

**HỘI ĐỒNG NHÂN DÂN TỈNH KHÁNH HÒA
HỘI THẢO CHUYÊN ĐỀ**

*“Cơ chế, chính sách đặc thù thu hút nhân lực đáp ứng yêu cầu
phát triển Y tế chất lượng cao và hướng đến hệ thống y tế thông minh Bài học
kinh nghiệm trên thế giới và Việt Nam”*

**CƠ CHẾ, CHÍNH SÁCH ĐẶC THÙ THÍ ĐIỂM ÁP DỤNG NHẪM HỖ TRỢ
THU HÚT NHÂN LỰC Y TẾ CHẤT LƯỢNG CAO, THÚC ĐẨY VẬN HÀNH,
QUẢN LÝ HỆ THỐNG Y TẾ THÔNG MINH**

*PGS.TS.BS. Nguyễn Tuấn Hưng,
Phó Vụ trưởng Vụ Tổ chức cán bộ thuộc Bộ Y tế*

Kính thưa:

- Ông Nguyễn Khắc Toàn, Phó Bí thư Thường trực Tỉnh ủy, Chủ tịch HĐND tỉnh;
- Các Ông Bà chủ tọa Hội thảo;
- Quý vị khách mời, Quý vị đại biểu tham dự Hội thảo

Trong thời gian qua, Đảng và Nhà nước luôn quan tâm, dành sự ưu tiên đặc biệt trong lãnh đạo, chỉ đạo công tác CSSK nhân dân. Với nhiều chủ trương, đường lối, chính sách kịp thời, đúng đắn, chúng ta đã đạt những thành tựu quan trọng. Việt Nam được quốc tế đánh giá cao trong việc thực hiện các mục tiêu phát triển bền vững của Liên hợp quốc; chỉ số bao phủ dịch vụ y tế thiết yếu của Việt Nam cao hơn mức trung bình của thế giới; nhiều chỉ số về sức khỏe người dân vượt trội so với nhiều quốc gia có cùng mức phát triển¹. Hệ thống y tế hoàn chỉnh tới tận cơ sở,

¹ Có 9 chỉ tiêu vượt trước hạn từ 2-3 năm so với mục tiêu năm 2025 tại Nghị quyết số 20-NQ/TW (tuổi thọ trung bình, giảm tử vong, suy dinh dưỡng trẻ em, tăng chiều cao trung bình của thanh niên, số giường bệnh, bác sĩ, dược sĩ trên vạn dân, tỷ lệ hài lòng của người dân với dịch vụ y tế). Chỉ số bao phủ dịch vụ y tế thiết yếu của Việt Nam năm 2023 được WHO đánh giá đạt 68/100 điểm, cao hơn mức trung bình của khu vực Đông Nam Á (62 điểm). Năm 1955 cả nước chỉ có khoảng 300 y, bác sĩ, thì nay đội ngũ cán bộ y tế đã lên tới gần 500 nghìn người. Số bác sĩ trên một vạn dân tăng từ 4,1 bác sĩ năm 1993 lên 14 bác sĩ năm 2024. Có 99,6% các xã, phường, thị trấn có cơ sở trạm y tế xã. có chính sách hỗ trợ cho đội ngũ y tế thôn bản, cô đờ thôn bản ở vùng sâu, vùng xa, vùng nông thôn

phân bố rộng khắp, bảo đảm cung cấp các dịch vụ y tế cơ bản cho người dân. Tổ chức bộ máy được kiện toàn, năng lực, hiệu quả hoạt động từng bước được nâng cao. Tăng cường phân cấp, phân quyền, phát huy vai trò, trách nhiệm của các cấp uỷ, chính quyền địa phương trong lãnh đạo, quản lý toàn diện hệ thống y tế địa phương. Hệ thống đào tạo nhân lực y tế có sự phát triển mạnh mẽ với nhiều trường đại học, cao đẳng trên cả nước. Đội ngũ nhân lực y tế từng bước được tăng cường về số lượng và chất lượng.

Nhân lực y tế được đánh giá là một trong những nhân tố quan trọng, đóng vai trò quyết định đến sự thành công hay thất bại trong công tác CSSK nhân dân. Bên cạnh những thành tựu nhất định, nhân lực y tế Việt Nam vẫn chưa đáp ứng đủ cả về số lượng, chất lượng và phân bố theo nhu cầu phát triển của hệ thống y tế; chưa có chính sách đột phá cho đào tạo, thu hút nhân lực, chuyên gia công tác trong lĩnh vực y tế công. Chế độ, chính sách cho đội ngũ nhân viên y tế, cô đỡ tại thôn bản còn thấp. Chưa có cơ chế đãi ngộ cán bộ y tế phù hợp nên khó thu hút nhân lực làm việc trong lĩnh vực y tế dự phòng, lao, phong, tâm thần, pháp y... Chưa có chính sách đủ mạnh để thu hút bác sỹ về làm việc lâu dài tại các vùng sâu, vùng xa, vùng khó khăn. Nghiên cứu khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo trong y tế chưa có bước đột phá. Ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số y tế còn chậm, hạ tầng công nghệ để đồng bộ, liên thông dữ liệu y tế chưa đáp ứng yêu cầu, tiến độ.

Những tồn tại, hạn chế đó đã đặt ra cho Bộ Y tế và các địa phương thách thức lớn; đặt ra yêu cầu cần phải có cơ chế, chính sách đặc thù để hỗ trợ thu hút, giữ chân nhân lực y tế chất lượng cao, thúc đẩy vận hành, quản lý hệ thống y tế thông minh. Trong phạm vi hội thảo này, tôi xin trao đổi về một số nhóm giải pháp để thu hút, giữ nhân lực y tế chất lượng cao như sau:

Như chúng ta đã biết, ngành y là một ngành có yêu cầu rất cao về học lực và sự kiên nhẫn, nỗ lực của người học. Những trường đại học uy tín như Trường Đại học Y Hà Nội, Đại học Y Dược Thành phố Hồ Chí Minh có điểm tuyển chọn đầu vào rất cao, thuộc top đầu trong tất cả các trường đại học. Do vậy, việc xây dựng cơ chế, chính sách hấp dẫn để thu hút các em học sinh tham gia thi tuyển vào ngành là rất cần thiết.

Hiện nay, Bộ Y tế đang cố gắng để đổi mới toàn diện công tác đào tạo nhân lực ngành y, đào tạo dựa trên chuẩn năng lực đảm bảo nguồn nhân lực đủ cả về số

lượng và tốt về mặt chất lượng. Bộ Y tế đã thực hiện bước đầu đổi mới đào tạo nguồn nhân lực y tế, xây dựng và thực hiện các chuẩn năng lực đào tạo, quy định về đào tạo chuyên khoa đặc thù. Bộ Y tế đã ban hành quyết định phê duyệt Đề án phát triển nguồn nhân lực y tế giai đoạn 2023 - 2030, định hướng 2050, nhằm phát triển nguồn nhân lực y tế đủ số lượng, đảm bảo chất lượng, năng lực chuyên môn và y đức. Từ đó nâng cao năng lực chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân, hướng tới mục tiêu công bằng, hiệu quả, phát triển và hội nhập quốc tế.

Bộ Y tế đang xây dựng dự thảo Nghị quyết của Bộ Chính trị về đột phá trong công tác chăm sóc sức khỏe nhân dân đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới; trong đó đề xuất giải pháp đẩy mạnh đào tạo nhân lực y tế chất lượng cao cụ thể như sau: *“Chú trọng đào tạo, bảo đảm đủ nhân lực cho y tế cơ sở, y tế dự phòng. Có cơ chế, chính sách hấp dẫn về tín dụng, học bổng và học phí để thu hút học sinh, sinh viên giỏi theo học nhóm ngành sức khỏe. Đào tạo chuyên sâu đặc thù trong lĩnh vực sức khỏe là trình độ đào tạo sau đại học thuộc hệ thống giáo dục quốc dân do Bộ Y tế quản lý. Thực hiện chính sách miễn học phí đối với người học một số lĩnh vực, địa bàn cần ưu tiên”*.

Đối với địa phương, tỉnh nên nghiên cứu đề có chính sách tài trợ cho các em học sinh của tỉnh đã trúng tuyển vào các trường đại học khối ngành sức khỏe, đặc biệt là những em theo học các chuyên ngành đang thiếu nhân lực trầm trọng như phong, lao, tâm thần, pháp y, giải phẫu bệnh... để sau khi hoàn thành chương trình học, các em sẽ quay về góp sức cho ngành y tế của địa phương. Quá trình đầu tư này có thể sẽ rất dài và tốn kém, tuy nhiên, sẽ giúp cho tỉnh chủ động trong kế hoạch xây dựng nguồn nhân lực y tế; điều phối được nguồn nhân lực theo từng năm và giai đoạn. Để làm được điều này, tỉnh cần phối hợp với các cơ sở đào tạo để đẩy mạnh công tác truyền thông, tạo điều kiện cho các em được tiếp cận thông tin và có định hướng phát triển nghề nghiệp rõ ràng.

Một giải pháp khác đang được nhiều địa phương áp dụng đó là chính sách thu hút nhân lực y tế (bác sĩ); tùy thực tế mà mỗi địa phương có một mức thu hút phù hợp với khả năng của mình. Đối tượng thu hút là những y bác sĩ, nhà khoa học có năng lực, có khả năng làm việc ngay và đáp ứng quy định của pháp luật để có thể được tuyển dụng hoặc tiếp nhận vào làm viên chức tại các cơ sở y tế công lập. Ví dụ: đối với tỉnh Quảng Ninh, mức thu hút bác sĩ về làm việc tại Bệnh viện Đa khoa tỉnh, Bệnh viện Bãi Cháy, Bệnh viện Sản Nhi và Bệnh viện Việt Nam - Thụy Điển - ương Bí như sau: tiến sĩ, BSCKII: 750 triệu đồng, bác sĩ nội trú: 550 triệu đồng; mức thu hút bác sĩ về làm việc tại Trung tâm y tế huyện Ba Chẽ, Bình Liêu,

Đàm Hà, Cô Tô: bác sĩ, thạc sĩ y khoa, BSCKIL 700 triệu đồng; bác sĩ hệ đào tạo 06 năm và tốt nghiệp loại giỏi: 500 triệu đồng; bác sĩ hệ đào tạo 06 năm: 450 triệu đồng; mức thu hút bác sĩ về làm việc tại Bệnh viện Phổi, Bệnh viện Bảo vệ sức khỏe tâm thần, Trung tâm Pháp y...: bác sĩ nội trú, thạc sĩ y khoa, BSCKI: 550 triệu đồng, bác sĩ hệ đào tạo 06 năm và tốt nghiệp loại giỏi: 400 triệu đồng; bác sĩ hệ đào tạo 06 năm: 300 triệu đồng; mức thu hút bác sĩ về làm việc tại các xã đảo là 500 triệu đồng với bác sĩ hệ đào tạo 06 năm và 300 triệu đồng với bác sĩ hệ đào tạo 04 năm...Hoặc mức thu hút của Thanh hóa đối với bác sĩ có học hàm giáo sư là 1 tỷ 300 triệu đồng, bác sĩ có học hàm phó giáo sư là 800 triệu đồng, bác sĩ có học vị tiến sĩ, BSCKII là 400 triệu đồng, bác sĩ nội trú là 300 triệu đồng...bên cạnh đó là mức hỗ trợ hàng tháng bằng 01 tháng lương cơ sở/người/tháng trong thời gian 24 tháng kể từ ngày tuyển dụng, tiếp nhận.

Như Bác Hồ đã nói, “Nghề y là một nghề đặc biệt, cần được tuyển chọn, đào tạo, sử dụng và đãi ngộ đặc biệt”, tuy nhiên, đến nay, chúng ta mới chỉ có tuyển chọn, đào tạo đặc biệt, chứ chưa có được việc sử dụng và đãi ngộ đặc biệt. Nhân viên y tế làm việc trong môi trường có nhiều áp lực và rủi ro, do vậy, họ cần được đãi ngộ tương xứng với công sức bỏ ra và nguy cơ phải đối mặt; điều này tạo ra động lực và khuyến khích các y bác sĩ gắn bó lâu dài với ngành, đặc biệt là tại các vùng sâu vùng xa, vùng khó khăn và các chuyên ngành khó tuyển dụng cán bộ. Trên thực tế, hiện nay chế độ đãi ngộ cán bộ y tế còn nhiều bất cập, chưa thực hiện được “đãi ngộ đặc biệt” như định hướng của Trung ương. Chương trình, thời lượng đào tạo bác sĩ, dược sĩ dài hơn (bác sĩ học 6 năm, phải đạt tối thiểu 180 tín chỉ) nhưng mức lương khởi điểm cũng như các ngành nghề khác có cùng trình độ nên khó tuyển dụng và giữ chân cán bộ có năng lực, đặc biệt là ở các khu vực có điều kiện kinh tế - xã hội khó khăn và y tế cơ sở.

Trong nỗ lực để xây dựng chế độ đãi ngộ đặc thù cho nhân viên y tế; tại dự thảo Nghị quyết của Bộ Chính trị về đột phá trong công tác chăm sóc sức khỏe nhân dân đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới; Bộ Y tế đề xuất Bộ Chính trị phê duyệt chính sách đãi ngộ đặc biệt đối với nhân viên y tế cụ thể như sau: *“Người được đào tạo chuyên sâu đặc thù được xếp lương tương đương với trình độ đào tạo. Ngân sách nhà nước hỗ trợ hàng tháng bằng 100% mức lương theo hệ số lương hiện hưởng đối với người làm việc tại y tế cơ sở, cơ sở y tế dự phòng và một số lĩnh vực, đối tượng ưu tiên”*.

Bên cạnh đó, Bộ Y tế cũng đang trình Thủ tướng Chính phủ phê duyệt dự thảo Nghị định quy định một số chế độ phụ cấp đặc thù đối với công chức, viên

chức, người lao động trong các cơ sở y tế công lập, chế độ phụ cấp chống dịch; chế độ hỗ trợ nhân viên y tế thôn, tổ dân phố và cô đỡ thôn, bản.

Hiện nay, Bộ Y tế đang trình Chính phủ phê duyệt: Nghị định quy định về phân cấp, phân quyền quản lý nhà nước trong lĩnh vực y tế và Nghị định quy định về phân định thẩm quyền của chính quyền địa phương theo mô hình tổ chức chính quyền địa phương 02 cấp trong lĩnh vực y tế.

Trong bối cảnh đẩy mạnh phân cấp, phân quyền, các địa phương cần chủ động hơn nữa trong việc sử dụng nguồn lực để có các chính sách đãi ngộ tốt hơn đối với nhân viên y tế. Các chính sách như hỗ trợ tài chính, cải thiện thu nhập, hỗ trợ nhà ở, tạo môi trường làm việc tốt, có cơ hội để được đào tạo, bồi dưỡng, tiếp cận các chương trình đào tạo chuyên sâu, có cơ hội thăng tiến...là những yếu tố quan trọng giúp thu hút, giữ chân nhân lực y tế.

Một trong những nguyên nhân chính khiến y tế công lập ít thu hút hơn y tế tư nhân và nhân lực y tế chất lượng cao thường tập trung ở các đô thị lớn, phát triển đó là vấn đề thu nhập. Hiện nay, thu nhập của nhân viên y tế chưa tương xứng với áp lực công việc và mức độ cống hiến; do vậy, để khắc phục tình trạng trên, địa phương cần phải nghiên cứu để có cơ chế thí điểm, nhằm cải thiện thu nhập cho nhân viên y tế, đặc biệt nhân viên y tế cơ sở hoặc công tác tại các vùng sâu, vùng xa, vùng khó khăn. Về nội dung này, một số địa phương đã nghiên cứu, đề xuất cơ chế thí điểm để cải thiện thu nhập cho nhân viên y tế; ví dụ, Sở Y tế Cần thơ cho biết sẽ đề xuất cơ chế thí điểm triển khai phòng khám bác sĩ gia đình để triển khai các dịch vụ như tiêm ngừa, xét nghiệm dịch vụ, tập vật lý trị liệu phục hồi chức năng, châm cứu, khám sức khỏe chăm sóc tại nhà theo giá khám chữa bệnh theo yêu cầu...nếu triển khai tốt Sở sẽ mở rộng chuỗi phòng khám bác sĩ gia đình tại Thành phố Cần Thơ, từ đó tăng nguồn thu của anh em.

Như đã phân tích ở trên, ngành y là một ngành đòi hỏi rất cao về trình độ chuyên môn. Điều đặc biệt trong ngành y là yêu cầu liên tục cập nhật kiến thức và kỹ năng ngay cả khi đã và đang tham gia hành nghề. Y học là một lĩnh vực liên tục phát triển, những kiến thức mà bác sĩ học được trong trường có thể nhanh chóng trở nên lạc hậu nếu không được cập nhật thường xuyên, do vậy, việc được thường xuyên tham gia các khóa đào tạo chuyên sâu trong và ngoài nước là hết sức quan trọng đối với bác sĩ. Chính vì vậy, môi trường làm việc lý tưởng, thu hút được nhiều bác sĩ là môi trường mà ở đó, họ có cơ hội để được học tập liên tục, không ngừng trau dồi, nâng cao khả năng chuyên môn. Quay trở lại với ví dụ về tỉnh Quảng Ninh, Quảng Ninh còn có Nghị quyết số 05/2022/NQ-HĐND, ngày

9.12.2022 về chính sách hỗ trợ đào tạo sau đại học đối với viên chức các đơn vị sự nghiệp công lập lĩnh vực Y tế tỉnh Quảng Ninh giai đoạn 2023 - 2025. Theo đó, viên chức được cấp có thẩm quyền cử đi đào tạo sau đại học được hỗ trợ một lần, với các mức như sau: 2 tỉ đồng/người cho tiến sĩ, bác sĩ chuyên khoa 2 đào tạo ở nước ngoài; 250 triệu đồng/người cho tiến sĩ, bác sĩ chuyên khoa 2 ở trong nước; 1 tỉ đồng/người cho cho tiến sĩ, bác sĩ chuyên khoa 1 đào tạo ở nước ngoài; 100 triệu đồng/người cho tiến sĩ, bác sĩ chuyên khoa 1 đào tạo ở trong nước. Đến nay, tỉnh đã có 73 viên chức ngành Y tế đang theo học theo nghị quyết này.

Việc kiến tạo môi trường làm việc lành mạnh, an toàn, thân thiện cũng là một trong những yếu tố giúp thu hút nhân lực y tế chất lượng cao. Trong một môi trường làm việc tốt, nhân viên y tế mới có thể phát huy năng lực và có cơ hội nâng cao trình độ chuyên môn. Tôi cho rằng việc kiến tạo môi trường làm việc tốt, có sức hấp dẫn với y bác sĩ nằm trong khả năng của các đồng chí lãnh đạo, quản lý các đơn vị đang tham dự hội thảo này. Tôi mong rằng, các đồng chí sẽ quan tâm, cải thiện, nâng cấp môi trường làm việc tại đơn vị mình hơn nữa để thu hút hơn nữa nhân lực y tế chất lượng cao về làm việc và cống hiến lâu dài cho đơn vị, địa phương.