

PONÈNCIA 4: LES CONDICIONS DE TREBALL DELS METGES

SUBPONÈNCIA: DESMOTIVACIÓ, INSATISFACCIÓ I FRUSTRACIÓ DELS METGES. EL PROFESSIONALISME COM A SOLUCIÓ

Estat actual

Desmotivació, insatisfacció i frustració són estats d'ànim que es donen sovint, però en proporcions variables entre els metges catalans, com segurament en altres indrets, però malauradament amb una freqüència creixent.

Un conjunt de factors, que tenen un pes diferent en uns i en altres, contribueixen a determinar aquest estat de desencant dels metges. Aquí s'enumeren els que amb més freqüència es mencionen:

1. Remuneracions baixes pel grau de responsabilitat de la feina i la llarga durada i gran exigència del període d'aprenentatge, i inferiors a les que perceben professionals d'igual categoria d'altres professions titulades.
2. Percepció del fet que les condicions de treball empitjoren, per la massificació, falta d'autonomia, pressió assistencial excessiva i falta d'inversions en el sector.
3. Dificultats per a l'adaptació a una activitat laboral assalariada d'una professió que durant tota la història s'ha exercit de manera liberal.
4. Falta de reconeixement, per part dels directius de les organitzacions empleadores dels metges, dels mèrits, dedicació i qualitat de les prestacions d'aquests.
5. Sensació que hi ha poques expectatives de millora professional, tant en l'aspecte retributiu, com també de poder gestionar la pròpia feina, o de poder canviar d'ocupació per millorar professionalment.
6. Divorci entre els professionals sanitaris i els equips directius de les institucions. Aquests allunyen els metges de les preses de decisions de les institucions, però sovint els atribueixen la responsabilitat dels costos i de la massificació en l'atenció.

Les enquestes fetes per diferents organitzacions i pel mateix Col·legi de Metges de Barcelona demostren que la insatisfacció dels metges amb la manera d'exercir la professió és molt extensa, i només se'n lliuren els qui fan també pràctica privada, així com els qui estan vinculats a la recerca o a la Universitat, potser perquè per raó de la seva ocupació més plural els hi és més fàcil mantenir-se al dia i conservar la il·lusió en la seva activitat professional. En el sector dels metges només assalariats la insatisfacció és gran i en alguns casos adquireix un caràcter més greu, amb possible afectació psicoorgànica (síndrome del *burn-out* o del desgast professional).

Previsions de futur

L'evolució de la situació actual és difícil de preveure, perquè està molt condicionada pel grau de compromís polític a millorar les condicions de finançament de la sanitat i

de reformar el sistema sanitari i per la capacitat que tinguem els metges per influir sobre els qui gestionen la sanitat i sobre la societat en general en una funció de caràcter pedagògic.

Si aquestes iniciatives no es volen o no es poden donar o no se saben fer, les condicions laborals dels metges s'aniran deteriorant, i això pot portar com a conseqüència a una disminució de la qualitat assistencial.

L'increment de les aportacions econòmiques a la sanitat pública, ja sigui a través d'impostos especials o d'una coresponsabilització econòmica dels usuaris, és un punt ineludible si es vol mantenir el mateix grau de prestacions sanitàries en una població més envellida i, per tant, amb més patologia, i que ha crescut de manera considerable amb la immigració. A més, el progrés tecnològic continuat obliga a una despesa major si es vol mantenir un grau d'eficàcia elevat.

La reforma del sistema sanitari també és ineludible si es vol optimitzar els recursos i racionalitzar la despesa. La reforma passa per introduir elements de motivació en els professionals, augmentant la seva autonomia de gestió i el grau de participació real en la seva organització, eliminant dels equips directius les actituds de virreis, o de delegats de l'autoritat.

Els metges hem d'influir demostrant una actitud de compromís amb el sistema sanitari i exercint una labor pedagògica, tant de manera individual com organitzada, per frenar el fenomen social de la hiperdemanda sobre el sistema (freqüentació, consumisme, medicalització de la normalitat), i l'excés d'expectatives envers el sistema sanitari.

Altres circumstàncies poden comportar una certa influència sobre el sistema sanitari i sobre la capacitat d'adaptació dels metges que generin menys insatisfacció, com la feminització creixent de la professió, l'entrada a la professió de joves amb menys aspiracions i expectatives que en anys precedents i la reducció del nombre de vocacions cap a una professió amb una categoria social i una rendibilitat econòmica proporcionalment baixes per l'esforç que comporta arribar-hi, que determini la necessitat d'importar professionals formats a altres països.

En què caldria millorar

Els metges aspiren, en general, a:

1. Percebre unes retribucions adequades a les dificultats i responsabilitats que comporta la seva professió.
2. Tenir possibilitats de progressar, econòmicament, en reconeixement i en tipus d'activitat, a mesura que es fan grans.
3. Tenir la capacitat de gestionar, encara que només sigui parcialment, el propi treball, en el sentit de quan i com el poden fer.
4. Sentir-se compromesos amb la institució o entitat en la qual treballen, on la seva feina estigui ben valorada i les seves opinions escoltades.
5. Tenir l'estimació dels seus pacients.
6. Mantenir al dia la seva competència i accedir a les noves tecnologies i nous coneixements.

Per satisfer aquestes aspiracions caldria introduir una sèrie de canvis i de millores a la situació actual, que enumerem a continuació, agrupats en seccions, cada un dels quals correspon a cada una de les aspiracions mencionades abans.

1. Millora retributiva que contempli diferents complements sobre un salari bàsic per a tots els qui treballen en la sanitat pública: trams d'antiguitat, categoria professional, dedicació a la docència d'estudiants i de residents, activitats de particular complexitat, pes de l'activitat laboral (hores de feina i feina feta).
2. Universalització de la carrera professional, que sigui auditable externament, basada en criteris objectius.
3. Disminuir la pressió assistencial i flexibilitzar els horaris laborals i l'organització de les activitats assistencials.
4. Canviar els òrgans de govern de les institucions, donant més protagonisme als professionals i estimulant els gestors en la cerca de fórmules i recursos per facilitar l'activitat clínica.
5. Garantir un entorn laboral segur, eliminant aquells elements que generen agressivitat (instal·lacions poc confortables, esperes excessives, falta d'informació).
6. Dotar el sistema dels recursos humans necessaris perquè els metges puguin dedicar el temps que necessiten als seus malalts.
7. Facilitar la formació continuada des de la mateixa institució, la qual ha d'estimular els seus professionals en l'adquisició de nous coneixements i expertesa en noves tècniques.!