

Globalne spowolnienie gospodarcze wpływa na polski rynek usług pracy tymczasowej. Mniejsza liczba kontraktów zleczanych polskim firmom niejednokrotnie skutkuje ograniczeniem popytu na pracowników tymczasowych oraz zewnętrznych ekspertów. Jednak jak wynika z raportu Hays „Nowoczesne formy zatrudnienia 2023”, 56 proc. firm korzystających z nowoczesnych form zatrudnienia, w roku 2023 planuje pozyskać kolejnych specjalistów, którzy dołączą do organizacji na określony czas. W pracy projektowej wiele przedsiębiorstw upatruje bowiem elastyczności niezbędnej do przetrwania trudniejszego okresu.

Rynek tzw. umysłowej pracy czasowej, czyli zatrudnienia specjalistów i menedżerów na podstawie umowy o pracę tymczasową, kontraktu B2B lub w ramach outsourcingu procesów, ulega ciągłej profesjonalizacji. Jak wynika z badania - rośnie grono firm świadomie i na stałe włączających pozaetatowe formy współpracy do tzw. miksu zatrudnienia.

Umowa o pracę nadal stanowi podstawę zatrudnienia w wielu organizacjach. Jednocześnie badanie Hays wykazało, że 33 proc. ankietowanych firm korzysta z zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę tymczasową, 27 proc. z outsourcingu procesów, a 39 proc. współpracuje z profesjonalistami na podstawie kontraktu B2B. Współpraca z wykorzystaniem umów innych niż umowa o pracę najczęściej dotyczy nie więcej niż 10 proc. wszystkich pracowników.

MNIEJSZE ZAPOTRZEBOWANIE NA UMYSŁOWYCH PRACOWNIKÓW CZASOWYCH

Jak wynika z raportu, w roku 2023 zatrudnić pracowników tymczasowo, w ramach umowy B2B, na projekt interimowy albo skorzystać z outsourcingu procesów planuje 56 proc. firm korzystających z nowoczesnych form zatrudnienia. Jest to odsetek o 23 pkt proc. niższy w porównaniu do roku 2021. Jako powód zatrudniania na określony czas najczęściej wskazywana jest potrzeba elastycznego zarządzania kosztami zatrudnienia (42 proc.).

MOTYWACJA FIRM: WIĘKSZA ELASTYCZNOŚĆ ZARZĄDZANIA KOSZTAMI ZATRUDNIENIA

Projekty związane z nearshoringiem oraz postępująca reindustrializacja Europy niezaprzeczalnie sprzyjają zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz podejmowaniu współpracy z kontraktorami i interim managerami. Najwięcej, bo aż 42 proc. ankietowanych firm jako powód takiej strategii wskazało jednak chęć zwiększenia elastyczności zarządzania kosztami zatrudnienia.

W obliczu mniej sprzyjających warunków gospodarczych, działaniem podejmowanym przez firmy jest optymalizacja i większa kontrola kosztów. Niejednokrotnie dotyczy to również strategii HR, w ramach której dąży się do większej elastyczności i ostrożniej podejmuje decyzje o tworzeniu nowych miejsc pracy. W tym kontekście nowoczesne formy współpracy stają się rozwiązaniem problemu tych firm, które potrzebują pozyskać dodatkowe kompetencje, lecz w danym momencie nie mogą zatrudnić pracownika na etat.

Organizacje decydują się na zatrudnienie na określony czas również po to, aby pozyskać kompetencje niezbędne do ukończenia projektów oraz poradzić sobie w okresie zwiększonego popytu na produkty lub usługi firmy (po 40 proc. wskazań). Co ciekawe, jedna na trzy firmy jako powód korzystania z nowoczesnych form zatrudnienia wskazuje trudności z rekrutacją pracowników na etat.

MOTYWACJA PRACOWNIKA CZASOWEGO: ZDOBYCIE CENNEGO DOŚWIADCZENIA

Wyniki badania przeprowadzonego wśród osób współpracujących z firmami w oparciu o umowy inne niż

umowa o pracę pokazują, że pracownik czasowy wykonujący pracę umysłową to najczęściej osoba przed trzydziestką, pełniąca rolę asystencką lub specjalistyczną. Praca na określony czas pozostaje domeną głównie młodych pracowników, którzy znajdują się na początku swojej kariery.

Najczęściej wskazywanym powodem pozostaje możliwość zdobycia doświadczenia, wskazana przez 64 proc. pracowników czasowych. W porównaniu z wynikami badania z roku 2021 wyraźnej zmiany uległa natomiast kolejność pozostałych motywatorów. Na drugim miejscu uplasowało się bowiem bardziej atrakcyjne wynagrodzenie, na trzecim większa elastyczność, natomiast na czwartym – możliwość uczestniczenia w interesujących projektach. Odsetek respondentów uzasadniających podjęcie pracy na określony czas trudnościami ze znalezieniem zatrudnienia na etat wynosi zaledwie 19 proc., co stanowi wynik aż o 17 pkt. proc. niższy od tego uzyskanego w roku 2021.

Elastyczność czasu i miejsca pracy może być cenna dla każdego pracownika, bez względu na poziom zajmowanego stanowiska i doświadczenie zawodowe. Jednak argument w postaci lepszego wynagrodzenia i ciekawych projektów najczęściej dotyczy ekspertów i menedżerów, posiadających cenne kompetencje, wiedzę ekspercką oraz bogate portfolio zrealizowanych projektów. Wśród pracowników czasowych nie brakuje bowiem doświadczonych specjalistów, którzy postrzegają pozaetatowe formy współpracy jako sposób na uzyskanie atrakcyjnego wynagrodzenia i udział w ciekawych projektach. To właśnie dla tej grupy pracowników podejmowanie pracy na określony czas najczęściej jest świadomym, w pełni przemyślanym wyborem.

Źródło: IP