

SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA ÎN ACTIVITATEA PERSONALULUI MEDICAL DIN INSTITUȚIILE MEDICO - SANITARE PUBLICE

Iurii Lupacescu, competitor

Ludmila Sochircă, competitor

Tudor Grejdean, dr. hab. șt. med., prof. univ.
Universitatea de Stat de Medicină și Farmacie
„Nicolae Testemițanu”, Chișinău, R. Moldova
fiodor.grejdean@usmf.md

SAFETY AND HEALTH IN THE ACTIVITY OF MEDICAL STAFF IN PUBLIC MEDICAL AND SANITARY INSTITUTIONS

One of the most important problem is faced by employees in the workplace is risk factors and specific illnesses. In order to determine the particularities of illness for doctors in Moldova, a study was conducted based on surveys of 180 for 4 categories of health workers (45 therapists, 45 surgeons, 45 nurses care units and 45 nurses from surgical wards) from three medical institutions: Municipal Clinical Hospital “Sfânta Treime”, The Republican Clinical Hospital and Clinical Hospital Orhei. Pathology with the highest weight for medical staff in Moldova is gastrointestinal pathology followed by acute respiratory infections. They are caused by nervous stress and intense physical strain.

În cercetarea realizată am dorit să aflăm percepția lucrătorilor medicali din AMP față de siguranța locului de muncă din instituțiile medicale. Marea parte dintre respondenți (82%) au afirmat precum că se simt în siguranță în instituțiile în care activează, totuși au fost și opinii (6%) ale unor persoane care au înfirmat acest fapt, iar pentru 12% dintre respondenți a fost greu să se aprecieze cu referire la acest subiect.

Securitatea și sănătatea muncii oferă angajatului siguranța necesară în timpul serviciului, îl ajută să își păstreze sănătatea și capacitatea de muncă în programul de lucru. Totodată protecția muncii previne accidentele la locul de muncă, previne bolile cauzate de specificul activității; identifică pericolele existente, evaluează riscurile la care sunt expuși lucrătorii și elaborează programe de prevenire și protecție. Angajatorul este obligat legal să ia toate măsurile pentru protecția muncii, indiferent de domeniul de activitate.

Din rezultatele cercetării observăm că, chiar dacă angajații apreciază pozitiv siguranța locului de muncă, satisfacția față de condițiile create este variabilă. Doar 44,6% dintre respondenți au afirmat că activează în condiții bune și foarte bune, pe când aceiași rată dintre angajați consideră că condițiile sunt doar satisfăcătoare. Iar 12 % dintre respondenți apreciază amenajarea și curățenia locului de muncă ca fiind nesatisfăcătoare.

Totodată, respondenții au fost rugați să aprecieze gradul de risc pentru sănătatea lor datorat condițiilor de muncă. Din rezultatele sondajului de opinie se confirmă, că o parte dintre angajați consideră că lucrează în condiții cu risc major pentru sănătatea lor, aceștia fiind mai mulți din rândul lucrătorilor medicali cu studii medii (11,6%) și de circa 2 ori mai puțini din rândul medicilor (5,3%).

Totodată, peste jumătate dintre lucrătorii medicali cu studii medii au apreciat locul de muncă cu risc moderat (52,4%), pe când medicii au apreciat locul de muncă, în aproximativ aceeași rată (50,2%), cu risc minor pentru sănătate. O parte, considerabil de mică (1,4 și 2%), din ambele loturi au apreciat lipsa a careva riscuri la locul de muncă. Aceste cifre indică că există multe lacune și moment necesar a fi dezvoltate pentru a crește satisfacția angajaților din AMP față de condițiile de muncă în care activează.

Riscurile psihosociale sunt generate de conceperea, organizarea și gestionarea precară a activității, precum și de un context social necorespunzător la locul de muncă și pot avea efecte negative pe plan psihologic, fizic sau social, precum stresul la locul de muncă, epuizarea sau depresia. Printre condițiile de lucru care determină riscuri psihosociale se numără:

- volumul excesiv de muncă;
- cerințele contradictorii și lipsa de claritate privind rolul pe care îl are de îndeplinit lucrătorul;
- lipsa de implicare în luarea deciziilor care afectează lucrătorul și lipsa de influență asupra modului de desfășurare a activității;
- schimbările organizatorice gestionate necorespunzător, nesiguranța locului de muncă;
- comunicarea ineficientă, lipsa de sprijin din partea conducerii sau a colegilor;
- hărțuirea psihologică și sexuală, violența din partea terților.

Atunci când se analizează exigențele de la locul de muncă, este important să nu se confunde riscurile psihosociale, precum volumul de muncă

excesiv, cu condițiile în care mediul de lucru, deși deosebit de stimulator și uneori reprezentând o provocare, este favorabil, lucrătorii fiind bine pregătiți și motivați să își realizeze cât mai bine sarcinile de serviciu. Un mediu psihosocial favorabil sporește performanțele și dezvoltarea personală, precum și bunăstarea psihică și fizică a lucrătorilor.

Pentru a determina care sunt factorii care, în opinia angajaților, le afectează sănătatea, în chestionar au fost propuse mai multe condiții posibile, cu oferirea posibilității de a selecta 5 factori cu cea mai frecventă probabilitate de a fi întâlniți în instituția de AMP. Este important de menționat că majoritatea respondenților au indicat condițiile stresante (98%) și surmenajul (88%) ca fiind cei mai frecvenți factori care au un impact major asupra sănătății lor. Condițiile de suprasolicitare a personalului sunt dictate și de problema lipsei de cadre medicale, atunci când un specialist trebuie să deservească un număr mult mai mare de pacienți. Conform normativelor [51] este fixat criteriul de 1 medic de familie la 1500 populație (6,6 medici la 10000 locuitori) și 13,2 asistenți ai medicului de familie în localități urbane la 10000 locuitori, în localități rurale – de la 13,2 până la 19,8 la 10000 populație. La nivel de țară se constată 4,9 medici de familie la 10000 locuitori (media pe UE este de 7,96/10000 locuitori). În raionul Orhei acest indicator ajunge la 3,5/10000 locuitori, astfel, un medic de familie va deservi peste 2500 locuitori [2].

Lucrătorii sunt confrunțați cu stresul când solicitările de la locul de muncă sunt prea mari, depășindu-le capacitatea de adaptare. Pe lângă problemele de sănătate psihică, lucrătorii care se confruntă cu un stres prelungit pot dezvolta ulterior probleme grave de sănătate fizică, de exemplu afecțiuni cardiovasculare sau musculo-scheletice [3].

La nivelul organizației, printre efectele negative se numără performanța economică generală slabă, creșterea absentism-ului, prezenteism-ului (prezența lucrătorilor la locul de muncă când sunt bolnavi sau când nu își pot îndeplini în mod eficient sarcinile de serviciu) și înmulțirea vătămărilor și a accidentelor. Absențele tind să fie mai lungi decât cele care au la bază alte cauze, stresul la locul de muncă putând să contribuie și la creșterea ratei de pensionare anticipată. Estimările costurilor suportate de întreprinderi și de societate din cauza stresului la locul de muncă sunt considerabile, ridicându-se la miliarde de euro la nivel național.

Aceasta va compromite calitatea serviciilor medicale acordate, reduce accesul populației la serviciile de AMP, sporește gradul de nemulțumire

a pacienților precum și medicilor pentru care crește semnificativ responsabilitățile și obligațiile profesionale.

În întreaga Europă, costurile totale ale problemelor de sănătate mintală (asociate sau neasociate cu locul de muncă) sunt estimate la 240 de miliarde de euro pe an [4]. Mai puțin de jumătate din această sumă provine din costurile directe, cum ar fi tratamentele medicale, în timp ce suma de 136 de miliarde de euro este corelată cu productivitatea pierdută, inclusiv cu absenteismul legat de concediile medicale. Statisticile naționale sunt, de asemenea, elocvente:

- în 2007, costurile naționale ale stresului la locul de muncă în Franța au fost estimate la 2-3 miliarde de euro;
- în Regatul Unit se estimează că în perioada 2009-2010 s-au pierdut aproximativ 9,8 milioane de zile lucrătoare din cauza stresului la locul de muncă, iar lucrătorii au absentat, în medie, câte 22,6 zile;
- în Austria, afecțiunile psihosociale au fost raportate ca fiind principalul motiv al pensionării anticipate a funcționarilor; aceste afecțiuni au cauzat peste 42% din totalul pensionărilor anticipate în rândul acestei categorii de lucrători.

Argumentele economice sunt clare: prevenirea și gestionarea riscurilor psihosociale reprezintă o sarcină importantă și vor conduce la o forță de muncă sănătoasă și productivă, la reducerea nivelului de absenteism, de accidente și vătămări și la un grad mai ridicat de menținere a lucrătorilor la locul de muncă.

Printr-o abordare corespunzătoare, riscurile psihosociale și stresul la locul de muncă pot fi prevenite și gestionate cu succes, indiferent de mărimea sau tipul instituției. Ele pot fi abordate în același mod sistematic și logic ca alte riscuri pentru securitatea și sănătatea la locul de muncă. *Pactul european pentru sănătate mintală și bunăstare* recunoaște problema exigențelor în schimbare și a presiunii din ce în ce mai mari la locul de muncă și încurajează angajatorii să pună în aplicare măsuri voluntare suplimentare pentru promovarea bunăstării psihice. Cu toate că responsabilitatea juridică pentru asigurarea evaluării și controlului adecvat al riscurilor la locul de muncă revine angajatorilor, este esențial ca și lucrătorii să fie implicați. Lucrătorii și reprezentanții lor înțeleg cel mai bine problemele care pot apărea la locul lor de muncă. Implicarea lor va asigura instituirea unor măsuri corespunzătoare și eficiente.

Suprasolicitarea personalului are ca consecință și lipsa pauzelor pentru alimentația și odihna personalului medical, care este cel de al treilea factor frecvent menționat de către respondenți (86%).

Oricare ar fi condițiile de viață a angajaților, managerul instituției medicale trebuie să conștientizeze că personalul trebuie să servească trei mese pe zi, la ore fixe, acordând o importanță majoră micului dejun. Este cunoscut faptul că, alimentația sănătoasă presupune ca cel mult 10% din hrană să provină din produse animale, mai puțin de 1% din uleiuri și mai puțin de 10% din hrană să provină din zaharuri rafinate, miere, siropuri și sucuri de fructe. Se recomandă consumul a minim 400 de grame de fructe și legume zilnic și cel mult 5 grame de sare pe zi. Astfel, angajatorul ar trebui să întreprindă măsuri prin care să ofere acces angajaților la hrană de o calitate cât mai aproape de cerințele pentru alimentația sănătoasă, inclusive asigurarea cu fructe și legume, apă din contul organizației.

Studiile din igiena alimentației confirmă că masa cea mai hrănitoare este aceea în timpul căreia nu facem nimic altceva decât să mâncăm încet, mestecând bine fiecare îmbucătură, fără a ne gândi la altceva decât la mâncat. Spațiul în care se desfășoară toate activitățile legate de alimentație trebuie să fie separat de zona de lucru, să fie curat, luminos și aerisit. În acest spațiu trebuie să existe facilități adecvate pentru spălarea vaselor, pentru păstrarea hranei în mod corespunzător (frigider) și aparatură pentru încălzirea în siguranță a hranei (cuptor cu microunde). Este important ca angajatorul să organizeze aceste condiții pentru angajați

Având în vedere că lucrătorii medicali își petrec cel puțin o treime din zi la locul de muncă este important de organizat alimentația sănătoasă pentru a putea avea randament bun și pentru a evita oboseala cronică și tulburările digestive. Din rezultatele studiului la analiza stării de sănătate a angajaților observăm că peste 58% din respondenți suferă de maladii ale aparatului gastro-intestinal.

Este alarmant faptul că peste o treime dintre respondenți menționează că activează în condiții de temperaturi joase, frigul fiind enumerat ca un factor cu impact asupra sănătății lor (38%). Cu toate că o parte din instituțiile medicale au beneficiat de renovări și reparații în cadrul unui proiect pentru fortificarea capacităților AMP la nivel național (finanțat de Banca Mondială), totuși, instituțiile din unele localități rurale au rămas la încălzire cu sobe, iar construcțiile vechi au un randament crescut în pierderea căldurii, făcând să scadă temperatura în încăperile oferite medicilor de familie. În

aceeași categorie intră și răspunsurile (12%) în care drept factori nocivi pentru sănătate sunt menționate încăperile învechite și iluminarea slabă.

Din rezultatele sondajului observăm că fiecare al cincilea respondent consideră că lucrează cu substanțe și echipamente nocive care le afectează sănătatea. Activitatea medicală este un domeniu legat cu utilizarea diferite substanțe chimice, dezinfectate, antiseptic, în special, atunci când implicăm personalul din laboratoarele medicale. Reieșind din aceste considerente ar fi fost cazul de propus niște evaluări ale condițiilor de ventilare a încăperilor unde se lucrează cu substanțe chimice, oferirea unor produse pentru nocivitate (lapte, produse lactate etc.).

Deoarece marea parte a zilei angajatul o petrece în condițiile locului de muncă, este inevitabil de realizat legătura dintre condițiile de muncă și starea de sănătate/îmbolnăvirea angajaților prin propria prismă și percepție. Din rezultatele acumulate a sondajului de opinie observăm că 42% din respondenți sunt convingși că activitatea în condiții nesatisfăcătoare le-a afectat sănătatea și este cauza îmbolnăvirii, pe când 12% dintre personal le-a fost dificil să facă așa afirmație. Doar mai puțin de jumătate dintre angajații AMP (46%) nu au făcut legătură dintre aceste două momente. Această opinie cu tendință negativă a lucrătorilor medicali indică o demotivare a personalului, cu riscul abandonării profesiei, atunci când pentru angajat apare evident pericolul profesiei pentru propria sănătate.

Referințe bibliografice

1. Normativele aprobate prin ordinul Ministerului Sănătății nr. 1582 din 30.12.2013.
2. Stresul în muncă. Red. O. Luchian. București, 2010.
3. Chelcea S. Metodologia cercetării sociologice. Metode cantitative si calitative. București: Editura Economica, 2001.
4. Comșa Delia. Riscurile psihosociale și stresul la locul de muncă. In: http://www.itmsibiu.ro/download/SSM/STRESS/Riscuri_psihosociale.pdf (accesat: 10.08.2022).