Giải bài toán cán bộ y tế rời cơ sở công lập

NGUYỄN TÙNG LÂM

Hiện nay, hệ thống y tế công lập trên địa bàn tỉnh Nghệ An có 13 bệnh viện tuyến tỉnh, 05 trung tâm y tế tuyến tỉnh, 07 bệnh viện đa khoa tuyến huyện, 21 trung tâm y tế huyện, thành, thị (trong đó có 12 Trung tâm y tế thực hiện 3 chức năng khám chữa bệnh, dự phòng và dân số; 09 Trung tâm y tế thực hiện chức năng dự phòng và dân số) và 460 trạm y tế xã, phường, thị trấn thực hiện công tác dự phòng và khám chữa bệnh. Ngoài hệ thống khám chữa bệnh công lập, hệ thống y tế ngoài công lập cũng phát triển mạnh: 15 bệnh viện (đa khoa và chuyên khoa), 593 phòng khám đa khoa, chuyên khoa, dịch vụ y tế và 84 công ty, chi nhánh dược, 532 nhà thuốc, 1.711 quầy thuốc.

**Thực trạng nguồn nhân lực y tế**

Tổng số nhân lực toàn ngành y tế tại các đơn vị công lập tính đến 9/2022 là 12.625 công chức, viên chức. Trong đó 25 tiến sĩ y khoa (có 3 phó giáo sư); 137 bác sĩ, dược sĩ chuyên khoa 2; 858 thạc sĩ, bác sĩ, dược sĩ chuyên khoa 1; có 4.540 người có trình độ đại học; có 5.240 người có trình độ cao đẳng; trình độ trung cấp trở xuống có 1.825 người. Bên cạnh đó nhân lực y tế ngoài công lập có 4.554 người trong đó bác sỹ: 1.133 người, dược sỹ đại học: 491 người. Với số nhân lực trên đã phần nào đáp ứng được nhiệm vụ chăm sóc sức khỏe nhân dân trên địa bàn tỉnh, hiện nay toàn tỉnh đã có 12,2 bác sĩ/vạn dân.

Tuy nhiên, tính từ đầu năm 2022 đến nay có 81 nhân viên y tế tại các đơn vị công lập nghỉ việc trong số đó thuộc hệ điều trị là 75 người (32 bác sĩ), hệ dự phòng 6 người (1 bác sĩ). Trong tổng số 33 bác sỹ nghỉ việc có 21 bác sỹ tiếp tục tham gia làm việc tại các bệnh viện và phòng khám tư nhân, số còn lại không rõ lý do; 48 điều dưỡng, kỹ thuật y, dược và các nhân viên y tế khác nghỉ việc có 17 người tham gia làm việc tại các bệnh viện tư và phòng khám tư, số còn lại chuyển sang ngành nghề khác hoặc ở nhà chăm sóc gia đình.

**Nguyên nhân của việc cán bộ y tế xin thôi việc hoặc bỏ việc**

Có một công việc ổn định, lâu dài trong các bệnh viện công là mơ ước của rất nhiều sinh viên y khoa sau khi tốt nghiệp ra trường. Nhưng thời gian gần đây, nhiều sinh viên ra trường lại ưu tiên tìm việc tại các cơ sở y tế tư nhân. Còn nhiều cán bộ y tế làm việc tại bệnh viện công lại xin nghỉ việc, ảnh hưởng lớn đến công tác khám chữa bệnh cho người dân. Vẫn biết không nên phân biệt bệnh viện công - bệnh viện tư, cán bộ y tế làm việc ở đâu cũng là chăm sóc, cứu chữa cho người bệnh, nhưng tình trạng cán bộ y tế ồ ạt xin nghỉ chuyển sang làm việc tại các bệnh viện tư đã cho thấy những bất cập về cơ chế, chính sách, từ khâu tuyển dụng, đãi ngộ, chính sách tiền lương và môi trường làm việc.

Chế độ đãi ngộ đối với nhân viên Y tế chưa phù hợp: Lương và các chế độ phụ cấp đối với viên chức y tế trong hệ thống y tế công lập thấp, chưa được điều chỉnh kịp thời, nhất là tại các cơ sở y tế dự phòng và y tế cơ sở.

Giá dịch vụ y tế chưa tính đủ các yếu tố cấu thành, nên nguồn thu của các đơn vị sự nghiệp y tế thấp. Mặt khác, do ảnh hưởng của dịch bệnh COVID-19 và giãn cách xã hội trong thời gian vừa qua nên số lượng bệnh nhân đến khám chữa bệnh giảm, dẫn đến nguồn thu của đơn vị sự nghiệp y tế cũng bị giảm đi, đây cũng là nguyên nhân lớn dẫn đến việc nhân viên y tế xin nghỉ việc hoặc bỏ việc tìm cơ hội việc làm với mức thu nhập cao hơn.

Hệ thống các bệnh viện tư nhân, phòng khám đa khoa tư nhân ngày càng phát triển, có chính sách thu hút bác sĩ, điều dưỡng, kỹ thuật y có trình độ cao, chuyên môn sâu và những viên chức y tế đã có chứng chỉ hành nghề khám chữa bệnh, trong khi các cơ sở y tế công lập lại không có cơ chế để giữ chân, trọng dụng viên chức y tế có trình độ chuyên môn giỏi.

Do áp lực công việc cao: Từ khi dịch bệnh COVID-19 bùng phát đến nay, cán bộ, viên chức y tế là lực lượng đi đầu trong công tác phòng, chống dịch bệnh. Cường độ làm việc của nhân viên y tế cao khi số lượng ca mắc mới tăng, số người phải cách ly, xét nghiệm, điều trị tăng cao, nhân viên y tế hầu như không có ngày nghỉ, làm việc với cường độ cao trong thời gian kéo dài.

Mặt khác, do môi trường làm việc đặc thù của ngành y tế, cán bộ viên chức y tế phải thường xuyên chứng kiến sự ốm yếu, đau đớn của người bệnh, đồng thời chịu áp lực rất lớn từ người nhà bệnh nhân, thậm chí một số nhân viên y tế còn chịu những hành động bạo lực của người nhà người bệnh gây tâm lý hoang mang, lo sợ khi hành nghề. Trong khi, cơ chế để bảo vệ họ còn nhiều bất cập.

Các nguyên nhân khác: Ngoài việc thực hiện nhiệm vụ chuyên môn, cán bộ y tế vẫn phải lo lắng cho người thân, gia đình, nhiều cán bộ y tế thực hiện nhiệm vụ chăm sóc người bệnh trong khi người thân gia đình cũng đang ốm đau không ai chăm sóc cũng tạo nên tâm lý cho cán bộ, nhân viên y tế.

Bên cạnh đó, để nâng cao chất lượng khám, chẩn đoán, điều trị cần thiết phải có đầy đủ thuốc, vật tư y tế, có như vậy bác sĩ mới có khả năng cống hiến, đem kinh nghiệm của mình phục vụ người bệnh. Tuy nhiên hiện nay ở các bệnh viện công còn thiếu quá nhiều thuốc, vật tư y tế, thiết bị y tế trong khi ở bệnh viện tư, họ sẵn sàng đáp ứng đủ thuốc, vật tư y tế, thiết bị y tế.

Môi trường làm việc chưa thật sự được đáp ứng cũng là một trong nguyên nhân gây ra tình trạng trên. Bác sĩ, nhân viên y tế làm việc trong môi trường có áp lực rất lớn nhưng lại chưa được động viên, đánh giá đúng mức từ người bệnh, từ xã hội đến cả các cấp quản lý. Điều đó dẫn đến tâm lý công việc của mình không được đánh giá công bằng, khách quan. Trong khi ra làm việc ở các bệnh viện tư họ lại cảm thấy thoải mái, yên tâm cống hiến do được đánh giá đúng năng lực.

**Giải pháp khắc phục tình trạng viên chức y tế xin thôi việc, bỏ việc**

Hệ thống y tế công đóng vai trò trụ cột trong chăm sóc sức khỏe nhân dân, nhất là ở tuyến cơ sở, các vùng sâu, vùng xa - nơi những người dân chưa có điều kiện tiếp cận các phòng khám và bệnh viện tư. Do đó, cùng với sự thay đổi cần thiết của các đơn vị trước yêu cầu mới thì các cấp có thẩm quyền cũng cần có những chính sách, chiến lược dài hơi, đồng bộ để đồng hành, hỗ trợ nâng cao chất lượng KCB, thu hút bệnh nhân và giữ chân nhân lực ở các cơ sở y tế công lập.

Thứ nhất, tăng cường công tác giáo dục chính trị tư tưởng, tổ chức các diễn đàn chia sẻ, lắng nghe tâm tư, nguyện vọng của viên chức y tế. Kịp thời khen thưởng, nêu gương các tập thể, cá nhân có thành tích xuất sắc, những tấm gương người tốt, việc tốt trong công tác chăm sóc và bảo vệ sức khỏe nhân dân, công tác phòng, chống dịch; tạo môi trường làm việc thân thiện, bố trí, sử dụng cán bộ y tế hợp lý, trong đó ưu tiên cho những lĩnh vực khó khăn và cho y tế cơ sở.

Thứ hai, quan tâm, thực hiện đầy đủ các chế độ chính sách tiền lương, phụ cấp cho viên chức y tế. Tăng cường xã hội hóa ở những đơn vị có điều kiện để tăng thu nhập cho viên chức y tế, đặc biệt là viên chức có trình độ chuyên môn cao.

Thứ ba, cho phép Ngành Y tế tính đúng, tính đủ giá dịch vụ y tế kể cả giá dịch vụ khám chữa bệnh bảo hiểm y tế làm cơ sở để động viên khuyến khích các đơn vị sự nghiệp y tế tăng cường cung ứng dịch vụ có chất lượng, tăng nguồn thu sự nghiệp của đơn vị, góp phần tăng thu nhập cho cán bộ, viên chức y tế.

Thứ tư, xây dựng các chính sách thu hút, trọng tuyển dụng nhân viên y tế làm việc tại các cơ sở y tế công lập, nhất là y tế tại vùng sâu, vùng xa, vùng khó khăn; Xây dựng tăng mức phụ cấp cho cán bộ y tế cơ sở, y tế dự phòng từ 40-70% lên mức 100%. Xây dựng chế độ phụ cấp chống dịch (phụ cấp thường trực chống dịch và phụ cấp trực tiếp chống dịch COVID).

Thứ năm, đầu tư cải thiện môi trường, điều kiện làm việc cho cán bộ, viên chức y tế. Tạo dựng môi trường làm việc thân thiện, công khai, minh bạch, dân chủ, xây dựng văn hóa công sở tạo điều kiện cho viên chức y tế gắn bó, tự hào về nghề nghiệp và tự hào về đơn vị công tác.

Thứ sáu, có chính sách không thực hiện giảm số lượng người làm việc (giảm biên chế sự nghiệp) của các đơn vị sự nghiệp công lập, cho phép nâng định mức số lượng người làm việc tối thiểu tại trung tâm y tế huyện, trạm y tế xã giúp các đơn vị sự nghiệp y tế có đủ nguồn nhân lực làm việc cần thiết, giảm cường độ làm việc cho cán bộ viên chức y tế.

Với con số hàng nghìn nhân viên y tế khu vực y tế công lập nghỉ việc, thôi việc hiện nay trên cả nước nói chung và tỉnh Nghệ An nói riêng, nếu không có giải pháp kịp thời để ngăn chặn “làn sóng” này, các cơ sở y tế công lập sẽ phải mất nhiều năm nữa để đào tạo được một lớp cán bộ có tay nghề, có trình độ chuyên môn. Khi có sự thiếu hụt bác sĩ, nhân viên y tế lành nghề, chất lượng chăm sóc người bệnh chắc chắn sẽ không bảo đảm. Điều đó cho thấy người bệnh sẽ là đối tượng bị ảnh hưởng và thiệt thòi nhiều nhất. Để giải quyết tình trạng này phải có giải pháp trước mắt và lâu dài, đặc biệt phải chú trọng vào tăng cường sức hấp dẫn của các bệnh viện công lập mới có thể giữ chân được các bác sĩ, nhân viên y tế đang làm việc trong khu vực này.