



Taller técnico tripartito de la OIT para la región de la SADC
Invertir en personal sanitario:
Empleo y trabajo decente en el sector de la salud

Johannesburgo
10 a 12 de septiembre
de 2019

Conclusiones

Introducción

1. El taller técnico tripartito de la OIT para la región de la SADC, Invertir en personal sanitario: empleo y trabajo decente en el sector de la salud, se celebró del 10 al 12 de septiembre de 2019 en Johannesburgo, Sudáfrica. Estuvieron representados doce Estados miembros de la SADC.¹ El objetivo era compartir conocimientos y adoptar recomendaciones para la formulación de una estrategia sobre recursos humanos para la salud de la SADC. El taller pretendía crear una plataforma para debatir las prioridades, oportunidades y retos principales que plantea la promoción del empleo y el trabajo decente para el personal sanitario en los países de la SADC. El taller técnico tripartito de la OIT se organizó en colaboración con la OMS y la SADC, y con el apoyo del Fondo Fiduciario de asociados en la iniciativa "Working for Health" establecido por la OIT, la OCDE y la OMS.
2. La salud y el trabajo decente son esenciales para la cohesión social, el desarrollo humano y el crecimiento económico inclusivo. El trabajo decente en el sector de la salud es fundamental para asegurar unos sistemas de salud efectivos y resilientes, necesarios para hacer frente a la escasez de personal sanitario y para el logro de la igualdad de acceso a los servicios de salud y de una atención de salud de calidad. La Comisión de Alto Nivel de las Naciones Unidas sobre el Empleo en el Ámbito de la Salud y el Crecimiento Económico (en adelante, la Comisión) destacó la importancia que revestía el sector para brindar más oportunidades de empleo, en particular para las mujeres y los jóvenes. En noviembre de 2017, con motivo de la reunión conjunta de ministros de salud y de ministros responsables del VIH y el sida de la SADC, los asistentes aprobaron la revisión del plan estratégico y de actividades de recursos humanos para la salud de la SADC con miras a adaptarlo mejor a los acontecimientos mundiales. Los ministros de la SADC responsables de empleo y trabajo y los interlocutores sociales discutieron las recomendaciones de la Comisión e incluyeron el punto sobre 'empleo en el ámbito de la salud y crecimiento económico' como una de las cuatro cuestiones intersectoriales prioritarias para el Sector del Empleo y el Trabajo.²

¹ Angola, Botswana, Eswatini, Lesotho, Madagascar, Malawi, Mauricio, Namibia, Sudáfrica, Tanzania, Zambia y Zimbabwe.

² Sección 'Issues for noting', Reunión de ministros de empleo y trabajo e interlocutores sociales de la SADC, 4-8 de marzo de 2019, Namibia Institute of Public Administration and Management (NIPAM), Windhoek (Namibia), "Coordination of development programmes to maximise employment creation and productivity", Record. SADC/ELS/M&SP/2019/R

-
3. Los participantes tripartitos determinaron los siguientes desafíos y oportunidades en relación con el trabajo decente en el sector de la salud, las prioridades de política y las recomendaciones para una estrategia sobre recursos humanos para la salud de la SADC.

Desafíos y oportunidades en relación con el trabajo decente en el sector de la salud

4. El sector de la salud se enfrenta a numerosos desafíos, como la adaptación al carácter limitado del espacio fiscal y a la mayor exigencia de flexibilidad, eficiencia y productividad, sin que ello comprometa la prestación de una asistencia de calidad.
5. Una preocupación habitual es la disminución del número de personas que se ven atraídas por determinados puestos de trabajo en la asistencia de salud debido a los salarios bajos, las largas jornadas de trabajo, y los riesgos de violencia y acoso en el lugar de trabajo y para la seguridad y salud (SST) que conllevan. El sector de la salud necesita abordar estas inquietudes con objeto de atender la escasez existente y proyectada de personal sanitario y mejorar la imagen de las profesiones relacionadas.
6. Se ha observado asimismo un desajuste generalizado entre la demanda y la oferta de trabajadores sanitarios. Es un hecho que, mientras que muchos titulados están desempleados, puede llevar tiempo el cubrir las vacantes existentes. En ocasiones, el recurso excesivo a las horas extraordinarias sirve para compensar los déficits de mano de obra, pero también puede frenar la creación de empleo en el sector. Resulta particularmente difícil atraer, distribuir y conservar a trabajadores sanitarios calificados en zonas rurales remotas y con pocos servicios. La tecnología puede servir de complemento y contribuir a la prestación de servicios de atención de salud en zonas rurales y remotas.
7. La migración de trabajadores sanitarios ha sido uno de los medios a los que se ha recurrido para abordar la escasez de este tipo de trabajadores que sufren muchos países, aunque plantea desafíos para los países de origen en la región de la SADC, como lograr retener a los trabajadores y evitar la pérdida de personal calificado. Este fenómeno ejerce una presión considerable en los países de origen que, en muchos casos, han destinado parte de sus ya escasos recursos financieros a la formación de estas personas y pueden, en ocasiones, estar registrando un déficit de trabajadores calificados dentro de sus propias fronteras.
8. El sector de la salud también brinda oportunidades prometedoras y proporciona medidas para desarrollar el trabajo decente. Constituye una fuente importante de oportunidades de empleo para los jóvenes y las mujeres. Una colaboración bien regulada entre el sector público y el sector privado puede crear sinergias derivadas de la puesta en común de recursos. Sin que ello vaya en perjuicio de la sostenibilidad de los trabajadores sanitarios en los países de origen, la migración de estos trabajadores, de conformidad con las normas internacionales, puede ser un medio de facilitar su acceso a mercados de trabajo con condiciones de trabajo dignas.
9. El diálogo social con los gobiernos y organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores favorece el trabajo decente para los trabajadores sanitarios de un modo sostenible y productivo; puede mejorar la capacidad para avanzar en temas de interés común y contribuir positivamente a alcanzar soluciones intermedias sobre inquietudes e intereses encontrados.

Prioridades de política para la promoción del trabajo decente en el sector de la salud

- 10.** Los países deberían formular políticas eficaces dirigidas a generar oportunidades de empleo y trabajo decente en el sector de la salud, en particular facilitando la transición de la formación y la capacitación al trabajo, y haciendo especial hincapié en la integración efectiva de los jóvenes en la fuerza de trabajo sanitaria. Estas políticas deberían ser conformes a las normas internacionales del trabajo, incluido el Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149).
- 11.** Una educación de calidad para todos es una de las principales estrategias para asegurar una dotación adecuada de trabajadores sanitarios debidamente calificados. La formación y la capacitación en el sector de la salud deberían concebirse teniendo en cuenta las competencias necesarias para atender las exigencias cambiantes en la atención de salud y las necesidades de salud nuevas. El acceso a las oportunidades de educación en el sector de la salud debería basarse en los principios de igualdad y asequibilidad, y dar cabida a los jóvenes y a las mujeres.
- 12.** En el sector de la salud, es indispensable establecer programas específicos para proteger a los trabajadores sanitarios de los peligros y riesgos profesionales, con arreglo a la legislación nacional y con el respaldo de mecanismos de aplicación eficaces, de conformidad con las normas internacionales del trabajo pertinentes, como el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).
- 13.** El diálogo social constituye una estrategia fundamental para elaborar políticas y prácticas sostenibles en el sector de la salud en general, así como para mejorar las condiciones de trabajo del personal sanitario en particular. Es preciso promover la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva de todo el personal sanitario, de conformidad con la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, 1998. Los interlocutores sociales y los gobiernos tienen el importante cometido de promover y emplear el diálogo social como medio para alcanzar los objetivos sobre salud, y de ofrecer una atención de salud de calidad como bien público general.
- 14.** Resulta imprescindible invertir en sistemas informáticos en lo tocante al personal sanitario para posibilitar una planificación y gestión eficaz y fundamentada al respecto a nivel nacional y regional.

Recomendaciones relativas a la estrategia sobre recursos humanos para la salud de la SADC

- 15.** Los participantes examinaron un documento en el que se resumían los principales resultados de la reunión consultiva técnica sobre recursos humanos para la salud de los Estados miembros de la SADC, celebrada en Johannesburgo (Sudáfrica) del 26 al 29 de agosto de 2019, a la que acudieron representantes de los ministerios de salud de ocho Estados miembros de la SADC a fin de sentar las bases para formular una nueva estrategia regional.
- 16.** Los participantes acogieron con beneplácito los temas propuestos para su inclusión en la estrategia sobre recursos humanos para la salud de la SADC, a saber: 1. Invertir en empleo decente; 2. Educación, capacitación y desarrollo; 3. Gestión, migración y movilidad de los recursos humanos para la salud; 4. Capacidad de liderazgo, gobernanza y política; 5. Presentación, supervisión y evaluación de datos.

17. Los participantes tripartitos formularon las siguientes recomendaciones para la elaboración de la estrategia sobre recursos humanos para la salud:

- (a) En aras de la coherencia de las políticas, los participantes destacaron que es preciso ampliar la colaboración y el diálogo social entre todas las partes interesadas, y reforzar a nivel nacional y regional los mecanismos de coordinación entre gobiernos, trabajadores, empleadores y otras partes interesadas con el fin de promover el trabajo decente en el sector de la salud.
- (b) Los participantes subrayaron la importancia de alinear la estrategia sobre recursos humanos para la salud con el Marco de Política de Empleo y Trabajo (2020-2030) de la SADC, en curso de elaboración, a fin de superar los impedimentos a la creación de empleo mediante la coordinación intersectorial. También convenía velar por la coherencia de la estrategia de la SADC y las estrategias nacionales en la materia.
- (c) Los países deberían asegurar una financiación sostenible de la salud a partir de fuentes nacionales con arreglo a la Declaración de Abuja de 2001, complementadas por fuentes externas si hiciera falta, otorgando la prioridad necesaria al personal sanitario. El desarrollo de políticas públicas para atraer la coinversión del sector privado podría contribuir a ampliar el espacio fiscal.
- (d) Los países deberían elaborar programas específicos para proteger a los trabajadores sanitarios de los peligros y riesgos profesionales, con arreglo a la legislación nacional y con el respaldo de mecanismos de aplicación eficaces, de conformidad con las normas internacionales del trabajo pertinentes y con el Marco Mundial OMS/OIT para los Programas Nacionales de Salud en el Trabajo destinados a los Trabajadores del Sector de la Salud. Deberían invertir en actividades de fomento de la capacidad y en la protección y seguridad de los trabajadores sanitarios en los establecimientos sanitarios, los contextos humanitarios y las emergencias sanitarias públicas, ya fueran estas puntuales o prolongadas.
- (e) Es preciso incorporar la igualdad de género en las estrategias y planteamientos relativos a la fuerza de trabajo del sector. Entre otras medidas, ello conlleva reforzar las políticas y las estrategias dirigidas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades, participación y trato entre mujeres y hombres, así como la igual remuneración por trabajo de igual valor. Sobre todo, se debería procurar desarrollar legislación, políticas y medidas que integrasen la perspectiva de género para lograr lugares de trabajo libres de la violencia y el acoso en el sector de la salud.

Próximas medidas y camino a seguir

Los mandantes deberían:

- 18.** Difundir las conclusiones resultantes de la presente reunión, informar a las autoridades competentes en sus respectivos países y dar a conocer el proceso de elaboración de una estrategia sobre recursos humanos para la salud de la SADC.
- 19.** Averiguar si se están llevando a cabo actividades y procesos similares en sus respectivos países y compartir dicha información con la SADC, el Consejo de Coordinación Sindical de África Austral (SATUCC), el Foro del Sector Privado, la OIT y la OMS.
- 20.** Informar a los ministerios de salud acerca de la elaboración del Marco de Política de Empleo y Trabajo de la SADC para velar por que exista armonía entre la estrategia sobre recursos humanos para la salud y el Marco.

La OIT debería:

- 21.** Brindar asesoramiento y asistencia técnica en la elaboración de políticas y estrategias nacionales sobre el personal sanitario encaminadas a crear empleo y trabajo decente, entre otras cosas mediante los programas de trabajo decente por país y los programas regionales sobre trabajo decente, en colaboración con los mandantes y la OMS.
- 22.** Cooperar con la OMS para facilitar la colaboración intersectorial entre los ministerios de salud, trabajo y otras carteras, y los interlocutores sociales.