości oraz barier prawnych.

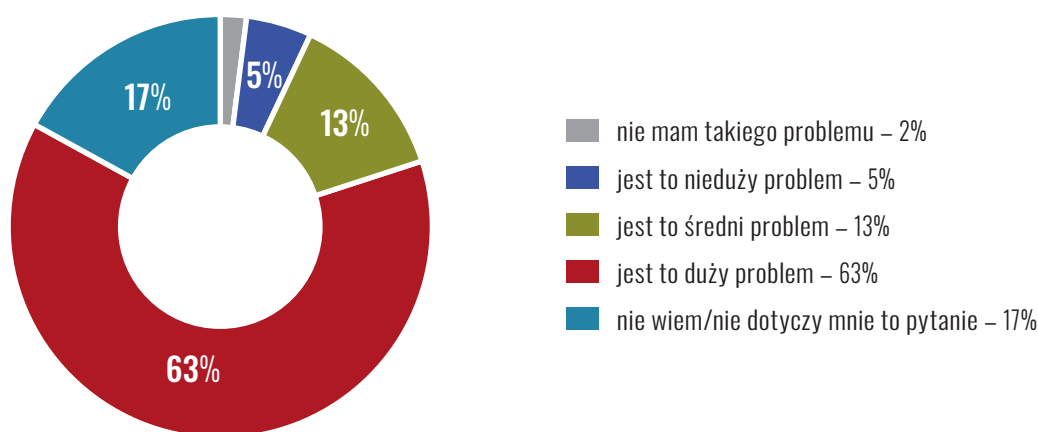
Jednocześnie, by zbadać potencjał i chęci respondentów do nawiązania takiej współpracy, przyjęto przy tym założenie, że zarówno w organizacji współpracy z urzędami, jak i otoczeniu prawnym nastąpią korzystne zmiany. Z takim założeniem zapytano czy w takiej sytuacji respondenci podjęliby współpracę z urzędami. Na tak postawione pytanie 40% respondentów odpowiedziało, że zaangażowałoby się we współpracę z urzędami, a 32% respondentów nie ma zdania (być może dlatego, że zależałoby to od tego, jakie konkretnie zmiany by wprowadzono).

Z badania wynika, że gdyby zmieniło się otoczenie prawne i przepisy prawa to wówczas we współpracę z urzędami w celu walki z kryzysem zaangażowałoby się dwukrotnie więcej respondentów niż obecnie się w nią faktycznie angażuje.

7. Bariery powodujące, że brak jest współpracy pomiędzy urzędami a agencjami pracy

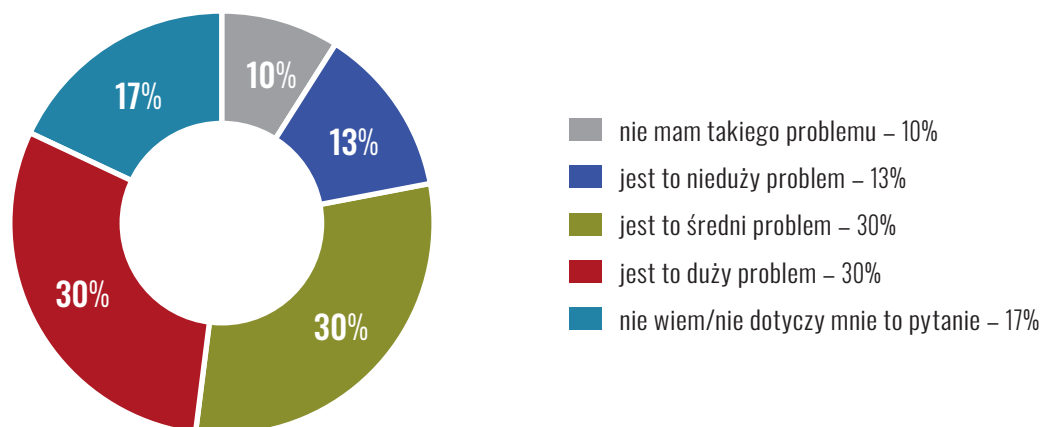
Ankietowanych zapytano, które z wymienionych w ankiecie barier stanowią przyczynę braku współpracy z urzędami w zakresie łagodzenia skutków kryzysu. Ankietowanym umożliwiono również odpowiedź na pytanie otwarte, w którym mogli wskazać dostrzegane przez nich bariery.

Z badania wynika, że największym problemem są trudne i niezyciowe przepisy. Aż 81% respondentów uznało, że jest to problematyczne (w tym dla 68% badanych jest to duży problem, a dla 13% badanych jest to średni problem). Potwierdza to przyjęte do badania założenie, że obecne przepisy prawa nie sprzyjają tego rodzaju działalności pomimo tego, że idea regulacji prawnych powinna być inna i powinny one zmierzać do wykorzystania potencjału, jaki mają respondenci.



Wykres 4. Czy trudne i niezyciowe przepisy utrudniają współpracę z urzędami?

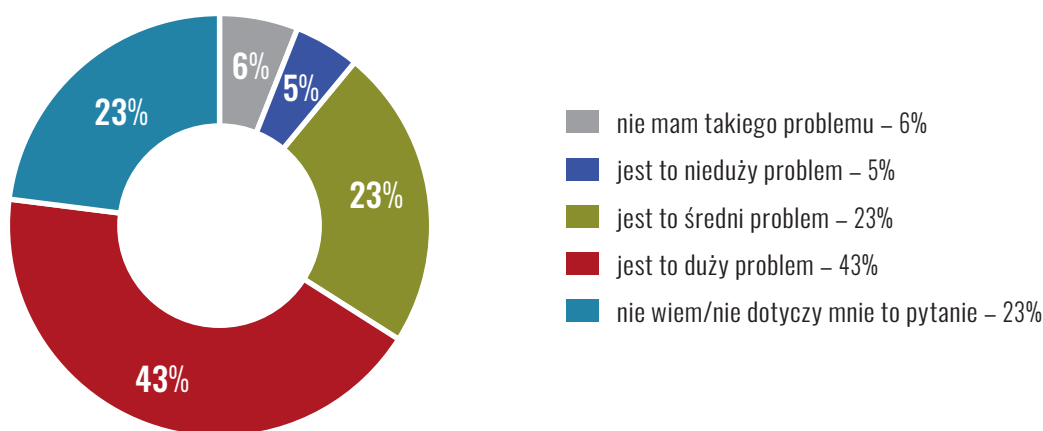
Na drugim miejscu respondenci wskazują na barierę, jaką są trudności komunikacyjne z urzędami. Dla 73% respondentów niechęć urzędników stanowi problem (z czego dla 30% respondentów jest to duży problem, dla 30% respondentów jest to średni problem i dla 13% jest to nieduży problem).



Wykres 5. Czy trudności komunikacyjne z urzędami stanowią przeszkodę we współpracy z urzędami?

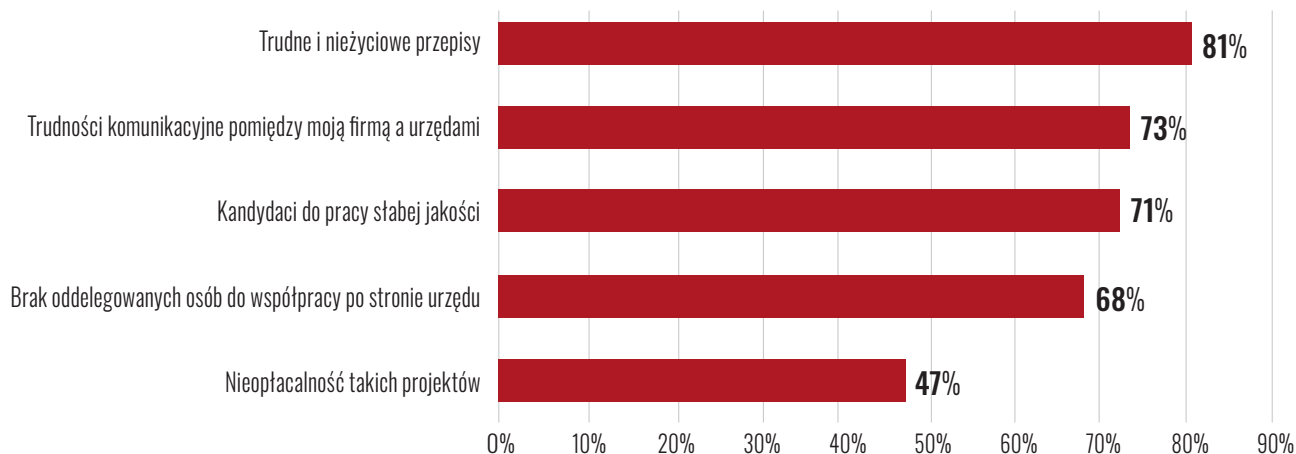
Podczas wywiadów z ankietowanymi wskazywali oni na pilną konieczność zwiększenia dostępności urzędników oraz ich nastawienia do agencji pracy/przedsiębiorców.

Na trzecim miejscu wśród barier pojawia się problem, jakim jest słaba „jakość” kandydatów do pracy w urzędach. Jest to problematyczne dla 71% respondentów (z czego dla 43% respondentów jest to duży problem, a dla 23% respondentów jest to średni problem). W tym zakresie wydaje się, że tym bardziej istotne są potrzeby związane z doszkalaniami i przekwalifikowaniem takich kandydatów, tak by stanowili pełnowartościowy personel i mogli podjąć pracę.



Wykres 6. Czy kandydaci do pracy słabej jakości są przyczyną braku współpracy z urzędami?

W pozostałym zakresie istotnymi problemami są: niechęć urzędników do podejmowania współpracy (ogółem dla 64% respondentów stanowi to problem) czy brak oddelegowanych osób do współpracy po stronie urzędu. Dopiero na końcu badania wskazują na nieopłacalność takich projektów. Również wśród odpowiedzi na pytania otwarte przeważają odpowiedzi związane z niechęcią urzędów do podejmowania współpracy oraz trudności związane ze stanem prawnym.

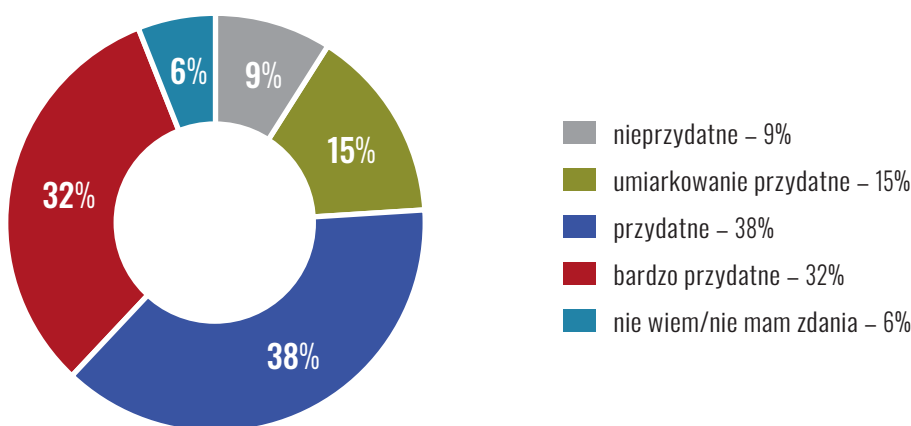


Wykres 7. Przeszkody w aktywnej współpracy z urzędami.

8. Rozwiązania, które mogłyby pomóc w walce z kryzysem wywołanym pandemią COVID-19

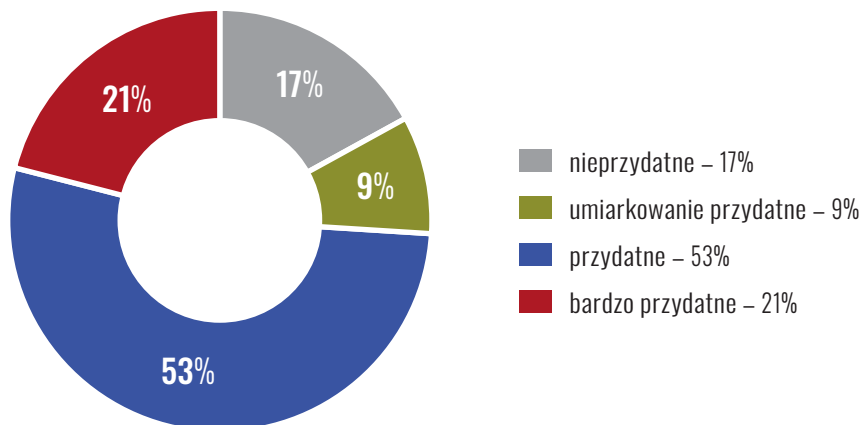
Jak wynika z powyżej opisanych wyników badań przedsiębiorcy, którzy funkcjonują na rynku pracy w głównej mierze jako podmioty certyfikowane, nie współpracują aktywnie z urzędami w celu walki z kryzysem wywołanym pandemią COVID-19. Główne przyczyny tego stanu rzeczy należy upatrywać w problemach we współpracy z urzędami oraz barierach prawnych. W istocie podmioty te, choć w założeniach ustawodawcy mają wspierać (bardziej niż inne) rynek pracy, nie robią tego z uwagi na niesprzyjające otoczenie prawne i trudności we współpracy z urzędami. W związku z tym przedsiębiorców zapytano, które z wybranych do badania rozwiązań byłoby przydatne aby zaktywizować działania na dotkniętym pandemią rynku pracy w ramach kooperacji z urzędami.

Najbardziej pomocne dla przedsiębiorców byłoby otrzymywanie zaproszeń do przetargów (85% respondentów uważa to rozwiązanie za przydatne, w tym dla 32% jest to rozwiązanie bardzo przydatne, dla 38% przydatne, a dla 15% umiarkowanie przydatne).



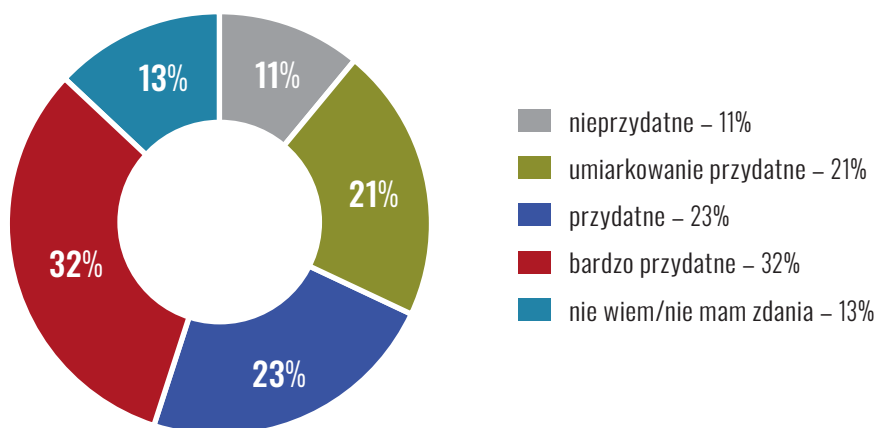
Wykres 8. Czy otrzymywanie zaproszeń do przetargów byłoby pomocnym narzędziem?

Na drugim miejscu wśród proponowanych rozwiązań pod względem przydatności plasuje się utworzenie centralnej bazy obejmującej zapotrzebowanie kontrahentów na dostarczanie personelu lub organizowanie szkoleń (83% respondentów uważa to rozwiązanie za przydatne, w tym dla 21% jest to rozwiązanie bardzo przydatne, dla 53% przydatne, a dla 9% umiarkowanie przydatne).



Wykres 9. Czy stworzenie centralnej bazy obejmującej zapotrzebowanie kontrahentów na dostarczanie personelu lub organizowanie szkoleń byłoby przydatnym rozwiązaniem?

Na trzecim miejscu respondenci wskazują, że konieczna jest wzmożona kontrola agencji pracy aby wyeliminować podmioty działające nieuczciwie (76% respondentów uważa takie działania za przydatne, w tym dla 32% jest to rozwiązanie bardzo przydatne, dla 23% przydatne, a dla 21% umiarkowanie przydatne).



Wykres 10. Czy zwiększona kontrola agencji pracy, aby wyeliminować podmioty działające nieuczciwie byłoby dobrym rozwiązaniem.

Zapotrzebowanie respondentów na podjęcie działań, które wyeliminują czarny rynek zatrudnienia zasługuje na szczególną uwagę. Choć podczas wywiadów respondenci wskazywali, że pandemia COVID-19 utrzymała stały trend takich działań, to w obliczu kryzysu gospodarczego jest on silniej odczuwany.

Na rynku pracy funkcjonują podmioty, które oferują tańsze usługi swoim kontrahentom z wykorzystaniem nielegalnie zatrudnionego personelu. Ze wszystkich badań prowadzonych w ramach Projektu, w którym to zagadnienie było badane wynika, że jest to ogromnym problem dla respondentów.

Podczas wywiadów respondentów zapytano o nielegalne praktyki, jakie stosuje ich konkurencja. Na uwagę zasługuje wskazywanie przez respondentów na czarny rynek zatrudnienia cudzoziemców (tzw. „ukraińskie” spółki), ale także zatrudnianie na podstawie umów o dzieło, wypłacanie wynagrodzenia cudzoziemcom gotówkowo, zatrudnianie cudzoziemców na część etatu. Respondenci wskazują, że niekontrolowana przez urzędy nieuczciwa konkurencja, niewiedza urzędów i to, jak ją eliminować, nieefektywność finansowa uczciwych firm z tym związana jest dla nich dużym problemem.

Na dalszych miejscach w kolejności przydatności występują następujące rozwiązania:

- ▶ informowanie przez urzędy pracy o lokalnych firmach wspierających walkę z kryzysem [agencjach pracy, pośrednictwa];
- ▶ dofinansowanie do kursów wspomagających przekwalifikowanie pracowników;
- ▶ otrzymywanie od urzędów informacji o zapotrzebowaniu na lokalnym rynku pracy;
- ▶ wręczenie osobom bezrobotnym zgłaszającym się do urzędu pracy informacji o lokalnych agencjach pracy;
- ▶ centralna baza ofert pracy, gdzie agencje mogłyby zamieszczać swoje oferty;
- ▶ rządowa kampania społeczna wspierająca wizerunek podmiotów takich jak agencje pracy, pośrednictwa, szkoleniowe.

Podczas wywiadów przeprowadzanych z respondentami wskazywano na potencjał we wspólnym organizowaniu szkoleń czy targów pracy. Wśród odpowiedzi pojawiają się również działania takie jak publikowanie informatorów o stanie lokalnego rynku pracy, prowadzenie badań, czy w końcu organizowanie spotkań pracodawców, agencji pracy i potencjalnych pracowników.

Wydaje się, że wprowadzenie każdego z rozwiązań mogłoby uruchomić potencjał współpracy pomiędzy urzędami a agencjami pracy aby przeciwdziałać skutkom kryzysu wywołanego pandemią COVID-19, a jednocześnie realizowałyby jeden z celów, jakiemu powinny służyć takie podmioty (jak wynika z badania obecnie cel ten nie jest realizowany).

9. Dostęp do informacji – czyli jakich baz brakuje agencjom pracy?

W zakresie dostępu do informacji respondentów zapytano, która z trzech wymienionych baz byłaby najbardziej pomocna w prowadzonej przez nich działalności:

1. dostęp do bazy danych osób bezrobotnych za granicą – centralna baza obejmująca teren Polski z informacją o mobilnością kandydata;
2. dostęp do bazy danych osób bezrobotnych za granicą – centralna baza obejmująca Unię Europejską;
3. dostęp do bazy danych osób bezrobotnych za granicą – centralna baza obejmująca kraje spoza Unii Europejskiej.

Najbardziej przydatny dla respondentów byłby dostęp do pierwszej wymienionej powyżej bazy – aż 62% respondentów uznało, że byłoby to przydatne rozwiązanie (15% respondentów uważa, że dostęp do takiej bazy byłby bardzo przydatny, 32% że jest to rozwiązanie przydatne, a dla kolejnych 15% badanych umiarkowanie przydatne). Baza, o której mowa w punkcie 2 powyżej, byłaby przydatna dla 52% respondentów, a baza, o której mowa w pkt. 3 powyżej – dla 47% ankietowanych (choć stopień tej przydatności jest różny).

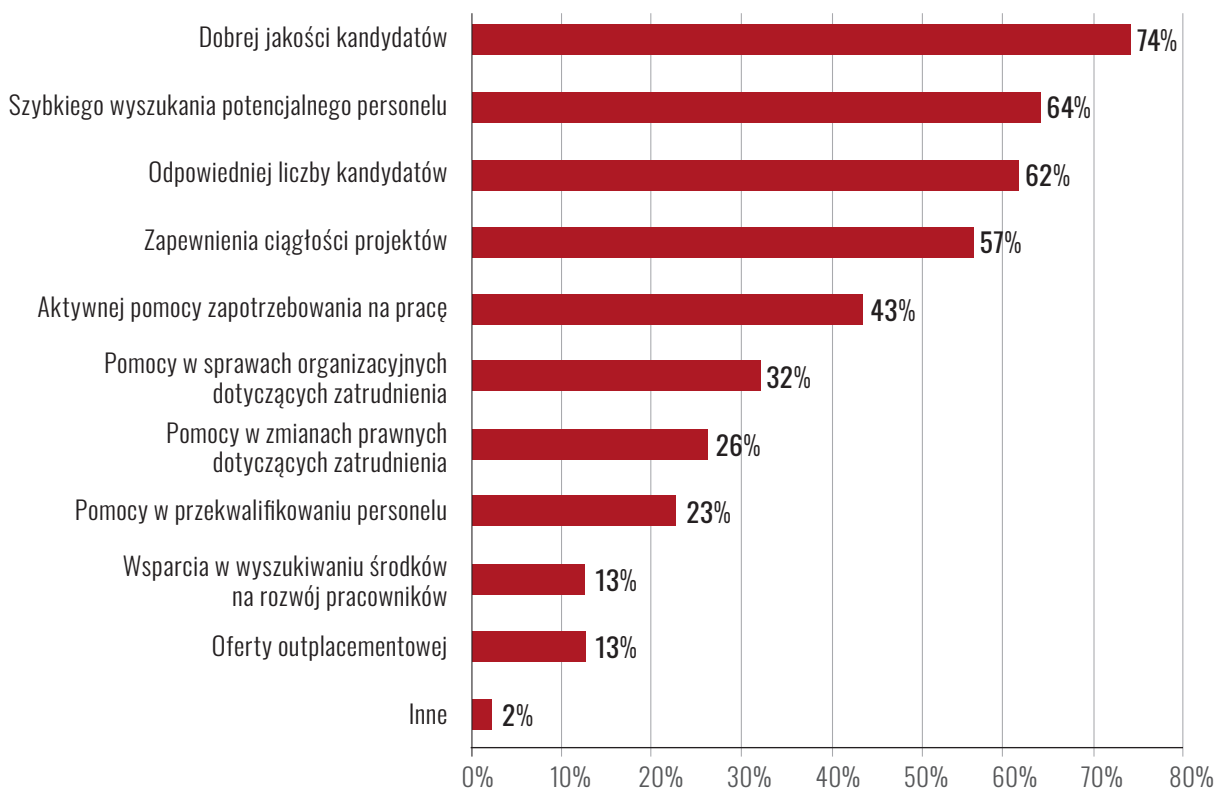
10. Nowe wyzwania związane z pandemią COVID-19

Jak wynika z pytań zadanych w trakcie wywiadów przeprowadzonych z respondentami, główne wyzwania w obecnej chwili są związane ze spadkiem zapotrzebowania na usługi oferowane przez respondentów i należą do nich: pozyskanie nowych klientów oraz utrzymanie dotychczasowych. Do takich problemów dochodzi również konieczność wdrożenia zdalnych narzędzi pracy zwłaszcza w branży rekrutacyjnej.

Rozmówcy wskazują również na presję cenową związaną z nieuczciwą konkurencją. Powtarzającym się problemem jest również kontakt z urzędami.

Nowe wyzwania wyznaczone są również w przypadku badanych przez oczekiwania, jakie mają kontrahenci. Z uzyskanych odpowiedzi wynika, że najwyżej ocenianym oczekiwaniem kontrahentów jest pozyskanie dobrej jakości kandydatów do pracy (aż 74% ankietowanych udzieliło pozytywnej odpowiedzi na to pytanie), następnymi wysoko ocenianymi oczekiwaniami jest szybkie wyszukanie potencjalnego personelu (64% odpowiedzi pozytywnych) czy odpowiednia liczba kandydatów (62% odpowiedzi pozytywnych). O ile współpraca z urzędami mogłaby pomóc zaspokoić dwa pierwsze żądania, o tyle należy zwrócić uwagę na to, że jakość kandydatów znajdujących się w bazach urzędu jest oceniana przez wielu respondentów jako słaba co oznacza, że szczególnie istotne byłoby uruchomienie programów doszkalania takich osób.

Najniżej oceniane są: wsparcie w wyszukiwaniu środków na rozwój pracowników czy oferty outplacementowe.



Wykres 11. Jak sądzisz, czego oczekivaliby Twoi kontrahenci od Twojej firmy jako instytucji rynku pracy?



11. PODSUMOWANIE BADAŃ

- Państwo powinno stworzyć regulacje ułatwiające funkcjonowanie agencjom pracy i instytucjom szkoleniowym, które ze swej istoty powinny brać czynny udział w walce z kryzysem gospodarczym, w szczególności wspierać instytucje państwowe w walce z bezrobociem. Takie postępowanie przyniosłoby obopólną korzyść tak przedsiębiorcom (nie tylko agencjom pracy), jak i państwu.
- Z przeprowadzonego badania wynika, że obecne otoczenie prawne nie sprzyja takiej aktywności, a wręcz do niej zniechęca. Na skutek niedostosowanych do obecnej sytuacji regulacji prawnych, ale też czynników pozaprawnych takich jak niewystarczająca komunikacja z urzędami i nastawienie urzędników, rola agencji pracy i instytucji szkoleniowych nie jest znaczna, a działalność gospodarcza tych podmiotów koncentruje się na osiągnięciu jedynie własnych celów gospodarczych.
- Poprzez wyeliminowanie barier i wprowadzenie lepszych regulacji prawnych możliwe byłoby aktywne angażowanie agencji pracy do współpracy z urzędami w celu przeciwdziałania zjawiskom związanym z kryzysem gospodarczym, jak np. walka z bezrobociem.
- Z badania wynika, że gdyby zmieniło się otoczenie prawne i przepisy prawa, to wówczas we współpracę z urzędami w celu walki z kryzysem zaangażowałoby się dwukrotnie więcej respondentów niż obecnie się w nią faktycznie angażuje.

- W zakresie barier istotnym jest, że respondenci nisko oceniają współpracę z urzędami – na tym polu konieczne jest podjęcie szeregu działań organizacyjnych, aby nastawienie urzędów do agencji pracy uległo zmianie. Wydaje się, że bez tego, żadne nowe rozwiązania nie będą w pełni realizowały swoich funkcji.
- Część działań, które mogłyby usprawnić współpracę agencji pracy z urzędami, nie wymaga znacznych nakładów kosztowych. Tytułem przykładu należy wskazać, że jako najbardziej przydatne narzędzie respondenci uznali otrzymywanie informacji o przetargach.
- Ważne jest aby kandydaci w bazach bezrobotnych byli pełnowartościowymi kandydatami do pracy. Jakość kandydatów znajdujących się w bazach urzędu jest oceniana przez wielu respondentów jako słaba co oznacza, że szczególnie istotne byłoby uruchomienie programów doszkalania takich osób, bowiem pierwszym oczekiwaniem kontrahentów agencji pracy jest właśnie dobra jakość kandydatów.
- Przed organami kontroli stoi trudne zadanie, jakim jest wzmożenie działań zmierzających do wyeliminowania czarnego rynku pracy, który jest istotną barierą dla prowadzenia działalności przez podmioty działające legalnie.

RAPORT 4

autor: adw. **Joanna Torbé**
792 244 012
joanna.torbe@bcc.org.pl
Business Centre Club
Warszawa
wykonawca badań **Sedlak&Sedlak**

Badanie realnych do wdrożenia instytucji, które spowodują aktywne zaangażowanie agencji pracy i innych podmiotów prywatnych (agencji rekrutacyjnych i rozwojowych) w walkę z kryzysem gospodarczym.