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

93% dintre angajati afirma ca munca la nivel internațional le-ar „schimba viața", potrivit studiului EY 2023 Mobility Reimagined Survey. Aceasta experiența este considerata principalul beneficiu, urmata de dezvoltarea carierei și de dobândirea unei mentalitați globale.

Rezultatele sondajului EY, dar si implicatiile fiscale, inclusiv cele de asigurari sociale, din perspectiva imigrationista si de legislatie, generate de aceste variante reinterpretate ale muncii, au fost dezbatute împreuna cu reprezentantii autoritatilor competente din România în cadrul Conferintei 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 țari și șase sectoare cheie, abordând diverse forme de misiuni de mobilitate transfrontaliera, inclusiv relocarea angajaților pentru munca, calatorii de afaceri, naveta și munca hibrida/la distanța.

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

Între timp, 88% dintre profesioniștii în resurse umane spun ca angajatorii considera mobilitatea ca o solutie pentru a aborda deficitul de talente la nivel global, iar 90% dintre aceștia intenționeaza sa mențina sau sa creasca sfera de mobilitate a organizației în urmatorii trei ani. Organizațiile vad, de asemenea, valoarea flexibilitații și a mobilitatii la locul de munca pentru a-și atinge obiectivele de diversitate, egalitate și incluziune (DE&I), șase din zece (61%) spunând ca aceasta ofera oportunitați de dezvoltare pentru grupurile subreprezentate. În timp ce 3 din 4 angajatori (74%) considera ca mobilitatea este cruciala pentru continuitatea afacerii, mai puțin de jumatate (47%) spun ca au o politica de mobilitate coerenta la nivel global care abordeaza opțiuni precum mobilitatea hibrida, relocarea sau proiectele temporare.

Claudia Sofianu, Partener, liderul departamentului Impozit pe venit si contributii sociale, EY România: *„În ultimii trei ani, flexibilitatea relatiilor de munca a capatat o amploare nebanuita anterior, iar munca de la distanta sau în format hibrid a devenit un mod de viata. În acest timp, mobilitatea transnationala este vazuta de catre angajati ca fiind „oportunitatea vietii" pentru dezvoltarea personala si profesionala."*

„Pe de alta parte, mobilitatea atrage implicatii fiscale si interes din partea autoritatilor. Schimbul de informatii va fi un instrument important în identficarea potentialei neconformari. Campaniile de control anuntate de ANAF, interesul din ce în ce mai crescut si din partea autoritatilor straine în acest sens, sunt aspecte la care cu siguranta trebuie sa fie atenti atât angajtorii, cât 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 fața riscurilor care rezulta, doar 29% dintre aceștia considerând ca pot face fața riscurilor geopolitice.

În plus, mulți angajați nu reușesc sa recunoasca riscurile potențiale legate de deplasarile 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 securitații sociale trebuie în permanenta actualizat, având în vedere realitatile 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.