



Заявление представителя ассоциаций персонала ВОЗ

1. Господин Председатель, уважаемые члены Исполнительного комитета, Генеральный директор, региональные директора, коллеги,
2. В обсуждениях с персоналом вопросов условий труда в ВОЗ часто используется понятие "сбалансированность рабочего и свободного времени", и сотрудники отмечают, что чаши весов рабочего и свободного времени уже не уравновешены, а все больше склоняются в одну сторону. То, что в центре внимания персонала находится сбалансированность рабочего и свободного времени, не является новым. Но в последнее десятилетие это понятие, используемое в глобальной бизнес-лексике на протяжении вот уже 30 лет, привлекает к себе повышенное внимание¹.
3. Так почему же нарушается сбалансированность рабочего и свободного времени? Это объясняется многими причинами. Первым очевидным негативным фактором является информационная технология, которая - как это ни парадоксально - была призвана облегчить трудовую неделю, высвободив дополнительные свободные часы для сотрудников всех уровней вплоть до высших руководящих эшелонов. Однако с появлением Интернета и особенно мобильной технологии персонал становится - или уже стал - привязанным к рабочим местам. И такая зависимость все более усиливается².
4. Мы знаем многих коллег, которые проверяют свою электронную почту по вечерам, выходным дням или во время отпусков. Многие коллеги в ВОЗ постоянно проверяют сообщения на своих мобильных телефонах во время обеденного перерыва, общения с семьей и служебных совещаний, когда их внимание должно быть сосредоточено на людях и решаемых задачах.
5. Другим очевидным негативным фактором является все более конкурентная рабочая обстановка. В условиях сегодняшнего делового климата очевидно, что ВОЗ должна

¹ Bird J. Work life balance: doing it right and avoiding the pit-falls, *Employment Relations Today*, Autumn (Fall) 2006, 33(3): 21–30.

² Stephens P et al. Unintended consequences: IT's disruption of work-life balance, *Issues in Information Systems*, 2007, 8(1): 179–184.

сохранять высокую конкурентоспособность, чтобы и далее быть полезной, так как на арену общественного здравоохранения выходят все новые участники, зачастую преследующие далеко идущие цели, которые противоречат неотъемлемому альтруизму миссии ВОЗ.

6. Ради сохранения лидерства от нас, как от Организации, требуют все большей отдачи, причем более высокого качества. Но для этого необходима дальнейшая мобилизация ресурсов, включая персонал. В условиях сегодняшнего финансового климата ощущается недостаток дополнительных ресурсов, а государства-члены сталкиваются со своими собственными финансовыми проблемами. Государства-члены справедливо настаивают на том, чтобы ВОЗ придавала приоритетное значение финансовой осмотрительности, которая должна быть открытой и прозрачной.

7. И в этом заключается проблема. Каким образом ВОЗ, этому ведущему и необходимому органу в области глобального здравоохранения, давать большую отдачу еще более высокого качества с меньшими ресурсами?

8. Существует множество вариантов, каждый из которых имеет свои собственные преимущества и недостатки. К сожалению, в нашей чрезвычайно конкурентной среде мы не часто располагаем временем для эффективного анализа всех этих вариантов. Поэтому, естественно, мы выбираем первый вариант, находящийся под рукой, на обдумывание которого нам не нужно тратить время, потому что он доступен всем нам и легко достигим. Этот первый вариант заключается в том, чтобы задерживаться на работе; ежедневно тратить несколько дополнительных часов; еженедельно отрабатывать один или два дополнительных дня; а, возможно, и отменять заслуженный и столь необходимый отпуск.

9. Преимущественно, хотя и не без исключений, сотрудники ВОЗ голосуют обеими руками за первый вариант. А как же иначе? В то время как ВОЗ ставит перед собой все более высокие цели, возрастает постоянно нависающая над сотрудниками угроза потери работы. Но хотя сверхурочная работа является незамедлительной и наглядной демонстрацией приверженности делу, приносящей кратковременные результаты, она лишь приводит к обострению коренного вопроса, затрагивающего продуктивность и качество в долгосрочной перспективе.

10. Это характерно не только для ВОЗ; тем не менее, это новая культура работы в ВОЗ. Сорокачасовая рабочая неделя не является более стандартом. Сейчас стандартом является рабочая неделя от 60 до 70 часов. И этим - в большей мере, чем какой-либо другой причиной, - объясняется то, почему на протяжении последних 10 лет воспринимаемый успех достижения эффективной сбалансированности рабочего и свободного времени померк до такой степени.

11. Так ли это важно, если персонал ВОЗ то здесь, то там затрачивает немного дополнительного времени, а стрелка весов все больше отклоняется в сторону рабочего, а не свободного времени, то есть времени, проведенного с партнерами, в кругу семьи, с друзьями, окружающими людьми и наедине с самим собой?

12. Это важно, потому что мы - Всемирная организация здравоохранения, и мы должны действовать более разумно. Мы должны подавать пример. Мы глобальные эксперты в области последствий стресса и усталости для здоровья. Мы знаем, к каким результатам приводит стресс в таких областях, как сердечно-сосудистые заболевания, токсикомания, поведенческие расстройства, диетические предпочтения, сексуальное здоровье, иммунная система, психическое здоровье и ожидаемая продолжительность жизни. Мы знаем, как это влияет на способность людей преодолевать трудности^{1,2,3}.

13. Сверхурочная работа в сочетании с постоянной привязанностью к рабочему кабинету означает, что все меньше времени мы можем проводить в кругу своей семьи, со своими друзьями и сообществом, в котором мы живем, и посвящать занятиям, приносящим нам радость и удовольствие и обогащающим наш жизненный опыт.

14. Неозвученное ожидание того, что сотрудники будут работать сверхурочно, ограничивает их возможности контролировать свое личное время, а такое отсутствие контроля в наибольшей степени способствует стрессу на рабочих местах⁴.

15. Что происходит с самой Организацией, если требования к сотрудникам на работе превышают их способности решать проблемы? Приведет ли это дополнительное время, усилия и стресс к тому, что ВОЗ сможет производить больше, причем более высокого качества, и добиваться этого с меньшими ресурсами? Нет, не приведет. В выборе варианта под номером один ирония заключается в том, что мы получим результат, отличный от того, за который боремся.

16. Существуют и другие варианты, и справедливости ради следует отметить, что ВОЗ изучила целый ряд вариантов, некоторые из которых были реализованы. Наиболее примечательным примером - правда опять с некоторой долей иронии, потому что мы снова возвращаемся к обещаниям со стороны технологии в отношении этого достижения - является Глобальная система управления (ГСУ). Несмотря на то, что вопрос о том, приведут ли инвестиции в ГСУ, исчисляемые в 85 млн. долл. США, к сокращению времени и расходов, может быть спорным, представление о том, чего призвана добиться ГСУ, не вызывает сомнения.

17. Между тем, Ассоциации персонала ВОЗ предлагают еще один вариант - вариант под номером три. Это вариант, который с первого взгляда легко осуществим, связан с

¹ *IHE report: effectiveness of organizational interventions for the prevention of workplace stress.* Edmonton, Institute of Health Economics, 2009.

² Wiskow C, Albrecht T, de Pietro C. *How to create an attractive and supportive working environment for health professionals*, Copenhagen, World Health Organization Regional Office for Europe: Health Evidence Network; European Observatory on Health Systems and Policies, 2010 (Policy Brief Series, No.15).

³ "Mental health: strengthening our response", WHO Fact Sheet No. 220. Available online at <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs220/en/index.html> (accessed 21 December 2010).

⁴ Baumann, A, Muijen M, Gaebel, W. *Mental health and well being at the workplace: protection and inclusion in challenging times.* Copenhagen, World Health Organization Regional Office for Europe, 2010.

небольшими накладными расходами и неоднократно был проверен в условиях других крупных многонациональных организаций, сопоставимых с ВОЗ, а именно введение официально оформленной общей политики по регулированию рабочего и свободного времени.

18. Первые простые шаги в области такой политики могут, к примеру, включать следующее:

- введение варианта работы на дому и изучение его преимуществ;
- введение более гибких рабочих моделей, с помощью которых Организация может продолжать пользоваться преимуществами специальных знаний опытных сотрудников, которые в противном случае были бы вынуждены уйти. Примерами таких моделей могут быть следующие: сжатая рабочая неделя, деление рабочего места между несколькими сотрудниками и подсчитанные на годовой основе часы;
- стимулирование сотрудников к использованию полагающихся им отпусков, во время которых они не будут иметь доступа к электронной почте и мобильным телефонам;
- создание среды, не благоприятствующей сверхурочной работе персонала и "трудоголическому" поведению; и
- активное продвижение наилучших практических методик по укреплению психического здоровья.

19. Исходя из опыта других фирм и организаций, мы уверены, что такая политика осуществима и что она позволит уважать сотрудников, уважать нужды и потребности государств-членов и уважать ВОЗ как организацию¹. Результатом будет трехкратный выигрыш.

20. Деловые преимущества с финансовой и производительной точки зрения проверены. Они включают: возросшую продуктивность; повышенное качество продуктивности; улучшения в области приема на работу и удержания сотрудников; снижение показателей отпусков по болезням, как краткосрочных, так и длительных; уменьшение накладных расходов; и улучшение мотивации сотрудников^{2,3}.

¹ McPherson M. *Work-life balance, employee engagement and discretionary effort: a review of the evidence*. Auckland, Equal Employment Opportunities Trust, 2007.

² *IHE report: effectiveness of organizational interventions for the prevention of workplace stress*. Edmonton, Institute of Health Economics, 2009.

³ Документ СЕВ/2008/HLCM/HR/11 entitled "Work/life balance in the organizations of the United Nations System" (dated 18 February 2008).

21. ВОЗ имеет преданную делу команду исключительных людей, сотрудников, верящих в благородную миссию ВОЗ, которые и впредь будут прилагать все усилия для того, чтобы Организация смогла достичь - и превзойти - свои цели и выполнить - и перевыполнить - свои обязательства, данные государствам-членам.

22. Целью Ассоциаций персонала в нашем обращении не является создание препятствий для постоянной приверженности персонала Организации. Скорее, нашей целью является поддержание такого уровня приверженности Организации своему персоналу, при котором на практике признается тот факт, что Организация не может существовать без каждого из нас.

23. В обсуждениях с персоналом вопросов рабочей обстановки в ВОЗ часто используется понятие "сбалансированность рабочего и свободного времени". Возможно, это объясняется тем, что мы - как отдельные люди - определенно знаем, что лишь при поддержании такой сбалансированности мы - как Всемирная организация здравоохранения - действительно можем добиваться поразительных результатов.

= = =