

Pracownicy zatrudnienia zewnętrznego w strategii zatrudnienia firm – podsumowanie wyników badania

Firma Manpower, w lipcu 2009 r., przeprowadziła badanie wśród ponad 41 000 pracodawców w 35 krajach, w celu sprawdzenia jaką rolę odgrywają pracownicy zatrudnienia zewnętrznego* w strategii zatrudnienia w organizacjach na całym świecie. Na potrzeby tego badania, „pracownicy zatrudnienia zewnętrznego” definiowani są jako pracownicy nie zatrudnieni bezpośrednio przez daną organizację tj.: konsultanci, pracownicy kontraktowi (zwykle specjaliści o wyższych kwalifikacjach), pracownicy outsource’owani i pracownicy tymczasowi (zwykle pracownicy o niższych kwalifikacjach).

Badanie w Polsce zostało przeprowadzone na grupie 750 przedsiębiorców. Dla większej części pracodawców pracownicy zatrudnienia zewnętrznego nie stanowią kluczowego elementu strategii zatrudnienia. 87% pracodawców deklaruje, że ta grupa pracowników nie odgrywa istotnej roli w strategiach zatrudnienia ich organizacji. Natomiast eksperci Manpower są przekonani, iż w chwili, gdy nastąpi koniec recesji, ze strategicznego punktu widzenia pracownicy zatrudnienia zewnętrznego powinni się stać kluczowym elementem zatrudnienia w firmach. Wyniki badania przeprowadzonego przez Manpower pokazują, że organizacje mogłyby wiele zrobić w celu poprawienia zaangażowania i efektów pracy pracowników zatrudnienia zewnętrznego.

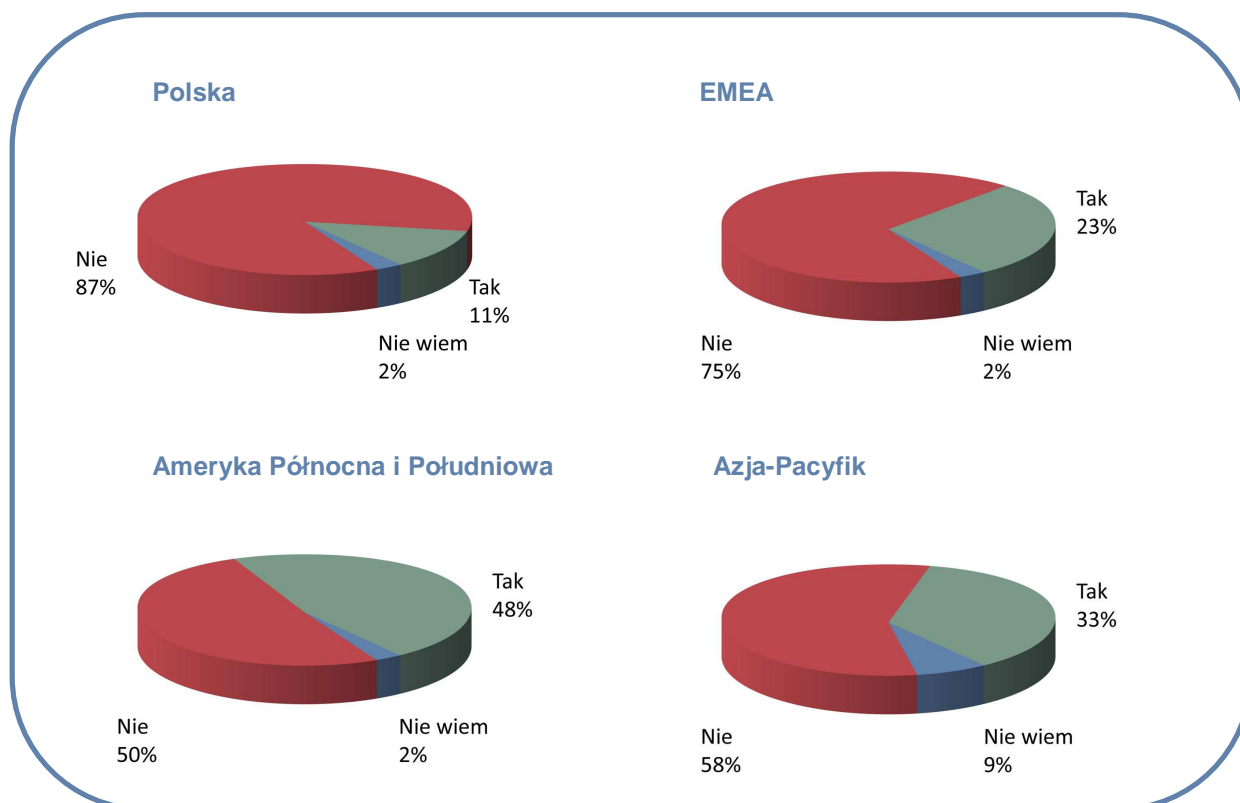
** Na potrzeby tego badania, „pracownicy zatrudnienia zewnętrznego” definiowani są jako pracownicy nie zatrudnieni bezpośrednio przez daną organizację tj.: konsultanci, pracownicy kontraktowi, pracownicy outsource’owani i pracownicy tymczasowi.*



Manpower®

Rola pracowników zatrudnienia zewnętrznego w strategii zatrudnienia

Czy pracownicy zatrudnienia zewnętrznego* uważani są za kluczowy element strategii zatrudnienia Państwa organizacji? (*Zatrudnienie zewnętrzne obejmuje pracowników tymczasowych, pracowników outsource'owanych i innych pracowników nie zatrudnionych bezpośrednio przez Państwa firmę).



W Polsce, prawie 9 na 10 pracodawców (87%) deklaruje, że pracownicy zatrudnienia zewnętrznego nie stanowią istotnego elementu w strategiach zatrudnienia ich firm. Z kolei 11% przedsiębiorców deklaruje, że korzysta z zatrudnienia zewnętrznego jako formy zapewniającej płynność funkcjonowania firmy, a 2% badanej grupy nie jest w stanie określić czy takie rozwiązanie jest stosowane w ich organizacjach.

Na całym świecie, 62% pracodawców odpowiada, że nie postrzega pracowników zatrudnienia zewnętrznego jako kluczowego elementu strategii zatrudnienia w ich organizacjach. 34% pracodawców przyznaje, że pracownicy ci pełnią istotną rolę w strategii zatrudnienia, a 4% nie ma zdania na ten temat. Porównując wyniki badania w poszczególnych regionach, najbardziej przekonani o znaczeniu pracowników zatrudnienia zewnętrznego dla strategii zatrudnienia są pracodawcy w Ameryce Północnej i Południowej – 48%. Kolejni są pracodawcy z regionu Azja-Pacyfik – 33% oraz z Europy, Bliskiego Wschodu i Afryki (region EMEA) – 23%. Z drugiej strony, pracodawcy z regionu EMEA najczęściej twierdzą, iż pracownicy zatrudnienia zewnętrznego nie odgrywają ważnej roli w strategii zatrudnienia – 75%. Tego samego zdania jest 58% pracodawców w regionie Azja-Pacyfik i 50% pracodawców w obu Amerykach.



Manpower®

EMEA (Europa, Bliski Wschód, Afryka)

W regionie EMEA badanie przeprowadzono wśród ponad 16 000 pracodawców. Generalnie, pracodawcy w tym regionie mają mniej strategiczne podejście do pracowników zatrudnienia zewnętrznego niż przedsiębiorcy na całym świecie. Najwięcej pracodawców z Węgier (38%) deklaruje, że postrzega pracowników zatrudnienia zewnętrznego jako kluczowy element dla strategii zatrudnienia. Wyniki wśród pracodawców w Republice Południowej Afryki i Rumunii (po 35%) oraz Hiszpanii (32%) również przekraczają regionalną średnią – 23%. Z drugiej strony, respondenci w Polsce (87%), Francji (82%), Niemczech i Czechach (po 81%) mają mniej strategiczne podejście do korzystania z pracowników zatrudnienia zewnętrznego.

Ameryka Północna i Ameryka Południowa

Na terenie obu Ameryk, badanie przeprowadzono wśród ponad 13 000 pracodawców. Wyniki wskazują, że większość pracodawców, w odróżnieniu do ankietowanych w pozostałych regionach, uważa pracowników zatrudnienia zewnętrznego za kluczowy element strategii zatrudnienia. Wyniki z Meksyku i Peru (po 60%), Kolumbii (54%) i Argentyny (49%) plasują się powyżej średniej regionalnej – 48%. Natomiast pracodawcy z Brazylii (67%), Kanady (65%), Stanów Zjednoczonych (57%), Kostaryki (53%) i Gwatemali (51%) najczęściej twierdzą, że pracownicy zatrudnienia zewnętrznego nie stanowią istotnego elementu strategii zatrudnienia dla ich organizacji. Pięć procent kanadyjskich respondentów nie ma w tej kwestii zdania.

Azja-Pacyfik

Z blisko 12 000 badanych pracodawców w regionie Azji i Pacyfiku, japońscy pracodawcy (72%) najczęściej postrzegają pracowników zatrudnienia zewnętrznego jako integralny element strategii zatrudnienia. Jest to najlepszy wynik w 35 krajach, w których przeprowadzono badanie. Odpowiedzi udzielone przez pracodawców z Australii (48%) również przekraczają regionalną średnią – 33%. Warto zauważyć, że w Indiach żaden z pytaných pracodawców nie podziela tej opinii, co wskazuje na bardzo silne przywiązanie kulturowe do idei „stałych pracowników”. W regionie Azja-Pacyfik, pracownicy w Indiach (95%), Singapurze (64%) i na Tajwanie (61%) raczej nie podzielają poglądu o kluczowej roli pracowników zatrudnienia zewnętrznego dla strategii zatrudnienia. Wśród pracodawców, którzy deklarują, że dostrzegają potencjał zatrudnienia zewnętrznego, jedynie wyniki z Indii (0%) i Chin (24%) są poniżej regionalnej średniej (33%). Uwagę zwraca procent pracodawców w Chinach (17%) i Japonii (16%) nie mających na ten temat zdania.



Manpower®

Główna przyczyna korzystania z zatrudnienia zewnętrznego

Polska

Jaka jest główna przyczyna, dla której Państwa organizacja korzysta z zatrudnienia zewnętrznego?



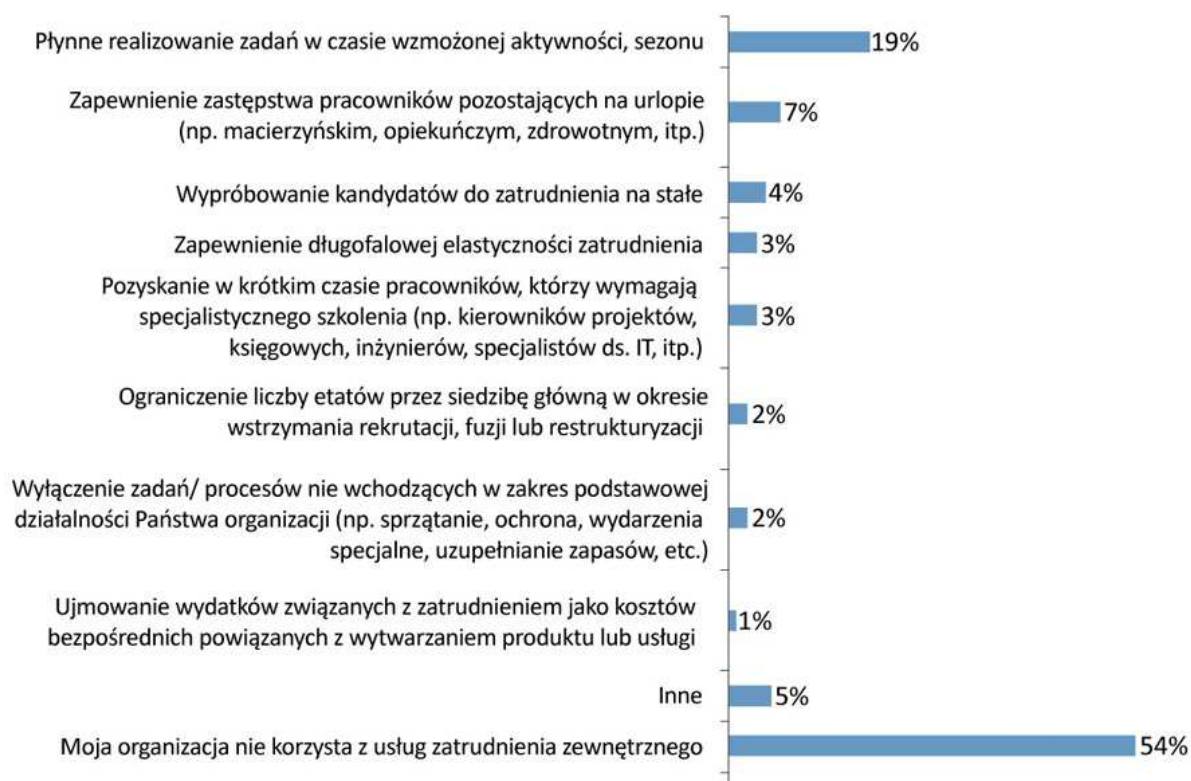
Pracodawcy badani w Polsce najczęściej korzystają z zatrudnienia zewnętrznego, aby zapewnić płynną realizację zadań w czasie wzmożonej aktywności, sezonu (12,5%). Kolejną grupę pracodawców sięgających po usługę zatrudnienia zewnętrznego stanowią pracodawcy, którzy mają na celu zapewnienie zastępstwa pracowników pozostających na urlopie (np. macierzyńskim, opiekuńczym, zdrowotnym itp.) – 4,5% respondentów wskazało ten właśnie powód. Wypróbowanie kandydatów do zatrudnienia na stałe wskazało 3,5% ankietowanych pracodawców. 72% wszystkich badanych przedsiębiorców w ogóle nie korzysta z usług zatrudnienia zewnętrznego.



Manpower®

Świat

Jaka jest główna przyczyna, dla której Państwa organizacja korzysta z zatrudnienia zewnętrznego?



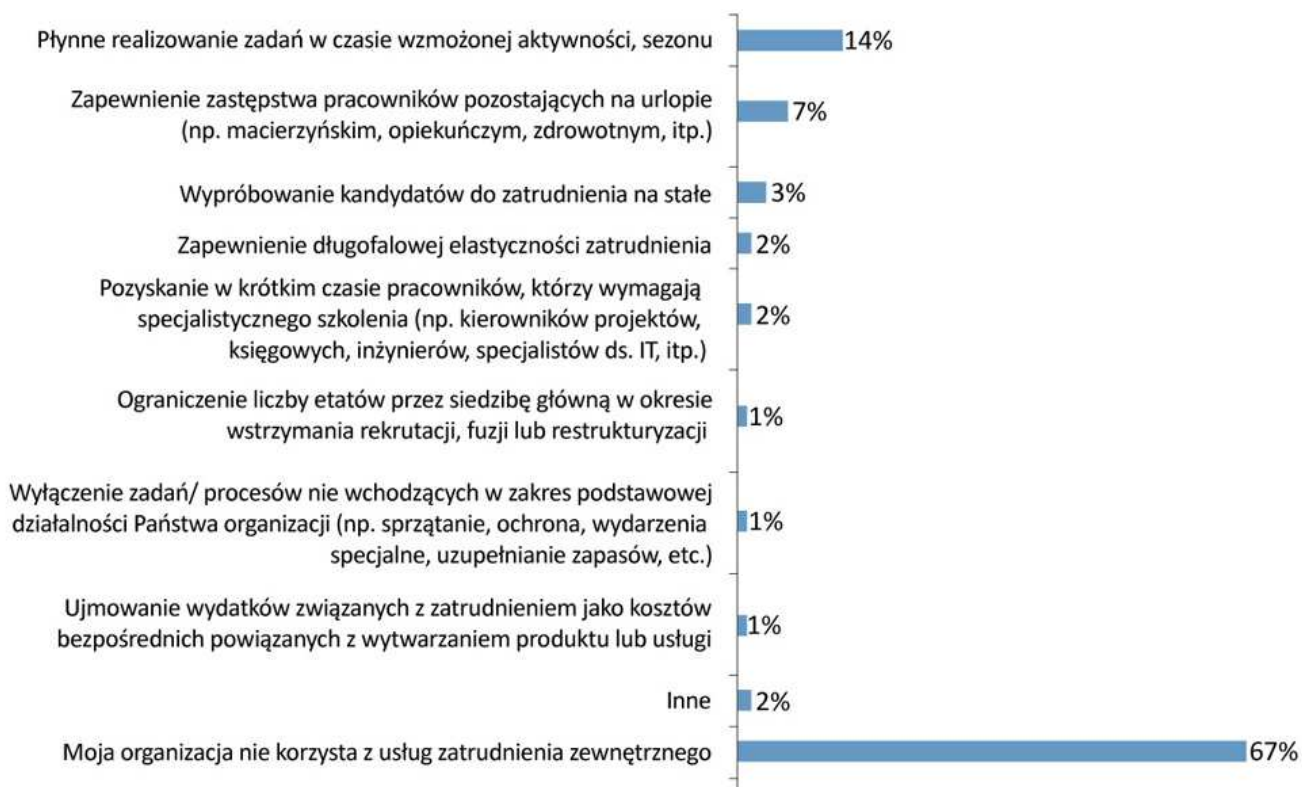
Wyniki badania Manpower na świecie pokazują, że z usług zatrudnienia zewnętrznego najczęściej korzysta się w celu zapewnienia realizacji zadań w okresie wzmożonej aktywności, sezonu. Sprawdza się w przypadku co piątego pracodawcy (19%). Nie jest to zaskoczeniem, gdyż firmy zatrudnienia zewnętrznego od dawna angażowane były w przypadku nagłego zwiększenia zapotrzebowania na pracowników. Następną najczęściej wymienianą przyczyną korzystania z zatrudnienia zewnętrznego jest zapewnienie zastępstwa pracowników przebywających na urloпах (urlop macierzyński, opiekuńczy, zdrowotny itp.) – 7% respondentów. Podobnie, pracodawcy uważają, że korzystanie z zatrudnienia zewnętrznego to dobry sposób na wypróbowanie kandydatów do zatrudnienia na stałe (4%). Kolejnym powodem jest możliwość pozyskania w krótkim czasie pracowników wymagających specjalistycznego szkolenia (kierownicy projektów, księgowi, specjaliści IT), a których brakuje w wewnętrznej puli talentów (3%).



Manpower®

EMEA

Jaka jest główna przyczyna, dla której Państwa organizacja korzysta z zatrudnienia zewnętrznego?



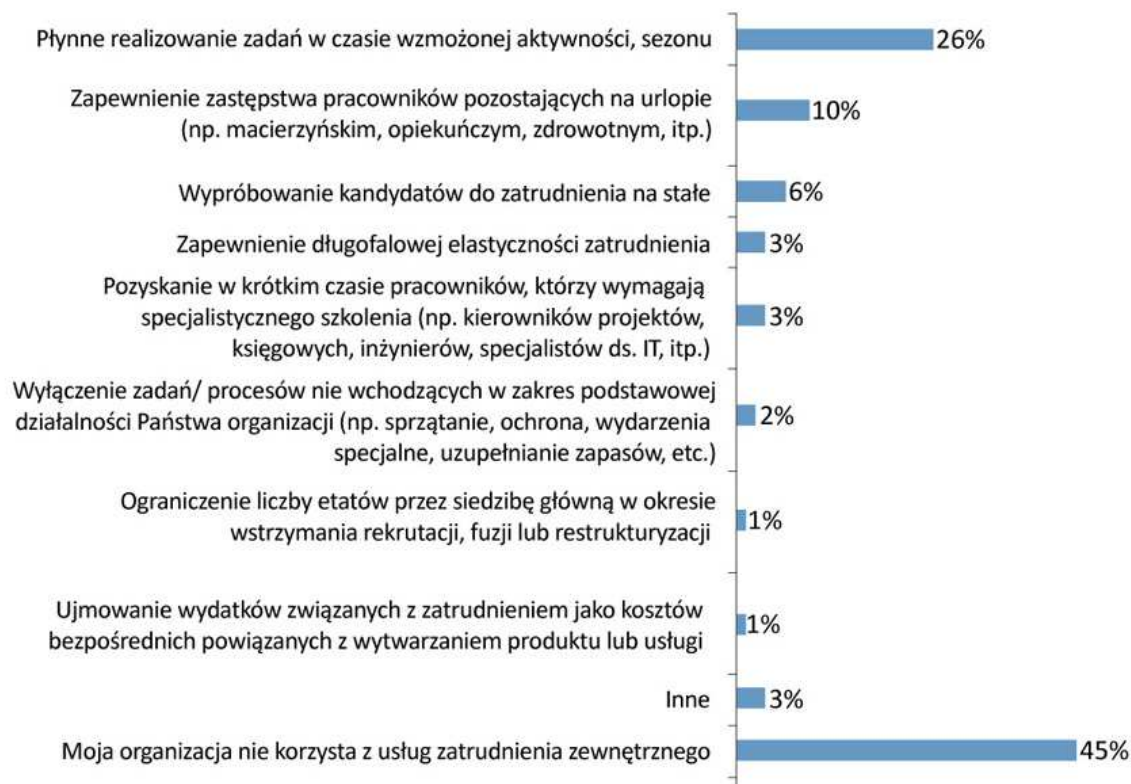
Pracodawcy w regionie EMEA, podobnie jak w innych regionach, jako przyczynę korzystania z zatrudnienia zewnętrznego najczęściej wskazywali zapewnienie realizacji zadań w okresie wzmożonej aktywności (14%). Jednak europejscy pracodawcy znacznie rzadziej wymieniają tę przyczynę niż przedsiębiorcy z regionów obu Ameryk i Azji i Pacyfiku. Podobnie jak w regionie obu Ameryk, drugą najczęściej wymienianą przyczyną jest zapewnienie zastępstwa za pracowników na urloпах (7%). 3% pracodawców w regionie EMEA wskazuje zapewnienie długofalowej elastyczności zatrudnienia dzięki korzystaniu z zatrudnienia zewnętrznego. Kolejne dwie przyczyny to pozyskanie w krótkim czasie pracowników, którzy wymagają specjalistycznego szkolenia oraz możliwość wypróbowania kandydatów do zatrudnienia na stałe (po 2%). W sumie 67% pracodawców zadeklarowało, że nie korzysta z zatrudnienia zewnętrznego. Wynik ten jest niższy o 13 punktów procentowych od średniej światowej. 2% pracodawców powołuje się na inne przyczyny.



Manpower®

Ameryka Północna i Ameryka Południowa

Jaka jest główna przyczyna, dla której Państwa organizacja korzysta z zatrudnienia zewnętrznego?



W regionie Ameryka Północna i Ameryka Południowa, 26% pracodawców twierdzi, że główną przyczyną korzystania z zatrudnienia zewnętrznego jest zapewnienie płynnej realizacji zadań w okresie wzmożonej aktywności. W krajach położonych na północnej półkuli, klimat z pewnością odgrywa ważną rolę w sektorach takich jak Budownictwo i Rolnictwo, gdzie najwięcej projektów przeprowadzanych jest w sezonie dobrych warunków pogodowych. Kolejną najczęściej wymienianą przyczyną jest zapewnienie zastępstwa za pracowników na urloпах (10%), co przekracza nieznacznie średnią światową – 7%. Co więcej, w tym regionie również częściej jako powód korzystania z zatrudnienia zewnętrznego wymienia się możliwość wypróbowania kandydatów do zatrudnienia na stałe (6%). Zapewnienie długofalowej elastyczności zatrudnienia i pozyskanie w krótkim czasie pracowników wymagających specjalistycznego szkolenia to dwie kolejne przyczyny korzystania z zatrudnienia zewnętrznego podawane przez pracodawców (po 3%). 45% pracodawców powiedziało, że nie korzysta z zatrudnienia zewnętrznego – wynik ten jest poniżej światowej średniej. 3% pracodawców wskazało inne przyczyny.



Manpower®

Azja-Pacyfik

Jaka jest główna przyczyna, dla której Państwa organizacja korzysta z zatrudnienia zewnętrznego?



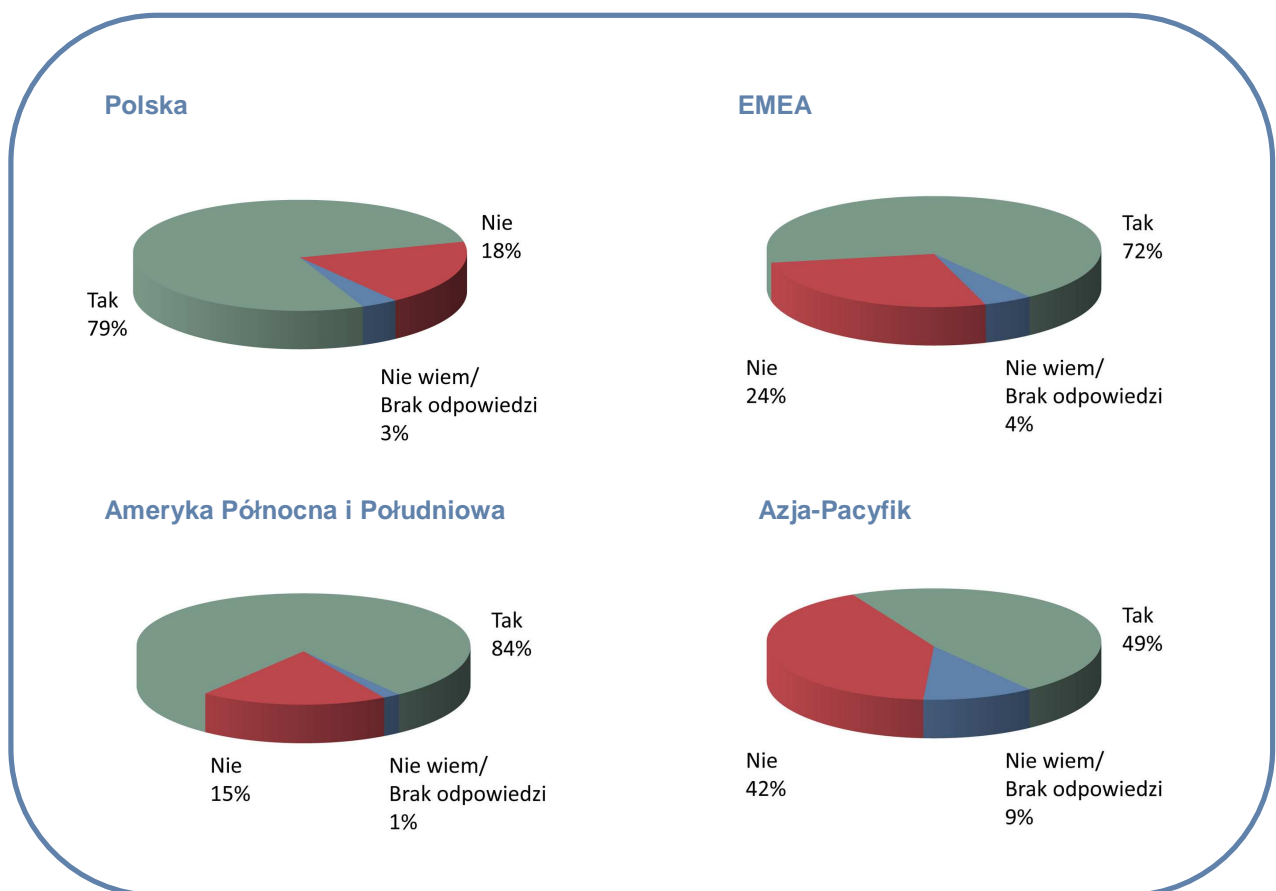
Podobnie jak w Ameryce Północnej i Ameryce Południowej, pracodawcy w regionie Azja-Pacyfik najczęściej korzystają z zatrudnienia zewnętrznego w celu zapewnienia płynnej realizacji zadań w okresie wzmożonej aktywności (17%). Wynik ten jest nieznacznie poniżej średniej światowej (19%). Co ciekawe, drugą najczęściej podawaną przyczyną korzystania z zatrudnienia zewnętrznego jest możliwość szybkiego pozyskania pracowników, którzy wymagają specjalistycznego szkolenia (5%). Wynik ten jest o 2 punkty procentowe wyższy niż średnia światowa i jednocześnie jest to najwyższy wynik we wszystkich trzech badanych regionach. Następną przyczyną wymienianą przez pracodawców jest zapewnienie zastępstwa za pracowników przebywających na urlopiach (4%), wypróbowanie kandydatów na pracowników stałych (3%), zapewnienie długofalowej elastyczności zatrudnienia (3%) i ograniczenie liczby etatów przez siedzibę główną (3%). Wyłączenie zadań i procesów nie wchodzących w zakres podstawowej działalności organizacji (1%) jest jedną z najrzadziej podawanych przyczyn korzystania z zatrudnienia zewnętrznego przez pracodawców w regionie Azja-Pacyfik. W sumie 48% pracodawców deklaruje, że nie korzysta z zatrudnienia zewnętrznego – wynik ten jest 6 punktów poniżej średniej światowej. 15% pracodawców wymieniło inne przyczyny.



Manpower®

Proces wprowadzenia i wdrożenia pracowników zatrudnienia zewnętrznego

Czy pracownicy zatrudnienia zewnętrznego* w Państwa organizacji podlegają takiemu samemu procesowi wprowadzenia i wdrożenia jak pracownicy zatrudnieni na stałe? (*Zatrudnienie zewnętrzne obejmuje pracowników tymczasowych, pracowników outsource'owanych i innych pracowników niezatrudnionych bezpośrednio przez Państwa firmę).



W Polsce 79% ankietowanych pracodawców zgłasza, że pracownicy zatrudnienia zewnętrznego w ich organizacjach podlegają takiemu samemu procesowi wprowadzenia i wdrożenia jak pracownicy zatrudnieni na stałe. To bardzo dobra wiadomość, ponieważ pozwala przypuszczać, że większość pracodawców rozumie jak ważne jest właściwe przygotowanie pracowników do wykonywania zadań. Pracownicy zatrudnienia zewnętrznego potrzebują szkolenia tak samo jak pracownicy zatrudnieni na stałe. Dzięki temu są w stanie zrozumieć misję, wizję i wartości organizacji i tym samym podnieść poziom zaangażowania i możliwości wartościowego wkładu w funkcjonowanie firmy. W przypadku 18% firm, nie są zapewniane takie same procesy wdrożenia i wprowadzenia do pracy pracowników zatrudnienia zewnętrznego i pracowników zatrudnianych na stałe.



Manpower®

Na świecie 69% pracodawców korzystających z zatrudnienia zewnętrznego deklaruje, że pracownicy zatrudnienia zewnętrznego w ich firmach przechodzą przez takie same procesy wdrażania i wprowadzenia do pracy jak pracownicy zatrudnieni na stałe. Z drugiej strony, 26% pracodawców twierdzi, że nie zapewnia takich samych procesów wdrożenia i wprowadzenia do pracy pracownikom zatrudnienia zewnętrznego, a 5% nie ma co do tego pewności. Pracodawcy w regionie Ameryki Północnej i Ameryki Południowej stanowią najliczniejszą grupę (84%) zapewniającą takie same procesy wdrożenia i wprowadzenia do pracy pracownikom zatrudnienia zewnętrznego, jak dla pracowników zatrudnionych na stałe. Kolejną grupę stanowią pracodawcy z regionu EMEA (72%). Procent pracodawców z obydwu tych regionów jest wyższy niż średnia światowa (69%). Inaczej wyglądają deklaracje pracodawców z regionu Azja-Pacyfik, których wynik jest o 20 punktów procentowych poniżej średniej i którzy najczęściej przyznają, że nie zapewniają pracownikom zatrudnienia zewnętrznego takich samych procesów wprowadzenia i wdrożenia, jak pracownikom zatrudnionym na stałe.

EMEA

W regionie EMEA wyniki w 9 z 18 krajów regionu, w których badanie zostało przeprowadzone, są powyżej średniej światowej. Takie same procesy wdrażania i wprowadzenia do pracy nowych pracowników zatrudnienia zewnętrznego i pracowników zatrudnionych na stałe oferują: Hiszpania (97%), Irlandia (83%), Grecja (80%), Austria (79%), Polska (79%), Wielka Brytania (76%) i Niemcy (73%). Wyniki te są o tyle zaskakujące, że na podstawie odpowiedzi udzielonych na pytanie 1. tego badania wywnioskować można, iż pracodawcy w tym regionie ogólnie mają mniej strategiczne podejście do pracowników zatrudnienia zewnętrznego. Wynik z Hiszpanii jest o 28 punktów procentowych wyższy niż średnia światowa (69%) i najlepszy ze wszystkich 35 badanych krajów. I odwrotnie, pracodawcy z Czech (49%), Węgier (43%) i Szwecji (40%) przejawiają małą chęć do zapewniania takich samych procesów wdrożeniowych pracownikom zatrudnienia zewnętrznego, co pracownikom zatrudnionym na stałe. Najliczniejszą grupą, która nie ma wiedzy na temat procesów wdrożeniowych dla pracowników zatrudnienia zewnętrznego w ich organizacjach są pracodawcy z Norwegii – 10%, co stanowi wynik 7 punktów procentowych powyżej średniej regionalnej.

Ameryka Północna i Ameryka Południowa

Wyniki badania wskazują, że pracodawcy w regionie obu Ameryk są najliczniejszą grupą (84%) ze wszystkich regionów zapewniającą takie same procesy wdrożenia i wprowadzenia do pracy pracownikom zatrudnienia zewnętrznego jak pracownikom zatrudnionym na stałe. Co ważne, wyniki każdego kraju tego regionu są powyżej średniej światowej. Takie same procesy wdrażania i wprowadzenia do pracy oferowane są pracownikom zatrudnienia zewnętrznego przez pracodawców w Meksyku (90%), na Kostaryce (88%), w Argentynie i Brazylii (po 87%). Inną sytuację deklarują pracodawcy w Stanach Zjednoczonych (27%) i Kanadzie (24%). Natomiast 2% pracodawców w regionie nie ma pewności co do procesów wdrażania i wprowadzania nowych pracowników do pracy w ich organizacji.

Azja-Pacyfik

Pracodawcy w regionie Azji i Pacyfiku stanowią najmniej liczną grupę (49%) oferującą takie same procesy wdrażania i wprowadzenia do pracy nowych pracowników zatrudnienia zewnętrznego i pracowników zatrudnionych na stałe. Faktycznie, jedynie wyniki z Chin (71%) przekraczają średnią światową. Podobnie, większość pracodawców na Tajwanie (69%) jest bardziej skłonna do zapewniania wdrażania pracownikom zatrudnienia zewnętrznego takich samych procedur jak pracownikom zatrudnionym na stałe. Z drugiej strony, duża część pracodawców w Hongkongu (62%), Nowej Zelandii (62%) i Japonii (51%) nie oferuje zunifikowanych procedur obu grupom pracowników. Co ciekawe, 9% pracodawców w tym regionie nie ma pewności, co do stosowanych w ich organizacjach procedur wdrażania nowych pracowników – jest to najwyższy procent wśród badanych regionów.



Manpower®

Powyższe wyniki badania zostały opublikowane w raporcie Manpower dotyczącym świata pracy, zatytułowanym **Potencjał pracowników zatrudnienia zewnętrznego** (*Rules of Engagement: Harnessing the Potential of the Contingent Workforce*), który dostępny jest na www.manpower.pl.

Eksperci w świecie pracy

Manpower opracowuje narzędzia badawcze i raporty pozwalające na wnikliwy wgląd w rynek pracy i jego trendy na całym świecie. Oto niektóre z raportów Manpower:

- Barometr Manpower Perspektyw Zatrudnienia – kwartalne badanie
- Niedobór talentów na rynku pracy – coroczne badanie
- Nowe spojrzenie na pracowników 50+ – publikacja we wrześniu 2008 r.

Więcej badań i raportów, na stronie: www.manpower.pl w zakładce Badania Manpower

O Manpower Polska

Manpower Polska Sp. z o.o. istnieje na polskim rynku od marca 2001 r. Pod marką Manpower w Polsce działa prawie 50 agencji. W chwili obecnej usługi Manpower w Polsce obejmują pracę tymczasową, rekrutację pracowników stałych, zatrudnienie zewnętrzne oraz doradztwo personalne. Z grupy Manpower, w Polsce obecne są również Manpower Professional, Manpower Business Solutions, Right Management i Elan. Więcej informacji na temat Manpower można znaleźć pod adresem www.manpower.pl.