People Services

Newsletter

Buletin informativ

Februarie 2022

Toate informațiile prezentate au un caracter general şi nu sunt destinate a se adresa condițiilor specifice unei anumite persoane fizice sau juridice. Deşi încercăm să furnizăm informații corecte şi de actualitate, nu există nici o garanție că aceste informații vor fi corecte la data la care sunt primite sau că vor continua să rămână corecte în viitor. Nu trebuie sa se acționeze pe baza acestor informații fără o asistență profesională competentă în urma unei analize atente a circumstanțelor specifice unei anumite situații de fapt.

Numele KPMG și logoul KPMG sunt mărci înregistrate utilizate sub licență de firmele membre independente ale organizației gobale KPMG.

© 2022 KPMG România S.R.L., o societate cu răspundere limitată de drept român, membră a organizației globale KPMG, compusă din societăți membre independente afiliate KPMG International Limited, societate privată engleză cu răspundere limitată la garanții. Toate drepturile rezervate.

PAG 4

Trenduri în HR

Este ESG un subiect pentru HR?

KPMG în Topul celor mai buni angajatori în 2021

PAG 6

Dreptul Muncii

Zi liberă acordată salariaților pentru autorecenzare

PAG 7

Noutăți Legislative

Sumarul lunii ianuarie 2022

PAG 11

Mobilitate internațională

Nomazii digitali – acum și în România – noi măsuri legislative adoptate

PAG 13

Mobilitate internațională

Reconfigurarea modelului operațional pentru mobilitatea globală a talentelor: 10 previziuni privind evoluția rolului mobilității globale

PAG 16

Meet the Consultant

Gabriela Ghetla, Assistant, People Services, KPMG în România

Ne bucurăm să vă trimitem un nou număr al buletinului nostru lunar. În această ediție, puteți citi mai multe informații pe teme foarte actuale de pe agenda de HR, și anume importanța ESG (Environment, Social and Governance) în context de HR, trenduri pentru 2022 în domeniul mobilității internaționale, drepturi ale salariaților care se autorecenzează, detalii despre noua viză pentru nomazii digitali, noutăți legislative relevante pentru departamentele de Resurse Umane, și nu în ultimul rând, puteți cunoaște noi membri ai echipei People Services din cadrul KPMG România.

Avem astăzi și un invitat special, Simona Podgoreanu, Director People, Performance and Culture la KPMG România, care ne povestește într-un articol interesant despre experiența KPMG în managementul resurselor umane și cum am evoluat în topul angajatorilor din România, situându-ne anul acesta pe primul loc în topul angajatorilor din sectorul serviciilor profesionale. Suntem foarte mândri de această realizare și ne bucurăm că Simona a acceptat sa împărtășească cu comunitatea noastră o parte din aceste realizări.

Nu în ultimul rând, as vrea să mulțumesc tuturor membrilor HR Club care m-au susținut la ultimele alegeri pentru Consiliul Director al acestei prestigioase organizații de HR din România. Acest rol de membru în Consiliul Director pentru perioada 2022-2025 în face o mare onoare și mă responsabilizează și mai mult în a contribui în dezvoltarea și promovarea comunității. Felicitări întregului Consiliu Director nou ales și de abia aștept să lucrăm împreună la cele mai interesante proiecte.

Vă doresc să rămâneți sănătoși, energici și cu obiective mărețe pentru anul acesta!

Dacă doriți să ne trimiteți feedback-ul vostru sau doriți o discuție cu specialiștii KPMG, nu ezitați să îmi scrieți la adresa de email: mracovitan@kpmg.com

Salutări,

Mădălina
#stauacasa #staysafe #totulvafibine

Mădălina Racovițan

Partener,
Head of People Services
Email: mracovitan@kpmg.com

Trenduri în HR

Este ESG un subiect pentru HR?

ESG (Environmental, Social, Governance) a devenit în mod clar un subiect important în business, atât la nivel global dar și național, direct relevant și pentru comunitatea de HR, întrucât devine un factor important pentru modul în care companiile pot atrage, motiva și reține angajații.

După cum vedem, generațiile tinere, în mod special, sunt foarte atente la aspectele sociale sau legate de mediu, iar interesul lor pentru transparență și așteptările legate de agenda ESG în organizații sunt în creștere. Aspecte precum responsabilitatea corporativă, performanța sustenabilă, diversitate, incluziune, echitate și valorile companiei vor fi printre criteriile de top în alegerea unui angajator.

Organizațiile încep să înțeleagă această direcție și recunosc că agenda de incluziune, diversitate și echitate aduc valoare organizației și culturii acesteia și, prin urmare, trebuie să fie o parte integrantă a strategiei.

Claudia Stan

Senior Manager,
People Services,
KPMG România

Aproape 73% dintre CEO care au participat la studiul KPMG International, CEO Outlook 2021, au confirmat că munca la distanță a avut ca efect, printre altele, lărgirea bazinelor de talente cu impact pozitiv în organizații. Talentul, inaccesibil în trecut, fie din cauza locației, experienței sau profilului, este acum mai accesibil. Iar odată cu creșterea diversității, se prefigurează o nouă oportunitate pentru organizații, care se așteaptă la mai multă inovare.

Multe organizații însă trebuie să caute activ să își schimbe cultura și normele organizaționale pentru a permite talentelor diverse să accelereze ritmul de dezvoltare a carierei. Astfel de organizații recunosc că schimbarea reală are loc numai dacă fiecare angajat, manager și lider își recunosc propriile prejudecăți și își adaptează comportamentul. Ne așteptăm să vedem organizații reevaluând în mod activ modelele de competențe de leadership pentru a încuraja o mai mare diversitate de gândire și experiență.

Mulți executivi sunt și ei de acord că o organizație cu adevărat diversă și incluzivă ajută la atragerea și retenția de talente, inclusiv generația Z și milenialii. De altfel, din ce în ce mai mulți CEO se concentrează mai mult pe inițiative ESG, cu 3 din 10 executivi participanți la studiul KPMG International CEO Outlook 2021, declarând-și intenția de a investi peste 10% din veniturile companiilor lor în inițiative ESG în următorii trei ani. Pandemia a făcut ca atenția lor să se orienteze către componentele sociale ale ESG, incluziunea, diversitatea și echitatea fiind printre preocupările principale de abordat.

Când vine vorba de ESG, toți stakeholderii contează, dar leadershipul joacă un rol crucial în determinarea direcției și ritmului schimbării. Dar ce diferențiază un lider care se preocupă de ESG?

- **Astfel de lideri investesc timp în analiza și înțelegerea tendințelor și semnalelor ESG în business. Obțin informații despre modul în care ESG le influențează business-ul și au curajul să ia deciziile necesare și să acționeze în consecință.**
- **Creează o cultură care susține agenda ESG prin consolidarea valorilor și a obiectivelor de business comune. Astfel de lideri își pot motiva oamenii să lucreze împreună, pot crea un scop, încredere și angajament față de agenda ESG.**
- **Astfel de lideri pot utiliza datele ESG atunci când formulează strategiile companiei și pot evalua impactul acțiunilor asupra acestora.**

Este evident că ESG a câștigat mult la nivel de conștientizare în ultimii ani, atât în rândul investitorilor, consiliilor de administrație, liderilor din business, angajaților și consumatorilor, precum și în rândul factorilor de decizie din sectorul public și al organizațiilor neguvernamentale. Dar călătoria organizațiilor pe drumul încorporării ESG este încă la primii pași. Voi unde sunteți pe acest drum?

Trenduri în HR

KPMG în Topul celor mai buni angajatori în 2021

KMPG este pe locul 1 în topul celor mai apreciați angajatori din industria de Consultanță în Top Angajatori realizat de cea mai mare comunitate a angajatorilor din România (undelucrăm.ro). Clasamentul se bazează pe contribuțiile furnizate de mai mult de angajați din diferite industrii care și-au oferit feedback-ul despre jucătorii de pe piața românească. Respondenții au avut ocazia să evalueze angajatorii actuali și potențiali din țară pe o serie de criterii: de la modul în care se desfășoară procesul de recrutare la cum arată mediul de lucru, de la sistemul de recompensare și recunoaștere la colegii lor.

M-am trezit astfel cu invitația de a scrie ce anume ne-a condus aici și care au fost cele mai provocatoare schimbări făcute în ultimul an așa că am încercat să schițez câteva idei pe o coală de hârtie. Se întâmplaseră atâtea lucruri minunate in KPMG În ultimul an încât îmi era greu să aleg și atunci, l-am întrebat pe fiul meu – desăvârșit reprezentant al generației Z - ce anume i-ar plăcea să citească într-un astfel de articol. Răspunsul a venit direct și neașteptat: NIMIC.

- Cum adică nimic?

- Da. Nimic. Nu mă interesează să citesc ce are de spus HR-ul despre schimbările dintr-o companie. Prefer să citesc părerile celor care lucrează în companie, cum văd ei lucrurile care se întâmplă acolo.

Simona Podgoreanu

Director,
Resurse Umane,
KPMG în România & Moldova

Așa că, în loc să sap printre ideile proprii, le-am scris câtorva colegi să mă ajute cu opiniile lor sincere despre motivele pentru care am ajuns în Topul Angajatorilor din România. Mai jos sunt răspunsurile lor:

Ce apreciază angajații astăzi cel mai mult?

Cele mai multe răspunsuri la întrebarea legată de ce le place cel mai mult astăzi au oscilat între mediul propice colaborării și gândirii critice, calibrul partenerilor cu care interacționează zilnic, colegialitatea, sentimentul de togetherness, arătat prin sprijinul primit la nevoie, dar și „sistemul de munca hibrid, flexibilitatea dată de posibilitatea alegerii între a lucra de acasă sau de la birou". Mai mult, sunt colegi care mărturisesc că „spre deosebire de ieri, simti ca ai mai crescut și ai mai pus o piesă de Lego pe ceea ce reprezintă dezvoltarea ta personală și profesională și că mâine te așteaptă noi provocări".

Cele mai multe răspunsuri au făcut referire la energia pozitivă a oamenilor, diversitatea de proiecte la care sunt expuși zilnic, posibilitatea de dezvoltare pe plan personal și profesional. „Cel mai și cel mai mult îmi place faptul că mă uit la mine cea care sunt astăzi și la mine cea care a intrat în KPMG și îmi dau seama cât de mult m-am schimbat în bine, cât de mult m-am maturizat și cât de mult impact a avut KPMG-ul în aceasta schimbare, în speță oamenii minunați cu care am lucrat și care au participat fiecare dintre ei cu cate o părticică, mai mică sau mai mare, în dezvoltarea și formarea mea."

Sunt colegi care au menționat faptul că nu trebuie să vină la birou în fiecare zi și că se poate lucra eficient și corect de acasă, și, pe de altă parte sunt colegi care consideră că „facilitățile și condițiile de muncă datorate mutării sunt la nivel de corporație de top".

De ce cred angajații că am ajuns în Topul Angajatorilor?

De data aceasta, răspunsurile primite au fost foarte diferite. Însă, dacă ai inspirația să le privești în ansamblul, poți observa un fir roșu care le este comun și care leagă filosofia noastră de modul în care facem lucrurile: GRIJA.

Las câteva dintre răspunsurile colegilor mei exact așa cum le-au scris ei, ca să nu-și piardă sensul și semnificația la întrebarea **„De ce crezi că am ajuns pe locul 1 în Top Angajatori?"**

- „datorită eforturilor depuse pentru ca angajații să simtă că nevoile le sunt ascultate și sunt luate măsuri pentru îmbunătățirea lucrurilor mai puțin bune, astfel încât angajații să se simtă apreciați și motivați";
- „datorită cunoștințelor specializate pe aspecte de reglementare financiară";
- „grație rețelei internaționale și abordării multidisciplinare, acoperind laolaltă livrabile juridice, fiscale, de audit, etc.";
- „datorită importanței date ascultării
- oamenilor, transparenței și încurajării inițiativelor personale";
- „datorită salariilor și a bonusurilor";
- „mulțumită faptului că nu ne-am abătut de la valorile individuale și colective, am păstrat vie sinceritatea față de ceilalți și am inovat suficient cât să fim actuali, dar fără să uitam ce anume ne-a adus în punctul în care suntem";
- datorită eforturilor constante făcute de managementul KPMG pentru a îmbunătăți experiența la locul de muncă a angajaților, dar și capacității noastre de a ne adapta rapid la condițiile de munca existente în piață.

Și, pentru că nu-i deloc puțin lucru să așezi oglinda în fața oamenilor alături de care lucrezi zi de zi, foarte mulți ne-au pomenit și de grija pe care le-o purtăm pentru sănătate: „Într-adevăr, nivelul de energie al fiecărui individ ține foarte mult de alegerile pe care acesta le face: daca mănâncă sănătos, dacă face mișcare, dacă doarme suficient și consider că KPMG are cel mai tare program de wellbeing: de la spine therapy training până la nutriție sănătoasă, clase de yoga online, neuromindfulness și ședințe cu psihologi de top."

Grija față de oameni este ceea ce stă la baza deciziilor pe care le facem în fiecare zi și, cred că pe lângă toate beneficiile amintite, faptul că întotdeauna ne gândim la oamenii noștri, la cum putem îngriji mai bine mediul formal și informal și la cum putem alătura eficient experiența valoroasă cu locul în care inteligența întâlnește acțiunea, suntem deja câștigați și câștigători.

DreptulMuncii

Zi liberă acordată salariaților pentru autorecenzare

În Monitorul Oficial nr. 44 din 14 ianuarie 2022 a fost publicată Legea nr. 16/2022 (denumită în continuare "Legea nr. 16/2022") pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 19/2020 privind organizarea și desfășurarea recensământului populației și locuințelor din România în anul 2021 (denumită în continuare "OUG nr. 19/2020").

Potrivit dispozițiilor OUG nr. 19/2020, astfel cum aceasta a fost modificată și completată, în perioada februarie-iulie 2022 se desfășoară, etapizat, recenzarea populației și locuințelor. Una dintre aceste etape o reprezintă colectarea on-line a înregistrărilor individuale și a celor referitoare la gospodării, locuințe și clădiri - autorecenzarea on-line care, potrivit prevederilor din OUG nr. 19/2020 se realizează în perioada martie-mai 2022.

În vederea încurajării utilizării metodei de autorecenzare on-line, legiuitorul român a recunoscut salariaților dreptul la o zi liberă plătită.

Așadar, salariații care se autorecenzează prin intermediul internetului vor primi o dovada a autorecenzării on-line constând în emiterea codului de confirmare a încheierii cu succes a autorecenzării. Codul de confirmare a încheierii cu succes a autorecenzării este generat automat de soluția informatică funcțională pe site-ul recensământului pentru fiecare formular individual transmis cu succes către baza de recensământ RPL2021.

Angajatorii persoanelor care fac dovada autorecenzării on-line au obligația de a le acorda acestora ziua liberă plătită, la o dată stabilită de comun acord cu salariații. Ziua liberă plătită se acordă în termen de maximum 12 luni de la data realizării cu succes a autorecenzării.

Așadar, chiar dacă etapa autorecenzării online se desfășoară în intervalul martie-mai 2022, salariații pot beneficia de ziua liberă plătită într-un interval de 12 luni calculate de la data la care aceștia au primit codul de confirmare a încheierii cu succes a autorecenzării.

Subliniem faptul că această zi liberă plătită trebuie stabilită de salariat împreună cu angajatorul. Cum aceasta este o situație excepțională, cel mai probabil angajatorii nu au dezvoltat proceduri interne pentru stabilirea pașilor de urmat în vederea stabilirii de comun acord a zilei libere. Așadar, angajatorul, în calitate de profesionist, prezumat a deține resursele necesare pentru o informare corectă și în timp util, dar și în virtutea principiului bunei-credințe ce guvernează relațiile de muncă, ar putea derula o campanie de informare a propriilor salariați cu privire la acest drept pe care l-ar avea în cazul autorecenzării on-line. Cu toate acestea, subliniem că angajatorul nu are o astfel de obligație expres prevăzută de lege.

În vederea stabilirii de comun acord a zilei libere ce ar urma să fie acordată salariatului pentru autorecenzare on-line, apreciem că inițiativa ar trebui să aparțină salariatului care ar trebui să solicite angajatorului acordarea unei zile libere plătite. Din momentul în care angajatorul a primit o astfel de solicitare devine o obligație a acestuia să acorde o astfel de zi liberă, respectiv să convină cu salariatul care ar urma să fie acea zi liberă plătită de care va beneficia salariatul în intervalul celor 12 luni de la autorecenzarea on-line.

Deși legea nu prevede o sancțiune pentru angajator în cazul în care acesta nu recunoaște salariatului dreptul la o zi liberă plătită acordată în temeiul OUG nr. 19/2020, apreciem că nerespectarea acestei obligații ar putea atrage răspunde angajatorului, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale.

În final, ar fi de spus că acest drept la o zi liberă plătită nu se poate compensa în bani și nici nu se poate acorda de mai multe ori, chiar dacă salariatul a realizat autorecenzarea on-line pentru sine și pentru alți membri ai gospodăriei, sau pentru alte persoane în condițiile OUG nr. 19/2020.

Irina Stănică

Senior Manager,
KPMG Legal,
Toncescu și Asociații SPRL

Andreea Dub

Senior Associate,
KPMG Legal,
Toncescu și Asociații SPRL

Noutăți Legislative

În Monitorul Oficial nr. 10 din 5 ianuarie 2022

este publicat ordinul nr. 2.127/2021 al președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală pentru aprobarea modelului, conținutului, modalității de depunere și de gestionare a formularului 212 „Declarație unică privind impozitul pe venit și contribuțiile sociale datorate de persoanele fizice".

Formularul 212 se utilizează de persoanele fizice pentru declararea impozitului pe veniturile realizate și a contribuțiilor sociale datorate începând cu anul 2021, precum și pentru declararea impozitului pe veniturile estimate și a contribuțiilor sociale datorate începând cu anul 2022. Conform instrucțiunilor de completare, declarația se depune, împreună cu anexele completate, dacă este cazul, astfel:

- în format hârtie, direct la registratura organului fiscal sau prin poștă, cu confirmare de primire.

  Declarația se pune gratuit la dispoziția contribuabilului. Data depunerii declarației în format hârtie este data înregistrării acesteia la organul fiscal sau data depunerii la poștă, după caz.

- prin mijloace electronice de transmitere la distanță, în conformitate cu prevederile legale în vigoare, respectiv:

  - prin intermediul serviciului „Spațiul privat virtual" (SPV);
  - pe site-ul e-guvernare.ro, cu semnătură electronica calificată.

Termenul de depunere a declarației:

- până la data de 25 mai inclusiv a anului următor celui de realizare a veniturilor în vederea declarării venitului realizat și stabilirii/definitivării impozitului anual pe venit și a contribuțiilor sociale;
- până la data de 25 mai inclusiv a fiecărui an, pentru stabilirea și declararea impozitului pe venitul estimat/norma de venit a se realiza în fiecare an fiscal, precum și pentru declararea și stabilirea contribuțiilor sociale datorate;
- până la data de 25 mai inclusiv a anului următor celui de realizare a veniturilor, sub sancțiunea decăderii, în cazul exercitării opțiunii privind destinația unei sume reprezentând până la 3,5% din impozitul datorat pe venitul net anual impozabil/câștigul net anual impozabil stabilit potrivit art. 123 alin. (3) din Codul fiscal, pentru susținerea entităților nonprofit care se înființează și funcționează în condițiile legii și a unităților de cult, precum și pentru acordarea de burse private.

În Monitorul Oficial nr. 13 din 5 ianuarie 2022

a fost publicată Legea nr. 4/2022 pentru ratificarea Protocolului, semnat la Ierusalim la 3 noiembrie 2020, de modificare a Convenției dintre Guvernul României și Guvernul Statului Israel pentru evitarea dublei impuneri și prevenirea evaziunii fiscale cu privire la impozitele pe venit, semnată la Ierusalim la 15 iunie 1997.

În Monitorul Oficial nr. 18 din 6 ianuarie 2022

a fost publicată Hotărârea Guvernului nr. 34/2022 privind prelungirea stării de alertă pe teritoriul României începând cu data de 8 ianuarie 2022, precum și stabilirea măsurilor care se aplică pe durata acesteia pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19.
Începând cu data de 8 ianuarie 2022 se prelungește cu 30 de zile starea de alertă pe întreg teritoriul țării, instituită prin Hotărârea Guvernului nr. 394/2020 privind declararea stării de alertă și măsurile care se aplică pe durata acesteia pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, cu modificările și completările ulterioare.

În Monitorul Oficial nr. 25 din 7 ianuarie 2022

a fost publicat ordinul nr. 30 /1 al ministrului sănătății și al ministrului afacerilor interne privind instituirea obligativității purtării măștii de protecție, a triajului epidemiologic și dezinfectarea obligatorie a mâinilor pentru prevenirea contaminării cu virusul SARS-CoV-2 pe durata stării de alertă

- Începând cu data de 8.01.2022 se instituie obligativitatea purtării măștii de protecție doar de tip medical cu 3 pliuri sau FFP2 (N95), astfel încât să acopere gura și nasul, în toate spațiile publice închise și deschise.
- În înțelesul prezentului ordin sunt considerate neconforme măștile care sunt confecționate din material textile și/sau plastic.

Se exceptează de la măsura prevăzută la art. 1 următoarele categorii de persoane:

- copiii cu vârsta mai mică de 5 ani;
- persoanele care sunt singure în birou;
- prezentatorii TV și invitații acestora, cu condiția respectării distanței de 3 metri între persoane;
- reprezentanții cultelor religioase, în timpul slujbelor, cu condiția respectării distanței de 3 metri între persoane;
- vorbitorii aflați în spații închise sau deschise cu condiția respectării distanței de minimum 3 metri între aceștia și oricare din celelalte persoane din public;
- persoanele care desfășoară activități fizice intense și/sau în condiții de muncă solicitante (temperaturi ridicate, umiditate crescută etc.) sau activități sportive;
- persoanele cu dizabilități cognitive. Persoanele care suferă de boli care afectează capacitatea de oxigenare, după evaluarea riscului efectuată de medicul de medicina muncii al unității, pot fi exceptate de la măsura prevăzută la art. 1 la locul de muncă.

Ordinul menționează în Anexă Instrucțiunile generale privind măsurile de igienă și stabilește o serie de obligații la nivelul angajatorului.

În Monitorul Oficial nr. 26 din 7 ianuarie 2022

a fost publicat Ordinul ministrului sănătății nr. 35/2022 privind modificarea anexei nr. 3 la Ordinul ministrului sănătății nr. 1.513/2020 pentru aprobarea planurilor privind modalitatea de aplicare de către direcțiile de sănătate publică județene şi a municipiului Bucureşti, de către Institutul Național de Sănătate Publică, de către unitățile sanitare, precum şi de către serviciile de ambulanță județene şi Serviciul de Ambulanță Bucureşti-Ilfov şi de medicii de familie a măsurilor în domeniul sănătății publice în situații de risc epidemiologic de infectare cu virusul SARS-CoV-2.

Prevederile prezentului ordin se aplică persoanelor pentru care sunt emise decizii de izolare începând cu data de 10 ianuarie 2022.

Dispozițiile instituite prin prezentul ordin se aplică și persoanelor pentru care la data prevăzută anterior sunt emise decizii de izolare, iar în cazul în care perioada prevăzută în acestea nu este efectuată, conform deciziei, aceasta se reduce în mod corespunzător conform dispozițiilor prezentului ordin.

Una dintre modificările aduse de acest ordin se refera la reducerea perioadei de izolare pentru pacienții confirmați cu infecția SARS-CoV-2 astfel: pacienții asimptomatici vor fi izolați la domiciliu și monitorizați prin medicul de familie pentru o perioadă de 10 zile pentru persoanele nevaccinate și 7 zile pentru cele vaccinate sau trecute prin boală în perioada ultimelor 180 de zile.

De asemenea, în urma evaluării:

- Pacienții fără factori de risc care au manifestări clinic ușoare COVID-19, care nu necesită oxigenoterapie, vor fi izolați la domiciliu pentru o perioadă de 10 zile pentru persoanele nevaccinate și 7 zile pentru cele vaccinate sau trecute prin boală în perioada ultimelor 180 de zile și tratați și monitorizați la domiciliu prin intermediul medicului de familie.
- Pacienții fără factori de risc care au manifestări clinic medii COVID-19, care nu necesită oxigenoterapie, vor fi izolați la domiciliu pentru o perioadă de 10 zile pentru persoanele nevaccinate și 7 zile pentru cele vaccinate sau trecute prin boală în perioada ultimelor 180 de zile și vor fi monitorizați ulterior la domiciliu prin intermediul medicului de familie.

Noutăți Legislative

În Monitorul Oficial nr. 32 din 11 ianuarie 2022

a fost publicată Hotărârea Guvernului 1.315/2021 pentru modificarea și completarea Hotărârii Guvernului nr. 1.048/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea de către lucrători a echipamentelor individuale de protecție la locul de muncă.

În Monitorul Oficial nr. 45 din 14 ianuarie 2022

a fost publicată Legea nr. 22 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România.

Se introduce noțiunea de "nomad digital" fiind definit ca — străinul care este angajat cu un contract de muncă la o companie înregistrată în afara României și care prestează servicii prin utilizarea tehnologiei informației și comunicațiilor sau care deține o companie înregistrată în afara României, în cadrul căreia prestează servicii prin utilizarea tehnologiei informației și comunicațiilor și poate desfășura activitatea de angajat sau activitatea din cadrul companiei, de la distanță, prin folosirea tehnologiei informației și comunicațiilor.

Sunt stabilite condițiile aplicabile nomazilor digitali care doresc să călătorească și să rămână pe teritoriul României, în timp ce continuă să obțină venituri din prestarea contractului de muncă la o companie înregistrată în afara României sau din activitățile desfășurate printr-o companie înregistrată de aceștia în afara României, prin utilizarea tehnologiei informației și comunicațiilor.

De asemenea, sunt stabilite condițiile prin care pot fi acordate vize unor categorii de străini, precum și condițiile aplicabile pentru prelungirea dreptului de ședere temporară.

În Monitorul Oficial nr. 61 din 20 ianuarie 2022

a fost publicată Ordonanța de Urgență nr. 2/2022 privind stabilirea unor măsuri de protecție socială a angajaților și a altor categorii profesionale în contextul interzicerii, suspendării ori limitării activităților economice, determinate de situația epidemiologică generată de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative.

De la data intrării în vigoare a Ordonanței până la data de 31 martie 22, pentru perioada suspendării temporare a contractului individual de muncă, din inițiativa angajatorului, potrivit art. 52 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003 — Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, ca urmare a efectelor produse de coronavirusul SARS-CoV-2, indemnizațiile de care beneficiază salariații se stabilesc la 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat și se suportă din bugetul asigurărilor pentru șomaj, dar nu mai mult de 75% din câștigul salarial mediu brut prevăzut de Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2022 nr. 318/2021 (numită in continuare "indemnizație de șomaj tehnic").

De prevederile acestei ordonanțe beneficiază:

- salariații angajatorilor pe durata întreruperii sau reducerii temporare a activității, ca urmare a implementării măsurilor pentru diminuarea impactului tipului de risc prevăzute de hotărârile Guvernului pentru prelungirea stării de alertă pe teritoriul României;
- salariații angajatorilor a căror activitate a fost suspendată ca urmare a anchetei epidemiologice efectuate de direcțiile de sănătate publică județene, respectiv a municipiului București, cu excepția salariaților aflați în concediu medical și care primesc indemnizația de asigurări sociale aferentă.

Indemnizația menționată mai sus, se acordă și se calculează corespunzător numărului de zile în care activitatea a fost suspendată, dar nu mai târziu de 31 martie 2022, și este supusă impozitării și plății contribuțiilor sociale obligatorii. Calculul, reținerea și plata impozitului pe venit, a contribuției de asigurări sociale de stat și a contribuției de asigurări sociale de sănătate se realizează de către angajator din indemnizațiile încasate din bugetul asigurărilor pentru șomaj. Pentru această indemnizație nu se datorează contribuție asiguratorie pentru muncă.

În situația în care bugetul angajatorului destinat plății cheltuielilor de personal permite, indemnizația de șomaj tehnic poate fi suplimentată de angajator.
În vederea acordării sumelor necesare plății indemnizației de șomaj tehnic, angajatorii depun, prin poșta electronică, la agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene, precum și a municipiului București, în raza cărora își au sediul social, o cerere semnată și datată de reprezentantul legal însoțită de o declarație pe propria răspundere și de lista persoanelor

care urmează să beneficieze de această indemnizație, asumată de reprezentantul legal al angajatorului, conform modelului care va fi aprobat prin ordin al ministrului muncii și solidarității sociale în termen de 10 zile lucrătoare de la intrarea în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență. Documentele prevăzute anterior se depun în luna curentă pentru plata indemnizației din luna anterioară.
Plata din bugetul asigurărilor pentru șomaj a indemnizațiilor de șomaj tehnic se face în cel mult 15 zile de la depunerea documentelor. Plata indemnizației prevăzute la art. 1 alin. (1) se efectuează salariatului în termen de maximum 3 zile lucrătoare de la primirea de către angajator a sumelor.

Nu beneficiază de indemnizația de șomaj tehnic salariații următorilor angajatori:

- instituții și autorități publice, astfel cum sunt acestea definite prin Legea nr. 500/2002 privind finanțele publice,
- angajatorii care la data solicitării acordării acestor sume se află în faliment, dizolvare, lichidare sau care au activitățile suspendate sau asupra cărora sunt impuse restricții din alte motive decât cele generate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2.

În plus, se modifică prevederile referitoare la indemnizația acordata angajaților în situația reducerii timpului de muncă a salariaților cu cel mult 80% din durata zilnică, săptămânală sau lunară, prevăzută în contractul individual de muncă. Astfel, a fost actualizată indemnizația de lunară în cuantum de 41,5% prin raportare la câştigul salarial mediu brut aplicabil pentru anul 2022. Conform noilor modificări de această indemnizație pot beneficia, în condițiile legii, în plus pe lângă salariați, și alte categorii profesionale.

În Monitorul Oficial nr. 90 din 28 ianuarie 2022

a fost publicată Hotărârea Guvernului nr. 132/2022 privind stabilirea contingentului de lucrători străini nou-admiși pe piața forței de muncă în anul 2022. Astfel, pentru anul 2022 se stabilește un contingent de 100.000 de lucrători străini nou-admiși pe piața forței de muncă din România. Pentru acest lucru, Ministerul Afacerilor Externe va asigura eliberarea avizelor necesare și a vizelor necesare de intrare a cetățenilor străini pe teritoriul României.

În Monitorul Oficial nr. 96 din 31 ianuarie 2022

a fost publicat Ordinul nr. 80/2022 al președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală privind modificarea și completarea Ordinului președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 15/2021 pentru aprobarea Procedurii privind stabilirea sumei reprezentând până la 3,5% din impozitul anual datorat pentru susținerea entităților nonprofit care se înființează și funcționează în condițiile legii și a unităților de cult, precum și pentru acordarea de burse private, conform legii, precum și a modelului și conținutului unor formulare.

Prin intermediu acestui Ordin, este introdusă o definiție a ceea ce reprezintă "cererea", și anume, Cererea privind destinația sumei reprezentând până la 3,5% din impozitul anual datorat (formularul 230), Declarația unică privind impozitul pe venit și contribuțiile sociale datorate de persoanele fizice (formularul 212) sau opțiunile transmise prin Situația centralizatoare a datelor cuprinse în formularul 230, după caz.

Ordinul stabilește modalitățile de notificare a contribuabililor care au optat pentru depunerea formularului 230 la entitatea nonprofit/unitatea de cult beneficiară a sumei, iar în Anexa nr. 2 prezintă Instrucțiunile privind completarea formularului 230 „Cerere privind destinația sumei reprezentând până la 3,5% din impozitul anual datorat".

În Monitorul Oficial nr. 96 din 31 ianuarie 2022

a fost publicat Ordinul nr. 94/2022 al ministrului muncii și solidarității sociale pentru aprobarea modelului documentelor prevăzute la art. 2 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 2/2022 privind stabilirea unor măsuri de protecție socială a angajaților și a altor categorii profesionale în contextul interzicerii, suspendării ori limitării activităților economice, determinate de situația epidemiologică generată de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative.

Prin acest Ordin au fost aprobate modelele cererilor, declarației pe propria răspundere și listei persoanelor care urmează să beneficieze de plata indemnizației de șomaj tehnic prevăzută de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 2/2022 privind stabilirea unor măsuri de protecție socială a angajaților și a altor categorii profesionale în contextul interzicerii, suspendării ori limitării activităților economice, determinate de situația epidemiologică generată de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, exemplificate în Anexa 1 și 2 la ordin.

Mobilitate internațională

Nomazii digitali – acum și în România – noi măsuri legislative adoptate

Așa cum menționam și în edițiile noastre anterioare, ca răspuns la noua realitate generată de contextul pandemic și având în vedere schimbările dinamice de pe piața muncii care au dus la o creștere semnificativă a oportunităților de telemuncă, România a adoptat noi măsuri legislative care să permită mai multă flexibilitate a muncii de la distanță prin implementarea unei vize specifice pentru nomazii digitali.

Astfel, **Legea nr. 22/2022 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România, a fost publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, Nr. 45/14.I.2022.**

Astfel, similar altor state, România dorește să devină mai atractivă pentru nomazii digitali, o categorie profesională relativ recent inclusă în politicile de vize din mai multe țări.

Cine sunt nomazii digitali?

Nomadul digital este persoana care nu este legată de un loc de muncă fizic.

Deși un concept nou pentru legislația românească, nomadul digital există atât în țări din Uniunea Europeană precum: Estonia (primul stat care a anunțat acordarea vizelor pentru nomazii digitali), Germania, Italia, Portugalia, Croația, Norvegia, Republica Cehă, Grecia, cât și în țări din afara Uniunii Europene, printre care: Australia, Georgia, Thailanda, Mexic, Mauritius, Dubai, Costa Rica, Columbia, Curaçao, Indonezia, Insulele Cayman, Bermuda, Barbados, Antigua și Barbuda.

În România, potrivit legii adoptate, nomadul digital este definit ca fiind cetățeanul străin care este angajat cu un contract de muncă la o companie înregistrată în afara României şi care îşi poate desfăşura activitatea cu ajutorul tehnologiei, precum şi cel care desfăşoară activități de la distanță pentru o companie pe care o deține în afara țării noastre

Ce este viza pentru nomazii digitali?

Vizele pentru nomazii digitali sunt așa-zisele permise de călătorie care legalizează statutul profesioniștilor care călătoresc. La fel ca vizele de turist și spre deosebire de vizele specifice de muncă, în general pot fi mai ușor de obținut și nu necesită o multitudine de condiții. În timp ce posesorii vizelor de turist nu au voie să lucreze, viza de nomad digital afirmă oficial că titularul acesteia poate lucra cât timp se află în țară, atâta timp cât o face în anumite condiții.

Care sunt condițiile de obținere a vizei specifice nomazilor digitali?

Fiecare țară care emite vize pentru nomazi digitali are propriile politici și reglementări. Unele permit cetățenilor eligibili să aplice online (foarte convenabil pentru persoanele care sunt deja obișnuite să facă totul electronic), în timp ce alte state solicită aplicanților să-și depună cererea personal la o ambasadă sau consulat.

În Romania, Legea nr. 22/2022 precizează faptul că nomazii digitali au nevoie de o viză specială dacă doresc să călătorească și să rămână pe teritoriul României, în timp ce continuă să obțină venituri din prestarea activităților desfășurate de la distanță.

Viza poate fi emisă dacă vor face dovada că îndeplinesc cumulativ următoarele condiții:

- să dispună de mijloace de întreținere obținute din activitatea pe care o desfășoară, în cuantum de cel puțin trei ori câștigul salarial mediu brut lunar din România pentru fiecare dintre ultimele 6 luni anterioare datei depunerii cererii de viză, precum şi pentru întreaga perioadă înscrisă în viză

- să desfășoare activități din care obțin venituri, de la distantă, prin folosirea tehnologiei informației și comunicațiilor.

Pentru a obține acest tip de viză, nomazii digitali vor trebui să depună o cerere la misiunile diplomatice sau oficiile consulare ale României din țara lor de domiciliu sau reședință, împreună cu o serie de documente precum: dovada contractului de muncă încheiat cu o companie înregistrată în afara țării sau dovada deținerii unei companii înregistrate în afara României cu o vechime de cel puțin trei ani. Totodată, aceştia vor prezenta şi dovada unei asigurări medicale valabile și a condițiilor de cazare, cazierul judiciar, dovada mijloacele de întreținere, o scrisoare de intenție prin care să detalieze scopul deplasării în România și activitățile pe care le vor desfășura pe teritoriul României, precum și un document apostilat eliberat de instituția competentă de la locul de rezidență fiscală, prin care să fie atestat faptul că străinul are achitate la zi impozitele, taxele și alte contribuții obligatorii, precum și că nu este înregistrat cu acte și fapte care au ca efect evaziunea sau frauda fiscală.

În situația în care nomadul digital dorește să-și extindă perioada șederii în România, acesta va trebui să obțină un permis de ședere, special inscripționat cu mențiunea nomad digital. Acest permis va fi valabil pentru o perioadă inițială de 6 luni, cu posibilitatea prelungirii.

Care sunt beneficiile?

Deși există anumite limitări și aspecte încă neclare (ex. cum anume va face nomadul digital dovada că utilizează tehnologia informației, dacă și în ce condiții membrii de familie îl pot însoți etc), se solicită multe documente la aplicația de viză, precum și termenul relativ mare prevăzut pentru obținerea vizei (până la 60 de zile de la solicitare), noua lege pare să aibă potențial, și poate face din România o destinație atractivă pentru această nouă categorie de profesioniști și lucrători atipici.

Întrucât se pot urmări efecte pozitive la nivelul statelor care au implementat până acum viza pentru nomazii digitali, punerea în practică a acestui instrument și în România poate fi utilă. In teorie, legea ar trebui să prezinte efecte benefice precum revitalizarea pieței muncii, potențialul uriaș de atragere a unor profesioniști, apariția unor noi resurse financiare pentru economia națională, cât și dezvoltarea infrastructurii digitale.

Conform datelor statistice, în 2019 numărul nomazilor digitali din întreaga lume era estimat la peste 7 milioane de persoane care profesează în varii domenii precum sectorul creativ, domeniul IT, marketing. În era digitalizării, a mobilității și a interconectabilității creșterea numărului de nomazi digitali devine astfel o realitate incontestabilă.

Potrivit The Digital Nomad Index 2021, România se situează pe locul al treilea, după Canada şi Marea Britanie, în topul mondial al celor mai atractive țări pentru muncă la distanță. Așadar, datorită noii legi, România are potențialul de a atrage cât mai mulți nomazi digitali, mai ales în domeniile unde țara noastră are deficit de forță de muncă (ex. IT).

Simona Duncă

Manager
Mobilitate Internațională,
Servicii Imigrare,
KPMG în România

Cristian Ștefănescu

Assistant Senior,
Mobilitate Internațională,
Servicii Imigrare,
KPMG în România

Mobilitate internațională

Reconfigurarea modelului operațional pentru mobilitatea globală a talentelor: 10 previziuni privind evoluția rolului mobilității globale

Pe măsură ce organizațiile intră în etapa de redresare în urma pandemiei, noi cerințe cu privire la echipele globale de mobilitate a talentelor se intensifică. Angajații doresc variante de lucru la distanță mai flexibile. Tehnologia și munca în mod virtual influențează noi opțiuni privind mobilitatea talentelor. Obligațiile fiscale și riscurile de reglementare privind călătoriile de afaceri sunt în creștere, pe măsură ce guvernele și societățile cer mai multe informații și responsabilitate cu privire la activitățile și contribuțiile unei companii. Companiile încearcă să reducă costurile, să digitalizeze și să-și reorienteze echipele pentru a produce plus valoare.

Pe fondul instabilității și al incertitudinii din ultima vreme, poate fi dificil de înțeles cum aceste provocări ar putea influența rolul mobilității globale corporative de mâine. Următoarele reprezintă 10 previziuni cu privire la modul în care rolul mobilității globale va evolua în următorii ani, așa cum sunt ele prezentate de către colegii noștri KPMG din întreaga lume.

1. Lucrul de oriunde este o nouă realitate.

„Potrivit sondajului KPMG din 2021 cu privire la perspectivele top managementului, directorii executivi au în prim plan oferirea unei flexibilități sporite angajaților lor. Directorii globali încearcă să implementeze un model de lucru hibrid pentru personalul lor, 51% dintre directorii executivi investind în spații de lucru comun, iar 37% își propun ca cei mai mulți angajați să lucreze de la distanță cel puțin două sau mai multe zile pe săptămână.

Deși este oportun pentru angajați să câștige timp în plus fără fi nevoie să meargă la birou, oamenii sunt ființe sociale care depind de interacțiunea socială și de cea față în față pentru bunăstarea lor. Acestea și alte subiecte vor trebui analizate și rezolvate pentru a face din „lucrul de oriunde" un instrument de succes pentru atragerea de talente, implicarea și productivitatea angajaților, precum și pentru păstrarea acestora."

2. Se așteaptă ca mobilitatea talentelor să revină cu mai multe opțiuni.

„Pe măsură ce angajații devin mai buni la lucru in mediul virtual, angajații ideali nu vor mai lucra într-un singur birou, iar tot mai multe proiecte vor fi realizate printr-un mix de colaborare fizică și virtuală. De exemplu, în loc să fie trimis un expert de la New York la Londra pentru un proiect de șase luni, acea persoană ar putea călători de câteva ori în interes de serviciu pe durate scurte, lucrând în restul timpului de la distanță. În ceea ce privește mobilitatea talentelor, ne așteptăm ca multe companii să-și extindă programele pentru a include planuri diversificate, cum ar fi cele hibride virtual/fizic, călătorii de afaceri prelungite (de exemplu trei luni), misiuni internaționale pe termen scurt (de exemplu, mai puțin de un an), transferuri dintr-o țară în alta pe perioade nedeterminate și acorduri de navetă transfrontalieră.

Conform sondajului KPMG referitor la Practicile și Politicile Globale de Detașare (Global Assignment Policies and Practices – GAPP), din 2021, 22% dintre respondenți au spus că se așteaptă ca utilizarea politicii lor pentru misiuni internaționale pe termen lung (adică unul până la cinci ani) să scadă în următorii cinci ani, în timp ce 37% se așteaptă ca politica lor cu privire la aceste misiuni să rămână neschimbată. În schimb, 67% dintre respondenți se așteaptă să vadă o creștere a perioadelor de detașare mai mici de 12 luni, iar 42% dintre respondenți se așteaptă la o creștere a planurilor pentru navetiști (atât zboruri interne-externe, cât și transfrontaliere). "

3. Se așteaptă ca echipele globale de mobilitate a talentelor să-și însușească obiectivele și practicile ESG - Environmental, Social and Governance.

„După cum s-a văzut, Diversitatea, Echitatea și Incluziunea (DEI) este o dimensiune a ESG în care echipele globale de mobilitate a talentelor pot face diferența, de exemplu, deschizând oportunități de lucru globale pentru grupuri mai largi de candidați și înțelegând modurile de asistență unică de care anumiți angajați detașați internațional ar putea avea nevoie.

Într-un sondaj KPMG privind Considerațiile ESG pentru Programele Globale de Mobilitate și Recompensă, aproape jumătate dintre respondenți au spus că agenda lor de sustenabilitate le-ar afecta revenirea la călătoriile de afaceri, iar aproximativ 40% dintre respondenți se așteaptă să se implementeze o nouă abordare cu efecte minime în ceea ce privește călătoriile după pandemie.
Pe măsură ce accentul pe performanța ESG se intensifică, echipele globale de mobilitate a talentelor vor trebui să-și contureze o nouă mentalitate pentru a-și alinia programele și modelele operaționale, astfel încât să își ajute companiile să devină mai sustenabile, mai competente din punct de vedere social și mai responsabile."

4. Detașările virtuale temporare ar putea supraviețui pandemiei.

„Restricțiile apărute în timpul pandemiei au întrerupt multe detașări internaționale care erau planificate sau care se aflau în curs de desfășurare când a început pandemia.
Ca atare, unor detașați la nivel internațional li s-a oferit posibilitatea de a se întoarce acasă, de a rămâne în țară gazdă sau de a se muta temporar într-o altă țară pentru a-și continua misiunile de la distanță.
La modul general, gestionarea detașărilor transfrontaliere virtuale are câteva avantaje evidente prin reducerea administrației și a dificultăților generate de o mutare internațională temporară, precum și eliminarea nevoii de asistență pentru relocare și a indemnizațiilor permanente pentru cazare și masă.

Deși este posibil ca misiunile virtuale să persiste, există beneficii concrete și intangibile ale detașărilor/transferurilor internaționale fizice pe care nicio misiune virtuală nu le poate replica vreodată. Ca rezultat, ne așteptăm ca misiunile virtuale să fie pur și simplu o opțiune suplimentară pentru organizații în lupta pentru păstrarea talentelor."

5. Îndeplinirea obligațiilor va impune și mai multă concentrare.

„Cu personal din ce în ce mai mobil, conectat virtual, care creează riscuri din punct de vedere al impozitelor, securității sociale, imigrării și legislației muncii, gestionarea îndeplinirii obligațiilor va fi și mai solicitantă, iar interesul organizațiilor de a asigura o conformitatea globală va fi din ce în ce mai mare. În timpul perioadei de recuperare cât și ulterior acesteia, va fi crucial pentru echipele de mobilitate a talentelor să monitorizeze legile locale și să țină pasul cu orice schimbări în interpretarea acestora de către autoritățile fiscale și de către alte autorități de reglementare.
Acestea își pot ajuta apoi companiile să înțeleagă riscurile generate de îndeplinirea obligațiilor și să stabilească politici clare pentru circulația angajaților, susținute de îndrumări clare cu privire la ceea ce se poate face și ceea ce nu se poate face, pentru a evita expunerile."

6. Progresele tehnologice vor continua să reconfigureze tiparele de operare a mobilității globale.

„Ca parte a accentului pe transformarea digitală, multe echipe globale de mobilitate a talentelor evaluează cum să aducă inovații suplimentare modelelor lor de afaceri și cum tehnologia ar putea să sporească forța lor de muncă și să extindă abilitățile strategice ale mobilității. Potrivit rezultatelor sondajului KPMG GAPP, participanții sunt în mod deosebit interesați de soluții privind automatizarea procedurilor prealabile detașării, crearea planurilor de estimare a costurilor de detașare și întocmirea documentelor de detașare.

Introducerea inteligenței artificiale și a roboticii pentru sarcini repetitive poate aduce mai multă eficiență și poate reduce costurile de operare.
KPMG prezice că în decurs de cinci ani, echipele globale de mobilitate a talentelor se vor concentra mai mult pe susținerea obiectivelor mai importante referitoare la mobilitatea talentelor, inclusiv obiectivele de dezvoltare și retenție pe parcursul întregii perioade de angajare, și mai puțin pe procesele și sarcinile administrative, care vor beneficia de automatizare sporită sau care vor fi efectuate cu ajutorul inteligenței artificiale."

7. O atenție sporită asupra analizei datelor („data analytics") ar trebui să genereze rezultate și predicții mai bune.

"Echipele de mobilitate globală au adesea acces la date complete comparativ cu altele din aceeași companie.

32% dintre respondenții la sondajul KPMG GAPP 2021 au menționat că folosesc date analitice pentru a-și ghida politica de mobilitate globală și pentru luarea deciziilor. Sprijinirea parteneriatului strategic dintre mobilitatea globală și afaceri, ar reprezenta valoarea principală pe care participanții cred că analiza datelor privind mobilitatea o poate aduce organizației, oferind în același timp o bază pentru deciziile cu privire la politici și procese.

.Dintre numeroșii parametri de analiză a datelor privind mobilitatea, costurile de detașare (91%), satisfacția angajaților (64%) și reconcilierea estimărilor cu costurile reale (62%) sunt cei mai importanți 3 parametrii (operaționali sau cu privire la detașare), pe care respondenții le consideră în acest moment că aduc cea mai mare valoare părților interesate din cadrul companiei.
Aceste tipuri de date analitice pot fi de mare ajutor pentru luarea deciziilor strategice în afaceri și pot crește importanța poziționării echipelor de mobilitate globală din cadrul organizațiilor ca parteneri strategici de afaceri care creează valoare."

8. Echipele de mobilitate globală vor integra inițiative corporative de Diversitate, Echitate și Incluziune (DEI) în activitățile lor.

„DEI oferă oportunități egale pentru toți angajații și promovează acceptarea, înțelegerea și facilitarea celei mai bune experiențe organizaționale pentru fiecare. Locurile de muncă diversificate generează păreri, idei și abilități variate – toate acestea fiind cruciale într-un mediu al instabilității, incertitudinii și oportunității.
Diversificarea politicilor și programelor de mobilitate globală pentru o aplicabilitate mai mare poate ajuta la menținerea obiectivelor cheie ale DEI.
Descoperirea și valorificarea diversității sub toate formele sale poate garanta că toate aptitudinile sunt implicate și corespund obiectivelor de dezvoltare a talentului din companie, culturii, mărcii și afacerii, cu scopul de a crea o organizație care este deschisă către puterea diversității în toate formele ei.

Întrepătrunderea clară dintre DEI și mobilitate globală creează sinergii puternice care în mod oficial integrează programele internaționale de detașare în cadrul agendei vaste a DEI. Liderii în domeniul mobilității globale pot contribui cu soluții semnificative, cunoștințe și experiență în mobilizarea și susținerea creșterii, dezvoltării și menținerii unui grup divers de talente."

9. Mobilitatea globală și managementul talentelor vor deveni o singură echipă de mobilitate a talentelor.

„Companiile adoptă o abordare consecventă pentru mobilizarea talentelor la nivel global prin consolidarea conexiunilor dintre managementul talentelor și mobilitatea talentelor. Într-o lume în care angajații pot lucra de oriunde, atragerea și păstrarea oamenilor potriviți va fi mai importantă ca niciodată.

Pe măsură ce managementul talentelor și mobilitatea globală devin tot mai strategice și mai aliniate cu strategia organizațională, activitățile lor de planificare a talentelor și de consolidare a echipelor, vor deveni tot mai integrate. Unindu-și forțele, noua echipă poate fi mai bine poziționată pentru a înțelege talentul dintr-o perspectivă globală și pentru a colabora la construirea celei mai bune experiențe posibile pentru angajații lor, oferind în același timp valoare adăugată și posibilitatea de a-și îndeplini obligațiile la nivel global."

10. Serviciile externalizate ar putea deveni progresiv o parte vitală din cadrul mobilității globale.

„KPMG prevede o atenție mai mare pe talent și nu pe tranzacții. Companiile dinamice nu doresc să fie blocate în tranzacții și, de obicei, externalizează serviciile complexe, cum ar fi îndeplinirea obligațiilor fiscale, calculul salarial, al compensațiilor și al fondurilor proprii, precum și activitățile de administrare a călătorii de afaceri, astfel încât să se poată concentra pe oferirea unei experiențe excelente angajaților, să participe împreună cu Departamentul de Resurse Umane la o planificare a talentelor și la o organizare a personalului, și să demonstreze o rentabilitate pentru companie a investiției în cheltuielile de mobilitate.
De fapt, unul dintre beneficiile cheie ale serviciilor externalizate este capacitatea de a se baza pe furnizor pentru a ajusta resursele, în ritmul cerințelor serviciilor de mobilitate. În sondajul GAPP din 2021 al KPMG, serviciile de îndeplinirea a obligațiilor fiscale (90%), serviciile de imigrare (92%) și serviciile de gestionare a relocării (84%) au fost activitățile cel mai frecvent externalizate pentru a sprijini din punct de vedere logistic și fiscal activitățile privind mobilitatea globală.

Implicarea furnizorilor externi poate ajuta la crearea unui mediu satisfăcător pentru echipele de mobilitate concentrate strategic, cu mai puțină rutină și mai multă muncă care să le ofere diversitate, provocări și recompense intelectuale. În loc să irosească timpul pentru activități administrative de zi cu zi, echipele de mobilitate a talentelor vor fi libere să joace un rol strategic în sprijinirea inițiativelor esențiale ale business-ului.

Pe scurt, companiile și afacerile ar putea dori să-și reinventeze modul în care abordează mobilitatea și rolul talentelor pe măsură ce se integrează cu echipe agile de mobilitate a talentelor într-un mediu complex, plin de riscuri și de provocări cu privire la obligații și reglementări legislative. În același timp, estimăm că vor folosi noi procese, tehnologii și abilități pentru a sprijini afacerea cu mai multă eficiență și vor folosi informații bazate pe date pentru a aduce plus valoare.

Pe baza transformărilor deja vizibile, credem că în viitor funcțiile din domeniul mobilității talentelor vor fi mai digitalizate, mai concentrate pe aptitudini, mai incluzive și mai integrate, ca adevărați parteneri strategici ai afacerii."

Puteți citi versiunea completă în limba engleză a articolului accesând linkul: Reimagining the operating model for global talent mobility: 10 predictions on the evolution of global mobility functions

https://home.kpmg/xx/en/home/insights/2021/09/reimagining-the-operating-model-for-global-talent-mobility.html

Meet the Consultant

Gabriela Ghetla

Assistant,
People Services,
KPMG în România

Mă numesc Gabriela Ghetla și am început activitatea în cadrul echipei de Payroll la sfârșitul lunii ianuarie. Sunt nespus de bucuroasă să mă aflu în mijlocul unei echipe atât de dedicate, de creative și de performante.
Sunt absolventă a unor studii de licență în Actorie și a unor studii de masterat în Managementul resurselor umane.
Specializarea mea dragă și de bază a fost în liceu matematica-informatica, intensiv engleză, așa că nu-i de mirare că în timpul studiilor de masterat am dezvoltat o pasiune pentru legislație și calcul salarial; ulterior absolvirii, am obținut și un atestat de Inspector Salarii și un atestat de Inspector Resurse umane.

Am mai fost implicată în câteva proiecte culturale, îndeosebi pe zona de comunitate și voluntariat, întreprinzând activități bazate pe cunoștințe de resurse umane, procesări de date și abilități de sistematizare. În cazurile speciale ale acestor proiecte, am oferit și consultanță.
Rolul meu în echipa de Payroll este de procesare a calculului salarial lunar și de administrare de personal pentru un anumit portofoliu de clienți.
Îmi doresc să devin un foarte bun Consultant! În acest sens, KPMG reprezintă pentru mine, cel mai bun loc posibil pentru a învăța, a crește și a evolua!

KPMG Romania

Bucharest Office

KPMG in Romania,
DN1, Soseaua Bucuresti-Ploiesti
nr. 89A, Sector 1, Bucuresti 013685,
Romania,
P.O. Box 18 – 191
T: +40 372 377 800
www.kpmg.ro

Cluj Napoca Office

Vivido Business Center
Alexandru Vaida Voievod street
no 16, 400592, Cluj Napoca
T: +40 (372) 377 900
F: +40 (753) 333 800
E: *kpmgro@kpmg.ro*

Constanta Office

Mamaia blv., no. 208,
4th Floor, Constanta,
900540, Romania
T: +40 (756) 070 044
F: +40 (752) 710 044
E: *kpmgro@kpmg.ro*

Iasi Office

Ideo Business Center,
Pacurari Road, no. 138,
Ground Floor
Iasi, 700521, Romania
T: +40 (756) 070 048
F: +40 (752) 710 048
E: *kpmgro@kpmg.ro*

Timisoara Office

ISHO Offices
Take Ionescu blv. no. 50,
Building A,
7th floor, Timis, Romania
T: +40 372 377 999
F: +40 372 377 977
E: *kpmgro@kpmg.ro*

KPMG Moldova

Chisinau Office

171/1 Stefan cel Mare blv.,
8th floor, MD-2004, Chisinau
Republic of Moldova
T: + 373 (22) 580 580
F: + 373 (22) 540 499
E: *kpmg@kpmg.md*
www.kpmg.md

kpmg.com/socialmedia

© 2022 KPMG România S.R.L., o societate cu răspundere limitată de drept român, membră a organizației globale KPMG, compusă din societăți membre independente afiliate KPMG International Limited, societate privată engleză cu răspundere limitată la garanții. Toate drepturile rezervate.