

遣返还是不遣返？

Suzie Chapman, Vice President Global Account Management

影响疫情期间派遣安置的决策

在新冠疫情发生之前，遣返服务已经把各种因素考虑在内，包括从费用管理和支持，到避免反向文化冲击和摩擦。如今，在派遣安置工作中增加了疫情这个因素后，问题变得更加复杂—需要做出快速而明智的决定，以确定何时、如何遣返员工，并解决因此而对分配过程和公司目标所产生的影响。针对当前的世界大事，在遣返方面有哪些考虑因素？对物流有哪些挑战？下面，我们将回答其中的一些问题。

针对新冠疫情，在遣返方面有哪些考虑因素

在新冠疫情发生之前，最好的做法是鼓励公司在人才派遣或分配之前，先确定员工及其分配的预期结果。员工会恢复其在分配工作之前的职位吗？在实现公司的人才派遣目标时，是否留有晋升或转移到其他地点的空间，还是根本没有确定下一步计划？这些目标是如何定义的，其成功如何衡量？公司在分配之前就界定其预期结果，就能对预期结果和人才进行管理，并为将来做好计划。

但无论对这些分配或人才派遣进行了多么精心的计划，新冠疫情的发生都打破了这些预期。一个组织是应该永久性地遣返其员工，确保他们能够在迁入地点的家中工作，直到疫情被遏制为止，还是应该将其派遣到一个临时地点？如果将员工从迁入地点撤离，对预期的分配过程可能产生重大影响，这对公司和员工都会造成影响。财务影响和行政影响同等重要。

成本影响和业务需求

对于留在迁入地点的员工，许多组织正在吸收与办公室内的员工安全和/或必要的技术相关的部分或全部成本，以支持他们在家中更多生产性的工作。对于已经遣返的员工，我们通常采取两种方式：

如果是临时性的，遣返可能导致重复住房成本，与扩大临时住房相关的行政和财务负担，并且会对员工和企业产生税务影响。有孩子的员工可能还会同时面临在家庭所在地和迁入地点收取的学费，因为即使学生不在迁入地点，许多学校仍要求他们支付这些费用。

永久遣返可以减少重复收费的风险，但也有不便，他们会因中断租约和学费合同而需要付费。在获得房屋、员工安全以及业务目标实现方式的重新评估方面，也可能面临税务方面的挑战和复杂问题。

员工安全

在任何人才派遣或遣返过程中，员工的健康应始终放在首位，但在疫情期间则尤其如此。地缘政治情况也必须考虑在内，例如 [发生在中国香港](#) 或因脱欧 [而发生在英国的情况](#)。

为了支持员工在新地点或过渡期间的安全，利益相关方在遣返员工，或将他们转移到临时地点时还要记得考虑其他因素，包括：

- 旅行距离、穿越危险区域和/或机场关闭，这些都可能影响员工的出行能力
- 员工的医疗保险在员工所前往的地区是否有效；如果无效，利益相关方需要确定在目的地重新获得保险的难易程度。
- 获得对员工健康至关重要的优质医疗设施和/或商品和服务
- 如果员工在机场、飞行途中等时候暴露于新冠病毒，可能意外发生的并发症、风险、隔离或延误
- 与雇员和/或随行家属有关的，需要立即或禁止返回出发地区的医疗问题

决定遣返时要考虑的因素

- 政府指导下的遣返
- 当可以选择遣返时
- 首次分配或人才派遣的动因
- 业务连续性
- 物流挑战
- 孩子的教育
- 家养宠物
- 税务责任
- 时间安排

遣返还是不遣返？

根据各种情境下的不同情况（职位级别、首次人才派遣的动因、出发地区和迁入地区的不同），遣返和留在原地各有优缺点，因此，一定要考察每个员工的具体情况，尽量做到具体问题具体分析。与影响公司派遣安置群体的所有重大事件一样，做出任何决定之前，第一步应该是让派遣安置群体来确定自己的担忧和需求，而不是由公司做出这方面的假设。例如，一家预计会有大量员工撤离的公司可能会惊讶地发现，实际上想要遣返的人很少，或者在要求撤离的时间上存在分歧。隔离期、生产效率和相关费用（在迁入地点，或原籍或临时地点）也应考虑在内，在各相关地点的病毒传播可能性和/或员工的易感性也应考虑在内。其中一些因素会超出公司或员工所能控制的范围，因此在决策过程中应考虑某些因素无法控制的可能性。

政府指导下的遣返

许多地区已向其他地区的临时居民发出忠告，要求他们在旅行条件允许的情况下返回自己的原籍地区。由于许多地区还警告说他们向区外公民提供领事支持的能力可能会受到限制，因此许多员工发现他们必须返回自己的原籍地区。

当可以选择遣返时

当可以选择遣返时，一定要将留在迁入地点的相关风险与遣返或临时搬迁的风险进行比较。为此，应向医疗专业人士、税务专家咨询，入境主题专家对此可能也有帮助。在发现安全问题并得到帮助后，还应当考虑其他因素：

首次分配或人才派遣的动因

决策者可能希望保留迁入地区的员工，以满足特定的业务需求或继任规划，但会出于个人发展的原因而将派遣的员工遣返。

业务连续性

如果组织决定遣返特定的员工：

- 该员工能否在原籍地区实现公司目标？或者需要在本地获得人才来代替该员工？
- 如果担任领导职务，员工遣返是否会导致停业（永久或临时），从而影响企业的生产力或当地员工的生活？

物流挑战

应考虑各种实际情况，包括：

- 旅行情况：机场关闭，航班时间表受限和宠物/海关限制可能会导致没有直飞航班，需要大量地面运输，在迁入地区需要延长宠物照顾时间等情况。
- 强制检疫期和检测：如果要求返回者接受测试和/或一段时间的检疫或隔离，并且这段时间不会在政府的检疫设施中度过：
 - 如果需要临时住宿或专用检疫设施，相关的费用由谁来承担？
 - 如果员工被送往医院，谁来承担与检测或医疗支出相关的额外费用？

- 如果公司政策不允许该特定职位的员工在家工作，该员工在这段时间能否获得报酬，还是必须用掉年假、病假或无薪休假？

确定这些问题答案的一种方法是让要求遣返的一方，即员工或组织承担责任（或其最重要的部分）。

- 薪资调整：根据遣返时间的长短或是否永久遣返，以及/或员工在组织内的职责等级的不同，可能需要根据生活成本 (COLA) 或地点给予津贴或调整，以确保维持员工的购买力，否则就需要对收入预期进行管理。

孩子的教育

许多学校已经实施了远程学习的方案，以便孩子们在疫情期间能够继续接受教育。然而，如果被遣返员工的原籍地区因为相隔多个时区而被排除在外，这可能会对该学生产生负面影响，或使其完全无法参与课程，也无法与同学们互动。如果需要其他入学选择，则应研究其名额，因为名额可能很有限。除了突然发生的变化以外，调整课程的差异也可能会对孩子产生压力。公司将从其派遣安置合作伙伴的[教育咨询/学校搜索](#)服务中受益，从而消除与这些咨询和担忧相关的部分压力。

家养宠物

由于动物运输方面的限制和标准不断变化，宠物临时照顾和家庭与宠物的团聚已成为挑战。许多员工在遣返期间无法携带宠物，原因多种多样：动物在炎热的月份无法运输，因为这段时间飞机货舱太热；数量通常有限的航班可能过于拥挤，无法接受在客舱内有宠物；有些机场根本不接受动物，必须将宠物空运到离员工目的地很远的机场，这就需要安排地面运输，或者员工必须请假自己取回动物。在动物上飞机之前，如果没有邻居或同事来负责临时照顾，还可能要在这方面额外支付费用。

税务责任

被遣返的员工无论继续以迁入地区的职位工作，还是将工作重心转移到仅为原籍地区工作，都可能产生税务责任方面的复杂情况。不同的情况包括：

- 如果员工返回原籍地区的时间很长，则就所得税而言，可能会将该员工重新分类为居住在原籍地区的居民
- 在某些情况下，税务要求既适用于原籍地区，也适用于迁入地区
- 如果员工居住在原籍地区，但为迁入地区的实体工作，则可能产生与公司税负相关的复杂问题（公司应与其税务合作伙伴/顾问合作，在其遣返决策过程中获得有关税务问题和合规性的指导）

时间安排

在决定是否应遣返 – 或何时遣返员工时，可能应适当考虑员工处于工作分配时间安排的哪个阶段。要考虑的问题包括：

- 首次分配的结束日期是否在不久的将来？
- 目标是否已提前完成？
- 如果完成分配必然会使雇员在迁入地区的停留时间持续至原籍地区规定任何旅行禁令的日期之后，或者出现了第二波疫情，可以采取哪些措施来使员工的停留时间延长至预定的结束日期之后？
 - 上述情况将如何影响纳税能力和/或入境合规？

决策 – 具体情况具体分析

由于情况各有不同，对于遣返还是不遣返员工这个问题，并没有一刀切的答案。最终，为每个员工做出的决定将根据各种因素的不同而各异，包括每个员工及其家人的健康与安全、公司的需求和目标，以及政府的限制和要求。

在遣返员工这种 *情况下*，公司的利益相关方应始终记住，遣返本身可能是员工及其家人所面临的挑战，尤其是在他们在迁入地区度过了很长时间的*情况下*。在房屋查找、与新冠疫情相关的检疫、反向文化冲击，以及/或由于在学年中期陪伴孩子的计划被完全打乱而产生的复杂问题 – 或在照顾无法随家庭一起旅行或派遣的家庭宠物方面需要支持。如果政治、社会或经济立场出现任何变化，就如我们目前在世界各处所看到的情况，这些问题可能会变得更加复杂。有关今后预期、需求和支持水平，以及后续步骤的全面交流是在整个遣返过程中维持组织的品牌声誉、公司目标和员工安全的关键。由于存在诸多因素、风险、成本和替代方案，需要仔细考虑。组织应向其全球人才派遣管理公司寻求分析支持、最佳实践建议、其他组织应对当前挑战的经验，并要求其在新冠疫情期间遣返员工时提供实地后勤支持。

有关 SIRVA 如何在疫情期间及之后满足组织的派遣安置需求的更多信息，请通过 concierge@sirva.com 与我们联系。

贡献者：

Lisa Marie DeSanto, 内容营销经理 (Content Marketing Manager)