

# XU T

## I UCH NH TU INGH H U I V I

### CÁN B VIÊN CH CT ICÁC C S YT CÔNG L P

---

#### I. S C N THI T.

Nhân l c Y t là m t thành t quan tr ng c a h th ng Y t , là i u ki n tiên quy t quy t nh ch t l ng và hi u qu c a d ch v Y t .

Trên ph m vi toàn c u, trong nh ng th p niên g n ây h u h t các qu c gia c bi t là các n c ang phát tri n ã và ang ph i i m t v i tình tr ng thi u h t và phân b không h p lý v nhân l c y t . Theo báo cáo c a T ch c Y t th gi i (WHO) n m 2006, có kho ng 57 qu c gia ang trong tình tr ng thi u tr m tr ng v nhân l c y t . Theo c tính c a WHO, có kh n ng t c nh ng m c tiêu thiên niên k (MDGs), các qu c gia trên toàn c u c n ph i có thêm kho ng 4,2 tri u cán b y t bao g m: 2,36 tri u cán b chuyên môn và 1,86 tri u cán b qu n lý..

Bên c nh ó, t i h u h t các qu c gia nhân l c y t th ng t p trung khu v c ô th b t ch p s khác bi t v th ch chính tr hay m c phát tri n kinh t xã h i. Toàn th gi i, ch có ch a n 55% dân s s ng thành th nh ng l i có t i 75% s bác s , 60% i u d ng và 58% cán b y t c a các ch c danh chuyên môn khác. T i Trung Qu c s cán b Y t bình quân/1 v n dân thành th là 6,63 g p 2,2 l n so v i nông thôn là 2,94. T i Thái Lan s cán b Y t bình quân/1 v n dân t i B ng C c g p 17 l n vùng Tây B c (1979) và 7,6 l n (2002).

S d ch chuy n cán b y t t các tuy n ch m sóc s c kh e ban u thu c vùng nông thôn lên các tuy n trên ã gây nên tình tr ng thi u cán b y t nghiêm tr ng cho các vùng khó kh n, n i ph n l n dân c , c bi t là nhóm ng i nghèo sinh s ng. S d ch chuy n cán b y t t các c s y t công l p sang các c s y t t nhân c ng là m t v n ph bi n t i các n c ang phát tri n.

kh c ph c tình tr ng trên, Chính ph các qu c gia ã và ang n l c tìm ki m các gi i pháp khuy n khích, thu hút, duy trì và phát tri n l c

lĩnh vực cán bộ y tế làm việc tại các khu vực mà chính phủ mong muốn. Một số quốc gia pháp đã có triển khai thực hiện và mang lại kết quả quan trọng, bao gồm:

Ø Tăng cường đào tạo.

Ø Ban hành các chính sách tài chính và phi tài chính thu hút giới chuyên môn y tế.

Ø Ưu tiên nhập cư và nhập cư có chuyên môn.

Ø Duy trì và nâng cao chất lượng nhân lực y tế: nâng cao tu nghiệp học, kéo dài thời gian công tác và khuyến khích cán bộ y tế tiếp tục làm việc sau khi đã nghỉ học.

Có thể thấy, ưu tiên nhập cư/nâng cao tu nghiệp học là một trong những quốc gia pháp nhằm khắc phục tình trạng thiếu hụt nhân lực y tế đã có áp dụng thí điểm tại quốc gia trong đó có các nước thu nhập thấp như Cộng hòa Sahar, Nigeria và Trung Quốc hiện nay đang có dự định thực hiện.

Tu nghiệp học là vấn đề cán bộ y tế tiếp nhận các nước tuân thủ theo quy định chung của luật pháp và tu nghiệp học của người lao động. Một quốc gia có sự khác biệt trong quy định về tu nghiệp học giữa nam và nữ, giữa các công việc có mức độ khác nhau. Theo thống kê của Tổ chức Y tế Thế giới (WHO) tại 161 quốc gia, tu nghiệp học có quy định dao động trong khoảng 50 tu nghiệp nữ và 67 tu nghiệp nam và 55 tu nghiệp nữ và 67 tu nghiệp nam giới tiếp nhận vào tổng cộng. Tu nghiệp học của cán bộ y tế cao nhất thuộc về các nước châu Âu (60-67 tu nghiệp nam, 55-67 tu nghiệp nữ) và thấp nhất là Đông Nam Á (55-57 tu nghiệp nam và nữ).

Nâng cao tu nghiệp học hiện nay là xu hướng chung trên toàn thế giới (19/30 nước thuộc OECD đã diễn ra các trình khác nhau về tu nghiệp học của người lao động năm 2030) kể về nhập cư quốc gia đang quy định tu nghiệp học từ 65 hay 66 tuổi trở lên có dự định tiếp nhận tu nghiệp học lên 1 hoặc 2 tuổi; bởi vì:

Ø Tuổi thọ dân cư ngày càng tăng thì tuổi thọ người lao động cũng ngày càng tăng lên do tình trạng sức khỏe của người lao động

ngày càng c c i thi n.

Ø Nhu c u v l c l ng lao ng ngày càng nhi u.

Ø Gi m áp l c chi tiêu công, m b o an toàn cho các chính sách v an sinh XH.

Vi c nâng tu i ngh h u t i các n c OECD đang c th c hi n theo xu h ng nâng tu i ngh h u c a n ngang b ng v i nam., trong 11/31 n c có tu i ngh h u c a nam khác n thì ã có 6/11 n c (55%) có d ki n t ng tu i ngh h u c a n lên b ng nam. T i khu v c ông Á, ch có 3 qu c gia là Vi t Nam, Trung Qu c và Nh t B n có quy nh tu i ngh h u khác nhau gi a nam và n , trong ó Nh t B n ã i u ch nh ngang nhau vào n m 2002; Trung Qu c ng ã có k ho ch và l trình i u ch nh tu i ngh h u c a n t ng lên b ng nam.

M c t ng tu i ngh h u t i các qu c gia thu c kh i OECD dao ng t 3 n 5 n m tùy thu c t ng qu c gia. L trình t ng tu i ngh h u có s khác bi t gi a các qu c gia song các u dành u tiên i v i lao ng n .

Vi c quy nh tu i ngh h u i v i cán b y t th ng c các qu c gia k t h p theo c hai nh h ng: v a cho m t s nhóm làm vi c trong các i u ki n c h i, c ng th ng v t v c ngh h u s m h n so v i quy nh chung v a kéo dài tu i làm vi c v i các nhóm có trình chuyên môn cao ho c làm vi c trong nh ng l nh v c hi n ang thi u h t v l c l ng lao ng.

Kinh nghi m th gi i cho th y, vi c nâng cao tu i ngh h u cho cán b y t ã em l i nhi u l i ích thi t th c nh : áp ng nhu c u CSSK ngày càng nhi u do xu th già hóa dân s ; góp ph n kh c ph c tình tr ng thi u h t nhân l c y t (t ng t 2% - 7%/n m tùy theo t ng n c); t n đ ng ngu n nhân l c có trình chuyên môn cao; gi m áp l c i v i ào t o m i, ti t ki m c chi phí cho ào t o NLYT; góp ph n m b o an sinh c a qu BHH; nâng cao s c kh e tinh th n cho CBYT c kéo dài th i gian công tác do có thêm thu nh p, c ti p t c phát huy vai trò trong công vi c chuyên môn...

Bên cạnh các chính sách nâng tu i ngh h u c a cán b y t , các qu c gia còn có các chính sách khuy n khích cán b y t sau ngh h u ti p t c làm vi c bù p s thi u h t cán b y t m t s l nh v c. M t s qu c gia ã tri n khai thành công chính sách này là: M , Canada, Australia.

Nh v y, chính sách i u ch nh tu i ngh h u và thu hút các cán b y t n tu i ngh h u ti p t c làm vi c trong các c s y t công l p là các gi i pháp h u hi u ã c s d ng duy trì và phát tri n ngu n nhân l c y t c a các qu c gia.

Vi t Nam nhân l c y t hi n c ng ang ng tr c nh ng khó kh n thách th c chung c a toàn c u nh : thi u nhân l c chuyên môn trình cao; phân b b t h p lý theo khu v c a lý; m t cân i v c c u ngu n nhân l c theo trình và n ng l c chuyên môn; môi tr ng làm vi c không thu n l i, ch a phát huy c n ng l c chuyên môn c a cán b y t ...

Trong nh ng n m g n ây, nhân l c y t Vi t Nam ã có s gia t ng r ã r t c v s l ng và ch t l ng. T l bác s /1 v n dân n m 2003 là 5,9 t ng lên 6,5 vào n m 2008 và 7,0 vào n m 2010. T l đ c s /1 v n dân n m 2003 là 0,8 t ng lên 1,2 n m 2008. T l i u đ ng /1 v n dân n m 2003 t ng lên 7,8 n m 2008. T l cán b y t n m 2003 là 29,9 t ng lên 34,7 n m 2008. Nh v y, ch có t l i u đ ng /1 v n dân t ng nhanh còn bác s và đ c s có m c t ng ch m. M t khác, do s gia t ng dân s nhanh chóng nên t l cán b y t /10.000 dân n m 2008 v n th p h n so v i thi i m cách ây h n 20 n m (n m 2008 là 34,7 so v i 43,1 n m 1986).

So v i các n c trong khu v c ông Nam Á, t l bác s trên 1 v n dân c a Vi t Nam cao h n Thái Lan, Indonesia, Campuchia và Lào nh ng th p h n Philipines và ch b ng 50% c a Malaixia . So v i t l bác s trên 1 v n dân trung bình c a các n c Tây Thái Bình D ng (tr các n c có thu nh p cao) thì ch s này c a Vi t Nam ch g n b ng m t ph n hai (6,5 so v i 13.1). So v i m c trung bình cán b y t /10.000 dân chung trên toàn c u (c các n c phát tri n và các n c ang phát tri n) theo khuy n cáo c a WHO, Vi t Nam ang đ i m c trung bình (35 so v i 40).

S phân bố về nhân lực y tế giữa các vùng miền, khu vực địa lý tại Việt Nam hiện nay còn có nhiều bất cập. Một số địa phương vùng sâu, vùng xa đang trong tình trạng thiếu cán bộ y tế một cách trầm trọng nhất là với nhóm có trình độ chuyên môn cao. Hiện nay cán bộ y tế chủ yếu từ trung nhân lực tuy nhiên trung bình, thậm chí từ khu vực thành thị, chỉ có 51,3% tổng số CBYT (15% trung bình và 37% tuyển từ thành thị), trong khi dân số thành thị chỉ chiếm 28,1% dân số cả nước. Sự phân bố bất cập về nhân lực y tế thể hiện rõ nhất ở nhóm nhân lực y tế trình độ cao nhất: 60% bác sĩ thành thị (20% trung bình và 40% tuyển từ thành thị), 84% dược sĩ thành thị (45% trung bình và 39% tuyển từ thành thị). Các cán bộ khác không thuộc chuyên môn y tế có trình độ văn hóa cao cũng phân bố rất không đồng đều với 73% dược sĩ và 64% cao đẳng, trung cấp thành thị.

Hiện tại đang chuyển công tác của cán bộ, viên chức y tế từ các tuyến dưới lên tuyến trên, từ các vùng khó khăn ra vùng kinh tế - xã hội phát triển cũng đã ghi nhận tại các địa phương trong cả nước. Theo số liệu Thống kê các năm của Bộ Y tế, các tỉnh nghèo không những không thu hút thêm bác sĩ mà số lượng giảm nhanh chóng, cụ thể là các tuyến huyện, tuyển xã: Năm 2004, tỉnh Lai Châu có 86 bác sĩ, trong đó có 7 bác sĩ tuyển xã, 15 bác sĩ tuyển huyện nhưng tính đến năm 2007 thì không còn bác sĩ nào làm việc xã. Tỉnh Hòa Bình, năm 2004 có 928 bác sĩ, nhưng tính đến năm 2007 thì giảm tới 50% số bác sĩ. Tỉnh Kon Tum, năm 2004 có 404 bác sĩ, trong đó có 134 bác sĩ tuyển xã, 217 bác sĩ tuyển huyện nhưng năm 2009 thì chỉ còn 249 bác sĩ, trong đó có 14 bác sĩ tuyển xã và 77 bác sĩ tuyển huyện. Xu hướng này sẽ dẫn đến nguy cơ thiếu cán bộ y tế công tác tại các vùng nông thôn, vùng khó khăn, nhất là ở vùng sâu vùng xa và phát triển các dịch vụ y tế có chất lượng, đáp ứng nhu cầu cho hơn 70% dân số Việt Nam.

Sự phát triển nhanh chóng của các cơ sở y tế ngoài công lập trong những năm gần đây đã thu hút một lượng lớn cán bộ y tế các cơ sở công lập, cụ thể là các cán bộ có trình độ cao bị các sang làm cho các cơ sở này. Việc chi trả lương hàng tháng, mức lương hợp lý, các chế độ và ưu

kiến làm việc thu nhập thấp, các cơ sở y tế nhân ái trở thành tiêu điểm thu hút các cán bộ, viên chức y tế có tay nghề và trình độ cao trong các ngành y tế công lập chuyển sang làm việc. Theo số liệu của Sở Y tế thành phố Hồ Chí Minh, từ năm 2003 đến năm 2007 có 575 nhân viên y tế nghỉ việc tại các bệnh viện công trong đó có 220 bác sĩ, 225 hộ lý. Tại Nghệ An, từ năm 2003 đến năm 2007 đã có 846 cán bộ y tế trong các cơ sở y tế công lập bỏ việc sang làm cho các cơ sở y tế nhân.

Trong lĩnh vực y tế dự phòng, tính riêng tuyến tỉnh và tuyến huyện, toàn quốc đã thi tuyển 16.000 cán bộ y tế. Tại các trung tâm y tế dự phòng quận/huyện, chỉ có 3,3% có năng lực theo nhu cầu biên, 26,7% trung tâm có ít nhất 1 bác sĩ theo quy định và chỉ có 2% bác sĩ có bằng/chuyên ngành chuyên ngành y học dự phòng. Trong hệ thống dân số - kế hoạch hóa gia đình có gần 10.000 cán bộ. Một số chuyên khoa chủ chốt như: Lao và Bệnh phổi, Phong - Da liễu, Sản - Phụ khoa - Ký sinh trùng - Vi sinh - Côn trùng y học, HIV/AIDS, Nhi, Giãn phồng dạ dày, Y pháp, Ung thư, ... có năng lực trong tình trạng thi tuyển nhân lực và khó thu hút nhân lực.

Trong tình trạng trên, Bộ Y tế đã áp dụng nhiều giải pháp nhằm duy trì, phát triển nguồn nhân lực y tế một cách phù hợp như: Xây dựng mô hình và cải thiện các chính sách ưu đãi, thu hút và giữ chân cán bộ y tế ở vùng miền, khu vực; tăng cường xây dựng cơ sở vật chất cho các cơ sở y tế tuyến huyện và một số chuyên khoa; mở rộng các loại hình đào tạo, tăng cường tiêu chuẩn đào tạo, ... Các chính sách ưu đãi tự nguyện thay thế tích cực các chính sách phát triển nguồn nhân lực y tế.

Tuy nhiên, học vấn của cán bộ y tế tại Việt Nam đang có quy định chung cùng với tiêu chuẩn học vấn của các ngành khác (nam là 55 tuổi và nữ là 60 tuổi). Một số nhóm ngành nghề nghề nghiệp học vấn học vấn kéo dài tuổi làm việc trong ngành y tế.

Trên phạm vi quốc gia, việc tăng cường nguồn nhân lực trong ngành nòng cốt là một yêu cầu cấp thiết. Tình hình hiện nay của Việt Nam coi là thấp so với tiêu chuẩn bình quân của dân số. Quy định về tuyển dụng nhân sự hiện nay được ban hành từ năm 1961 theo Nghị

218 c a Chính ph , khi tu i th bình quân c a dân s là 47 tu i. n nay, sau 50 n m, tu i th bình quân c a dân s t ng thêm 27 n m (73 tu i) quy nh v tu i i c h ng ch h u trí ch a thay i. M t khác, m c dù ang trong giai o n "Dân s vàng" nh ng Vi t Nam c coi là có t c già hoá dân s nhanh. V i quy nh v tu i ngh h u hi n t i, s l ng cán b h u trí t ng nhanh, th i gian h ng ch h u trí dài h n theo tu i th , Qu h u trí c a Vi t Nam c đ báo s không còn kh n ng chi tr vào n m 2037 n u không có các thay i cho phù h p.

i v i ngành y t , vi c áp d ng ch ngh h u tu i 55 i v i cán b n và 60 tu i i v i cán b nam có th s là m t s l ng phí không ch v s l ng mà còn c v ch t l ng i v i nhân l c y t n c ta. i m c thù c a l c l ng lao ng trong ngành y t là liên quan t i tính m ng con ng i nên c n ph i có ki n th c và k n ng v ng vàng m b o cao nh t tính chính xác trong các quy t nh trong công tác phòng b nh và ch a b nh. Vì v y, th i gian ào t o c m t cán b y t lành ngh dài h n r t nhi u so v i nhi u ngành ngh khác. H n n a, theo th i gian công tác, ki n th c, k n ng, kinh nghi m v chuyên môn c a cán b y t c tích lu nhi u h n và ngày càng có giá tr h n trong công vi c. Do ó, tu i 55 - 60 tu i là tu i mà cán b y t tích lu c nhi u kinh nghi m, k n ng trong công vi c nên vi c quy nh cán b y t ngh h u tu i này là s l ng phí ch t xám, c bi t i v i nhóm cán b y t có trình cao và nhóm cán b n .

Vì v y, vi c i u ch nh tu i ngh h u s góp ph n b sung k p th i m t l c l ng cán b y t có kinh nghi m nh m duy trì n nh ch t l ng ngu n nhân l c y t . Chính sách này s góp ph n gi m áp l c trong ào t o m i, ào t o nâng cao cán b y t cho Ngành, góp ph n t ng c ng ch t l ng ào t o và ch t l ng ngu n nhân l c y t hi n nay. Chính vì v y, t i đi n àn k h p th 12 c a Qu c h i khóa XII; lãnh o B Y t ã ngh Qu c h i, Chính ph cho phép t ng tu i làm vi c c a cán b n lên 60 tu i và nam lên 65 tu i. Thông báo s 39/TB-VPCP ngày 3/3/2011 c a Phó Th t ng Chính ph Nguy n Thi n Nhân ã cho phép B Y t ch trì ph i h p

vì B N iv xây dựng án thí i m nâng cao tu i ngh h u kéo dài th i gian công tác c a cán b y t trình Chính ph phê duy t.

## II. TÍNH KH TH I.

Th i gian lao ng và tu i c ngh h u là các quy n l i c b n có liên quan ch t ch t i quy n con ng i và các v n an sinh xã h i, n nh qu c gia nên vi c i u ch nh chính sách c n ph i c tìm hi u th u áo d a trên nhu c u và nguy n v ng c a ông o cán b y t c ng nh các n v trong toàn Ngành. M t khác, ngành y t là ngành a l nh v c, nhi u lo i hình công vi c trong các i u ki n môi tr ng khác nhau v i nh ng tiêu chí áp ng công vi c khác nhau, vì vậy, c n thi t ph i nh n di n c nh ng c thù c a t ng l nh v c c th xu t chính sách cho phù h p.

cung c p b ng ch ng cho vi c xây dựng án thí i m nâng cao tu i ngh h u kéo dài th i gian công tác c a cán b y t trong các c s công l p; B Y t ã ch o V T ch c cán b ph i h p v i Vi n Chi n l c và Chính sách Y t t i n hành kh o sát v Th c tr ng nhân l c và nhu c u kéo dài th i gian công tác i v i cán b Y t t i 17 n v tr c thu c tuy n T (9 b nh vi n, 3 Vi n, 2 tr ng a h c...) và 6 t nh/TP trong c n c v i nhi u l nh v c khác nhau nh : qu n lý Nhà n c, i u tr l i th , i u tr ít l i th , đ phòng, ào t o, ki m nghi m, giám nh pháp y...

K t qu kháo sát cho th y các b ng ch ng r t kh thi i v i xu t i u ch nh tu i ngh h u cho cán b Y t . C th nh sau:

1. S ng thu n c a lãnh o và cán b viên ch c t i các c s Y t công l p.

Theo k t qu nghiên c u do Vi n Chi n l c và Chính sách Y t ph i h p v i V T ch c cán b c a B Y t t i n hành; trong kho ng th i gian t n m 2012 n 2020 s có 18,7% s nam cán b y t và 22,2% s n cán b y t s ngh h u. Tính riêng trong nh ng n m t 2012 n 2015 c tính s có kho ng >10% cán b y t t i các n v s ngh h u. áng chú ý s có 71,7% s cán b có trình chuyên môn TS/CKII s ngh h u trong giai o n này. T l t ng ng v i nhóm có trình chuyên môn Ths/CKI là 42,6%, v i bác

s chuyên khoa nh h ng là >30%; v i cán b có trình i h c là >25%....

V i t l cán b n tu i ngh h u nh trên, n u không có s i u ch nh k p th i v chính sách ch c ch n s t o nên s h t h ng l n v ch t l ng ngu n nhân l c t t c các tuy n t T n t nh, huy n..., các l nh v c c bi t là v i tuy n c s và l nh v c d phòng, l nh v c i u tr các b nh c thù c ng nh t i các vùng sâu, vùng xa, vùng khó kh n....

B i v y qua kh o sát, h u h t các cán b lãnh o, qu n lý các n v u ng tinh v i ch tr ng nâng cao tu i ngh h u cho cán b Y t t i các c s công l p b i tính c thù c a ngh òi h i th i gian h c t p nâng cao trình chuyên môn kéo dài, n ng l c chuyên môn g n li n v i thâm niên công tác. V i c ngh h u theo quy nh hi n hành là m t s l ăng phí l n v ngu n l c c bi t là trong b i c nh kh n ng thu hút, b sung ngu n nhân l c y t t i các n v không theo k p v i nhu c u ch m sóc s c kh e ngày càng t ng c a c ng ng. ó là ch a k t i v i c suy gi m, thi u h t nghiêm tr ng ngu n nhân l c m t s chuyên khoa/chuyên ngành t i t t c các tuy n nh : Gi i ph u, Vi sinh, U b u, Tim m ch, Nhi, Nam h c, D phòng, D c s i h c, C n lâm sàng (tr Ch n oán hình nh)... và tình tr ng thi u bác s nghiêm tr ng t i các BV K tuy n huy n, l nh v c D phòng và i u tr ít l i th . V i c i u ch nh/nâng cao tu i ngh h u s góp ph n h u hi u giúp lãnh o các n v t ng b c kh c ph c nh ng b t c p nêu trên. Tuy nhiên lãnh o các n v c kh o sát c ng tiên l ng v i c i u ch nh tu i ngh h u cho cán b y t có th s d n n m t s tác ng b t l i nh : có th xu t hi n m t b ph n nhân l c d th a không áp ng c yêu c u công v i c do i u ki n s c kh e, n ng l c chuyên môn c a b n thân; có th t o nên rào c n i v i ng c th ng ti n v chuyên môn i v i nhóm cán b tr ... B i vậy, cùng v i v i c i u ch nh tu i ngh h u cho cán b y t c n thi t ph i th c hi n ng b m t s gi i pháp kèm theo nh m phát huy có hi u qu nh ng tác d ng tích c c c a ch tr ng này.

K t qu kh o sát c ng cho th y, >45% trong s g n 1.000 cán b y t ang công tác t i 17 n v tr c thu c B và 6 t nh/TP thu c a bàn nghiên

cũ nghĩ về chức trách nâng cao tu nghiệp h u kéo dài thời gian cho nam giới và 40,2% nghĩ nâng cao tu nghiệp h u cho nam giới trong toàn Ngành. Tỷ lệ tình hình cao nhất trong lĩnh vực Kỹ thuật (73,3%); tiếp theo là lĩnh vực Đào tạo (68,6%); lĩnh vực Giám sát (55,3%); D phòng (46,7%) và th phẩm thu c v lĩnh vực i u tr (41,3%)...

Vì nhóm s d ng d ch v t i các c s (b nh nhân và h c sinh) qua kh o sát c ng bày t quan i m nh t trí cao i v i ch tr ng i u ch nh tu i ngh h u cho cán b y t b i l ng i b nh th ng tin t ng và c m th y an tâm khi c ti p xúc v i các bác s có thâm niên lâu n m trong ngh và ho c sinh c ng ánh giá cao ki n th c chuyên môn c ng nh kinh nghi m lâm sang c a các thầy giáo cao niên...

## 2. S ch p thu n c a cán b viên ch c trong di n i u ch nh.

Qua kh o sát có 41,1% cán b y t thu c nhóm >50 tu i t i các n v nh n th y b n thân v n ang áp ng t t nhu c u công vi c; 18,2% áp ng c v c b n. Các t l t ng ng trong nhóm cán b nam >50 tu i là: 55,3% và 18,4% và nhóm cán b n >50 tu i là: 35% và 18,1%.

S li u trên cho th y g n 2/3 các cán b y t thu c di n i u ch nh tu i ngh h u t kh ng nh v n áp ng c các yêu c u c a công vi c.

c bi t i v i nhóm có trình chuyên môn cao, s ng i nh n th y v n m nhi m c công vi c chi m t l g n nh tuy t i: trình ti n s (75% v n m nhi m t t; 25% m nhi m c c b n), trình CKII: 90% và 10%; trình th c s : 57,1% và 14,3%, trình CKI: 68,5% và 11,1%, trình i h c: 43,8% và 21,9%....

Tuy n công tác càng cao càng có nhi u cán b nh n th y v n còn kh n ng áp ng các yêu c u công vi c khi n tu i ngh h u: tuy n T (88,6% nh n th y v n áp ng t t; 11,4% áp ng c v c b n), tuy n t nh: 46% và 18,6%; tuy n huy n: 27,1% và 20,6%; tuy n xã: (29,2% và 20,8%)....

Các lĩnh vực: ào tạo, giám sát, Dân s -KHHG và Kỹ thuật có 100% cán b thu c nhóm >50 tu i cho bi t v n có kh n ng m nh n c công vi c. Tỷ lệ này trong nhóm Quản lý NN và i u tr là 60%; nhóm

D phòng th p nh t (53,4%).

K t qu nghiên c u còn cho th y, có 51,5% s cán b y t là nam gi i >50 tu i cho bi t có th làm vi c n 65 tu i và 50,3% s cán b y t là n gi i cho bi t có th làm vi c ti p t c sau tu i 55 n 60 tu i trong ó có 30,4% cho bi t có th làm vi c n 57 tu i. áng chú ý có g n 30% s cán b n >50 tu i kh ng nh v n có th ti p t c làm vi c n 60 tu i.

V nguy n v ng i v i tu i ngh h u qua kh o sát có g n 30% cán b y t bày t mu n c ti p t c làm vi c sau khi n tu i ngh theo quy nh hi n hành; 26,9% né tránh không b c l nguy n v ng. S còn l i mu n ngh úng tu i và l t l r t ít mu n ngh s m h n (7,8%). T l có nguy n v ng c ti p t c làm vi c t i n v khi ã n tu i ngh h u theo quy nh hi n hành trong nhóm có trình TS là 75%; nhóm CKII là 80%; nhóm Ths là 28,6%; nhóm CKI là 50% và nhóm i h c là 32,9%... T này cao nh t trong nhóm cán b công tác t i các c s y t thu c tuy n T (77,1%); ti p n là tuy n t nh (27,5%); th p nh t là tuy n huy n (16,7%) và tuy n xã (11,1%)...Kh i ào t o có t l cán b mu n ti p t c làm vi c cao nh t (50%); ti p n là kh i Qu n lý NN (40%); kh i i u tr (29,2%) trong khi kh i D phòng ch có 17,2%...

Có th th y m c ch p thu n c a nhóm trong di n i u ch nh tu i ngh h u không gi ng nhau gi a các tuy n c ng nh các l nh v c công tác. L nh v c D phòng và tuy n c s là nh ng n i hi n ang g p ph i tình tr ng thi u h t nghiêm tr ng v nhân l c y t có trình chuyên môn cao thì t l ng thu n v i ch tr ng i u ch nh tu i ngh h u trong nhóm >50 tu i l i th p h n h n so v i các tuy n trên và các l nh v c khác. Do v y gi chân cán b ti p t c làm vi c sau khi ã n tu i ngh h u t i các n v tuy n c s và l nh v c D phòng c n ph i ban hành các chính sách c thù.

### III. KHUY N NGH .

V lâu dài, vi c i u ch nh tu i ngh h u cho cán b y t là m t vi c làm t t y u phù h p v i quy lu t khách quan c a quá trình già hóa dân s n c ta. phù h p v i t ng quan chung v quy nh tu i ngh h u c a

ng i lao ng trong ph m vi c n c, c n thi t ph i có s s a i trong Lu t Lao ng trong ó c n thi t ph i có s i u ch nh v tu i ngh h u theo h ng ngày càng nâng cao kéo dài th i gian làm vi c.

Tr c m t, kh c ph c nh ng b t c p v ch t l ng và phân b nhân l c y t ; ngh Chính ph cho phép Ngành s m tri n khai án thí i m nâng cao tu i ngh h u kéo dài th i gian công tác c a cán b y t trong các c s công l p v i m t s n i dung c th nh sau:

Ø Các nhóm i t ng u tiên c n c i u ch nh nâng cao tu i ngh h u, bao g m:

Ù Cán b y t hi n ang công tác t i các vùng c bi t khó kh n nh t là nh ng ng i có trình bác s , d c s i h c. KTV ....

Ù Cán b có trình t bác s tr lên và KTV c a các TTYT D phòng tuy n t nh, tuy n huy n

Ù Bác s chính quy, bác s có trình sau i h c, KTV c n lâm sàng, i u d ng tr ng c a các BV K huy n

Ù Bác s m t s chuyên khoa khan hi m nhân l c (gi i ph u, vi sinh....), bác s có trình sau i h c c a các chuyên khoa khác, KTV, i u d ng tr ng c a các BV K tuy n t nh.

Ù Cán b có trình chuyên môn t bác s tr lên, i u d ng tr ng i v i các BV chuyên khoa c thù tuy n t nh, tuy n T

Ù Cán b có trình sau i h c, i u d ng tr ng các BV tuy n T .

Ù Cán b có trình sau H c a các vi n thu c kh i D phòng T và các tr ng i h c Y D c

Ø Th i gian i u ch nh:

Ù V i cán b y t là nam gi i: trong vài n m t i nên kéo dài th i gian làm vi c n 62 tu i, nh ng n m ti p theo tùy theo ch c danh chuyên môn và v trí công tác có th kéo dài thêm nh ng không quá 63 tu i.

Ù Vị cán bộ là giới: trong vài năm tới nên kéo dài thời gian làm việc đến 57 tuổi, nhưng năm tiếp theo tùy theo chức danh chuyên môn và vị trí công tác có thể kéo dài thêm nhưng không quá 60 tuổi.

Ø Điều kiện cơ bản:

Ù Có điều kiện sức khỏe và năng lực chuyên môn

Ù T nguyên nhân chấp hành

Ù N viên có nhu cầu tiếp tục công việc.

Ù C công nghệ và lãnh đạo viên

Ø Các giới pháp thực hiện:

Ù Vị cán bộ cơ bản:

+ C cấp và lãnh đạo viên ng ý chấp thuận.

+ C cán bộ trong viên b phi ưu tiên nhất.

+ G nguyên nhân công tác ch d ch lui thời gian nghỉ hưu.

Vị các chức danh lãnh đạo quản lý phải tuân thủ theo đúng các quy định về nhiệm vụ và nhiệm vụ...

+ B trí công việc phù hợp với đ điều kiện sức khỏe, khả năng chuyên môn của cán bộ và nhu cầu của viên: giảm 1/2 số thời gian trực của vị cán bộ làm việc tại các cơ sở đ phòng; giảm thời gian đ phòng công tác ngoài giờ; giảm các công việc gián tiếp đ hàm lương đ phòng; giảm công việc chuyên môn cao (tuyển, nghiên cứu khoa học, giảng dạy...).

+ Ban hành chính sách về ch pháp kéo dài thời gian công tác từ 30% - 50% tùy theo chức danh chuyên môn và tuyển công tác của cán bộ cơ bản trong đó đ ưu tiên đ vị cán bộ tuyển đ , tuyển đ vùng khó khăn.

+ đ vào tiêu chí đ tiên trong đ pháp hành nghề.

Ù M t s g i i pháp kèm theo:

+ Các n v c n ch ng xây d ng k ho ch/chi n l c phát tri n c a c quan trên c s ó rà soát l i nhu c u ngu n nhân l c xu t ph ng án i u ch nh tu i ngh h u i v i các ch c danh chuyên môn trong ph m vi qu n lý và công khai tr c t p th ch tr ng này.

+ D ch chuy n theo h ng nâng cao tu i c c i h c nâng cao trình chuyên môn, c quy ho ch, b nhi m sao cho t ng thích v i m c nâng cao tu i ngh h u, t o ng l c tích c c cho nhóm cán b tr yên tâm ph n u và g n bó v i n v ....