

Sondaj EY: Angajații acorda prioritate experiențelor de munca internaționale care le schimbă viața



93% dintre angajați afirma ca munca la nivel internațional le-ar „schimba viața”, potrivit studiului [EY 2023 Mobility Reimagined Survey](#). Aceasta experiență este considerata principalul beneficiu, urmata de dezvoltarea carierei și de dobândirea unei mentalități globale.

Rezultatele sondajului EY, dar și implicațiile fiscale, inclusiv cele de asigurări sociale, din perspectiva imigrationista și de legislație, generate de aceste variante reinterpretate ale muncii, au fost dezbătute împreună cu reprezentanții autorităților competente din România în cadrul Conferinței de Mobilitate organizate de EY România.

Studiul a sondat opiniile a peste 1.000 de profesioniști din domeniul resurselor umane (HR) și al mobilității și ale angajaților mobili din 16 țări și șase sectoare cheie, abordând diverse forme de misiuni de mobilitate transfrontalieră, inclusiv relocarea angajaților pentru munca, călătoriile de afaceri, naveta și munca hibridă/la distanță.

90% dintre angajații intervievați ar accepta o misiune pe termen scurt, fără a-și muta familiile, pentru a răspunde unei nevoi de afaceri, în timp ce 88% sunt deschiși la oportunități transfrontaliere pe termen mai lung, în circumstanțele potrivite.

Între timp, 88% dintre profesioniștii în resurse umane spun că angajatorii consideră mobilitatea ca o soluție pentru a aborda deficitul de talente la nivel global, iar 90% dintre aceștia intenționează să mențină sau să crească sfera de mobilitate a organizației în următorii trei ani. Organizațiile vad, de asemenea, valoarea flexibilității și a mobilității la locul de muncă pentru a-și atinge obiectivele de diversitate, egalitate și incluziune (DE&I), șase din zece (61%) spunând că aceasta oferă oportunități de dezvoltare pentru grupurile subreprezentate. În timp ce 3 din 4 angajatori (74%) consideră că mobilitatea este crucială pentru continuitatea afacerii, mai puțin de jumătate (47%) spun că au o politică de mobilitate coerentă la nivel global care abordează opțiuni precum mobilitatea hibridă, relocarea sau proiectele temporare.

Claudia Sofianu, Partener, liderul departamentului Impozit pe venit și contribuții sociale, EY România: „În ultimii trei ani, flexibilitatea relațiilor de muncă a capatat o amploare nebanuită anterior, iar munca de la distanță sau în format hibrid a devenit un mod de viață. În acest timp, mobilitatea transnațională este văzută de către angajați ca fiind „oportunitatea vieții” pentru dezvoltarea personală și profesională.”

„Pe de alta parte, mobilitatea atrage implicatii fiscale si interes din partea autoritatilor. Schimbul de informatii va fi un instrument important in identificarea potentialiei neconformari. Campaniile de control anuntate de ANAF, interesul din ce in ce mai crescut si din partea autoritatilor straine in acest sens, sunt aspecte la care cu siguranta trebuie sa fie atenti atat angajatorii, cat si angajatii. Astfel, implementarea unor proceduri interne privind detasarea, workation/ telemunca si alte noi modalitati de lucru devin extrem de importante”, completeaza **Stela Andrei**, Partener, Impozit pe venit si contributii sociale, EY România.

Organizațiile se confrunta cu un nou set de riscuri în cadrul programelor de mobilitate transfrontaliera

Angajatorii se confrunta cu diverse riscuri atunci când își activeaza programele de mobilitate transfrontaliera, pe care angajații sunt mai puțin susceptibili sa le vada. Cel mai prezent pe radarul echipelor de resurse umane este riscul cibernetic, citat de 83% dintre respondenți, urmat de pierderea supravegherii managementului (79%) și de confidențialitatea datelor (78%), precum și de capacitatea de a plasa angajații pe o noua poziție la întoarcere (78%) - o preocupare pe care angajații ar putea dori sa o abordeze înainte de a face mutarea. Cu toate acestea, exista o lipsa de pregatire pentru a face față riscurilor care rezulta, doar 29% dintre aceștia considerând ca pot face față riscurilor geopolitice.

În plus, mulți angajați nu reușesc sa recunoasca riscurile potențiale legate de deplasările transfrontaliere. În comparație cu angajatorii, în medie cu 18% mai puțini angajați sunt susceptibili sa realizeze nivelurile de risc moderat/semnificativ implicate de experiențele internaționale.

Corina Mîndoiu, Partener, Impozit pe venit si contributii sociale, EY România: „Cadrul legal european în privinta securității sociale trebuie în permanenta actualizat, având în vedere realitățile din piata muncii post-pandemie, în care majoritatea angajatilor aspira catre o experienta profesionala internationala, nemaivând limitari în alegerea locatiei de unde lucreaza.”

Funcțiile de mobilitate sufera o transformare digitala pentru a raspunde cererii în creștere

Organizațiile intenționeaza sa investeasca în digitalizarea proceselor de mobilitate, pe masura ce cererea crește. 67% dintre acestea se așteapta sa își mareasca investițiile în tehnologia și digitalizarea mobilității în urmatorii cinci ani, în timp ce 92% sunt de acord ca digitalizarea funcției de mobilitate este benefica pentru mai multe sarcini și fluxuri de lucru. În medie, doar 35% dintre respondenți spun ca organizația lor a digitalizat procesele cheie.