Sondaj EY România: Cel mai mare obstacol pentru recrutarea de talente din afara țării este problema legislației la nivel local

Peste 30% dintre liderii de companii din România consideră că noile forme de muncă care s-au impus în contextul pandemiei și, în special, cele de la distanță au facilitat recrutarea de talente din străinătate. Întrebați care este considerat cel mai mare obstacol pentru recrutarea de talente din afara țării, aproape jumătate dintre respondenți (46,2%) au menționat lipsa legislației specifice în România. Pe locul al doilea, cu 20,5%, se află inflația și instabilitatea economică, iar pe cel de-al treilea loc aspectele ce țin de motive sociale – 11,5%, la același nivel cu neadaptarea la cultura organizațională. Ultimul loc a fost ocupat de lipsa diversității în cadrul companiilor cu un procent de 6,4%.

Menit să evidențieze problematica mobilității forței de muncă pe piața locală, sondajul EY România a fost derulat la nivelul persoanelor cu funcții de conducere din cadrul departamentelor de resurse umane din companii autohtone, reieșind că problema legislației române ar fi prima și cea mai mare barieră în calea atragerii de talente externe. Cifrele arată că, pentru a angaja un cetățean străin în România, din cauza birocrației, procesul poate dura în medie 8 luni.

Conform rapoartelor, în ultimul deceniu, peste 100.000 de cetățeni non-UE au venit să lucreze în România în domenii precum textile, HoReCa sau construcții. Totuși, există domenii care în continuare se confruntă cu o lipsa a forței de muncă, unul fiind sectorul IT&C. Acesta reprezintă un paradox, fiind

domeniul care a evoluat tot mai mult în România, însă mediul universitar românesc nu reușește să furnizeze forță de muncă la nivelul cererii pieței pentru acest sector. Alte domenii ce trebuie avute în vedere sunt BPO (*Business Process Outsourcing*) și servicii suport (*back office* și *client support*) și retail.

Cu privire la sectorul BPO și servicii suport, atât mediul privat local, cât și cel public trebuie să prezinte cât mai rapid o strategie în acest sens, pentru că România a fost nominalizată ca fiind a doua cea mai selectată locație în materie de investiții străine în servicii suport la nivel european, conform EY Attractiveness Survey România 2022.

Digitalizarea – calea către mobilitatea internațională

În viziunea respondenților, viitorul mobilității internaționale a angajaților este în strânsă legătură digitalizarea – 40,5%. Pe locul doi, într-un procent de 19%, respondenții au decis că viitorul mobilității este legat de strategia de afaceri. Pe a treia poziție, cu un procent de 17,7%, găsim eficiența operațională, iar pe cea de-a patra capabilitățile noi – 15,2%. Pe ultima poziție respondenții au menționat conformarea fiscală – 2,5%.

Munca de la distanță – risc sau oportunitate?

Munca de la distanță a început să câștige teren în comparație cu clasicele metode de muncă. Se observă că din ce în ce mai multe state oferă vize pentru nomazii digitali și încearcă prin diverse beneficii fiscale să atragă talente din alte țări.

Noutatea muncii de la distanță constă, în prezent, nu atât în dorința angajatului de lucra în timp ce călătorește, ci mai degrabă vine din amploarea așteptărilor, durata muncii la distanță și strategiile ce împing companiile în stabilirea locațiilor pentru forța de muncă și timpul alocat acesteia. Acest aspect, coroborat cu creșterea competiției pentru

talente, ghidează angajatorii să caute talente din noi locații. Conform studiului, 55% dintre respondenții participanți la EY Tax and Finance Operations Survey consideră că în viitor societățile cu risc de sediu permanent și cu un număr mare de angajați ce lucrează de la distanță (din alte state) se vor confrunta cu riscuri fiscale. Exemple în acest sens ar fi un angajat al unei companii care traversează granițele internaționale, dar și un angajat care schimbă jurisdicțiile fiscale în cadrul unei țări, cum ar fi între statele americane și cantoanele elvețiene, pentru a-și desfășura activitatea.

Peste jumătate dintre respondenții participanți la sondajul EY cu privire la mobilitatea internațională a forței de muncă au răspuns că în companiile lor nu se lucrează de la distanță – 56,4% și numai 11,5% că activitatea și operațiunile firmei se desfășoară complet în regim de la distanță.

Pe lângă riscurile prezentate anterior, există și provocări cu privire la gestionarea datelor angajaților. România face pași importanți în direcția unui cloud digital care să gestioneze logistica mobilității internaționale, însă mai este nevoie de timp. Este necesar să existe o infrastructură bine planificată și realistă, care să aibă în același timp grijă de securitatea fizică a persoanelor și de bunurile organizației, precum și de securitatea cibernetică.

Mobilitatea internațională – o soluție pentru mediul de business din România

O majoritate importantă dintre respondenți, de aproape 79% este de părere că atragerea de talente din afara țării reprezintă un avantaj pentru mediul de business românesc, ceea ce întărește ideea că organizațiile nu mai pot să se rezume doar la forța de muncă internă. România a început să atragă talente externe odată cu venirea multinaționalelor, la finalul anilor 1990, iar astăzi se estimează că aici muncesc aproximativ 30.000 de cetățeni străini.

Referitor la sectoarele de afaceri din România au cel mai mult nevoie de recrutarea de talente externe, 16% dintre respondenți au menționat serviciile medicale, urmate de sectorul turismului și industria hotelieră – 9,3% și de serviciile profesionale, cu 8%.

Pandemia a schimbat viața socială, agendele politice, modul de lucru, dar, paradoxal, poate să apropie lumea mai mult ca niciodată. Faptul că astăzi un muncitor din Statele Unite poate lucra în aceeași companie cu unul din România, aflându-se în locații diferite și putând să schimbe expertiză, reprezintă un efect benefic a doi ani de încercări și greutăți. Lumea are șansa să intre în contact cu medii de lucru mai complexe, cu organizații diametral opuse cultural de cele obișnuite, dar, pentru ca acestea să se întâmple cât mai eficient, este nevoie de strategii robuste și aplicate noilor realități.

Corina Mîndoiu, Partener People Advisory Services, EY România: *„În timp ce unii angajatori români sunt încă reticenți vis-à-vis de implementarea politicilor de muncă de la distanță în afara țării, alte trenduri prind viteză. De exemplu, unele multinaționale au implementat politica de 'workation' ('work'+'vacation'). De asemenea, 'Gig economy', care a prins avânt înainte de pandemie, este, astăzi, o realitate, nici măcar un trend, din punctul meu de vedere. Organizațiile se vor uita peste granițe, peste continente, pentru a identifica și recruta talente, iar dacă reușesc să facă acest lucru într-un mod corect, acestea vor avea acces la o plajă variată de forță de muncă. Rămâne de văzut în timp dacă, într-adevăr, angajatorii vor merge la scară largă în această direcție, însă, pentru moment, dar și în viitorul apropiat, reiese clar că atât angajatorii, cât și angajații văd mai multe beneficii în a continua munca într-o manieră hibridă*”.