2021-05-24

**陳如月**

點名：大型製藥公司計畫如何在2021年重返辦公室

在美國，隨著將疫苗用於防衛COVID-19上，許多企業都在努力解決員工何時、如何以及是否可以重返辦公室的問題。對於藥物製造商來說，他們中的許多人直接參與疫情的疫苗注射、治療和診斷，正在形成一種共識，即完全親身進行的工作將像恐龍一樣消失。

在過去的兩週裡，Fierce Pharma向多家製藥公司詢問他們正在進行的疫情工作計劃。這是關於藥業重返工作策略的兩部分系列中的第一部份，第二部分有關執行領導們的訪談內容將於下週發表。

儘管一些公司，如COVID-19抗體生產商Eli Lilly，正在尋求召集某些員工回到辦公室，但其他許多公司，如Novartis，正在將遠距職務延長至可預見的未來，甚至可能是永久性的。無論採用哪種解決方案，許多公司都同意疫情前的工作方式「無可挽回」。

**親身在場的先驅**

Eli Lilly已草擬了一份分階段的行動計畫，將於6月1日讓25%的員工回到在印弟安納波利斯市中心的辦公室。口罩和社交距離將是強制性的，而且，要在6月返回，員工必須有證據證明他們已經接種了COVID-19疫苗。然而，從7月12日開始，Eli Lilly的辦公室將對所有印第安納波利斯的員工開放，無論其疫苗接種狀況如何。

該公司的執行長David Ricks最近在接受《Indianapolis Star》採訪時說，該公司確實希望大部分員工都能接種疫苗，但「如果他們有理由不接種疫苗，我們會安排住宿。」在疫情期間，Eli Lilly發現一些在辦公室的工作非常適合遠距工作。不過，Ricks在LinkedIn關於其公司計劃的公告中說：「協作、創新和學習最好還是在我們的設施親身完成。」Ricks警告說，如果當地病例數量惡化，這一計畫可能會改變，但隨著印第安納州超過40%符合條件的人群接種了疫苗，Eli Lilly開始看到柳暗花明的跡象。員工的實體作業要求將取決於他們的任務；他補充說，有些人將「一直」在現場，另一些人大部分時間都在現場，而有些人「會有更大的彈性。」

BMS的一位公司發言人表示，BMS也計劃從6月開始，「很逐步地」將其辦公室工作人員帶回美國某些地點。BMS已承諾將根據公共衛生準則和病毒的區域間傳播軌跡，採取「周到」和「分階段」的方法。與Eli Lilly非常類似，是否需要員工親身在場將根據地點和職務變動。同時，該公司表示，將根據員工個人需求「優先考慮靈活性」。

### 家庭辦公室先鋒

另一方面，Novartis和Amgen等公司正在尋找在未來幾年利用遠距工作的方法。Novartis的一位發言人透過電子郵件告訴Fierce Pharma：「在疫情爆發幾個月後，我們意識到，不可能『回到』前COVID的模式。」為此，Novartis在7月推出名為「責任選擇」（Choice with Responsibility）的新工作模式，旨在賦予員工更大的權力決定如何、何時、何地最好地履行自己的職責。Novartis表示，一旦安全返回現場工作，該公司將繼續利用該計劃幫助員工找到最適合他們的工作方式，無論是虛擬、現場，還是兩者結合的工作方式。Novartis的發言人說，在可預見的未來，可以遠距完成工作的員工將能夠在家工作。對於必須親身完成的實驗室、研究或製造任務，該公司表示，正在權衡「一些實驗側重於擴大非辦公室任務的彈性」，最終可能包括交錯的輪班或遠距選項，以實現「地點特殊性任務中與地點無關的任務。」

與此同時，Amgen在5月初向Camarillo Acorn表示，該公司將允許其24,000多名員工中的許多人暫時繼續遠距工作。該公司表示：「我們的目的是創造一個新的、更靈活的工作環境，有意結合遠距和現場工作的好處。」(譯註：Camarillo Acorn是美國免費報紙，在加州，每週五出版，為Camarillo City和周圍的Ventura County服務。)

Amgen在位於加州Thousand Oaks的總部，每天約有2,000名員工上班。他們中的大多數人是研發和製造專業人員，公司剩下的3,000名Ventura County員工則可以在家工作。Amgen採取與Novartis類似的作法，同時也在尋找緩解某些職務要求親身在場的方法。Amgen製造人力資源總監Jessica Simpson今年2月在接受HumanResourcesOnline.net採訪時表示：「可以預見製造過程將進一步自動化，這樣工作人員就可以從遠端控制系統，從而提供更多的靈活性。」

### 找到合適的組合

### 由於許多製藥公司在家庭辦公室的額外津貼與研發、製造等方面的實體限制之間游移，遠距工作和現場工作的適當平衡將是關鍵。對Pfizer、Roche 和Bayer等公司來說，這當然是事實，他們都在為員工尋找混合模式。

### Pfizer發言人透過電子郵件表示，在可能的情況下，去年3月，Pfizer為員工推出了一個完全遠距的架構，當它監測病毒在美國的演變，目前仍在使用。這位發言人說，Pfizer的新工作模式「Log in for Your Day」有助於促進遠距工作，同時「保持連結和協作的能力。」一旦 COVID-19 限制解除，該模型將允許同事遠距工作「每週2~3天」。與其他接受調查的公司一樣，Pfizer指出，彈性將取決於特定的工作職務。然而，總的來說，它確實「預計每天來其辦公室的同事會減少。」

### 出自Mylan和Pfizer非專利藥部門的Viatris的想法與此類似。Viatris發言人說，該公司正在權衡「一套準則」恢復在職員工重返辦公室的時程表。該公司指出，它還希望提前通知員工，以便在要求他們返回辦公室之前為他們的子女和其他家庭成員安排照顧。該發言人表示，公司彈性的遠距工作安排在後-COVID也不會有任何改變。

### Bayer的一位發言人說，「數千名」工作人員繼續在美國現場執行「必要的」工作，而其他許多團隊在疫情期間已經轉為遠距工作。Bayer現在正在幫助那些在特定地點遠離疫情的美國同事增加一些自願的親身現場的活動，它還將權衡這些員工的特定業務需求和職務。「疫情狀況和安全性協定將繼續指導所有活動」，並認為在未來幾個月內給某些工作人員「增加彈性」。但是，Bayer的最終目標是依靠遠距和現場工作的秘法。

### 去年3月中旬，在這家企業集團的母國德國，「幾乎所有從事辦公室工作的員工」都轉移到家庭辦公室。疫情期間，德國約有12,000名Bayer員工在家工作。同時，Bayer預計在後疫情世界中，家庭辦公室的使用將「增加」，許多員工可以在遠距工作和現場工作之間彈性切換。該計劃「明確沒有」規定固定的家庭辦公室定額或上限。

### 仍在制定計劃

### Roche方面表示，它應該「很快」就美國員工重返辦公室作出決定。一位發言人說，這場疫情證明，「我們的許多員工可以在家出色地完成大部分工作。」有鑑於此，該公司希望將其靈活的工作模式擴展到疫情之外。發言人說：「我們相信，我們工作的成功在於在彈性的、與地點無關的在家工作和辦公室裡共享的、個人的、促進創新的協作之間取得恰當的平衡。」

(資料來源：FiercePharma)

–Ends–