

THÚC ĐẨY VÀ BẢO VỆ QUYỀN LÀM VIỆC CỦA NGƯỜI KHUYẾT TẬT THEO PHÁP LUẬT VIỆT NAM HIỆN NAY

NGUYỄN THU TRANG (*)

Tóm tắt: Bài viết bàn luận về quyền làm việc của người khuyết tật và khung pháp lý điều chỉnh quyền này tại Việt Nam hiện nay. Đồng thời, tác giả đánh giá những điểm còn tồn tại, hạn chế trong việc thực thi quyền này trên thực tế. Qua đó, đưa ra một số khuyến nghị để thúc đẩy và bảo vệ quyền làm việc của người lao động là người khuyết tật trong những điều kiện thực tế của Việt Nam.

Từ khóa: Người khuyết tật; quyền làm việc; Việt Nam.

Abstract: This article discussed the right to work of people with disabilities and the legal framework regulating this right in Vietnam. The author also assessed the challenges and limitations to ensure this right in practice. Basing on these findings, the author suggested a number of recommendations to protect and promote the right to work of people with disabilities in the context of Vietnam.

Keywords: People with disabilities; right to work; Vietnam.

Ngày nhận bài: 25/4/2021; Ngày sửa bài: 10/5/2021; Ngày duyệt đăng bài: 27/6/2021.

Theo thống kê⁽¹⁾, Việt Nam hiện nay có hơn 7% dân số từ 2 tuổi trở lên và khoảng 6,2 triệu người là người khuyết tật; 13% dân số - gần 12 triệu người, sống chung trong hộ gia đình có người khuyết tật. Có thể thấy người khuyết tật là một lực lượng không nhỏ trong xã hội. Người khuyết tật còn là một trong nhiều nhóm đối tượng dễ bị tổn thương mà xã hội luôn quan tâm, điều đó đòi hỏi họ phải được bảo vệ bằng luật pháp để bảo đảm quyền tham gia bình đẳng vào các hoạt động của xã hội, trong đó có quyền bình đẳng về việc làm bền vững.

Trong bối cảnh xã hội luôn có sự đổi thay, biến động không ngừng, thời đại công nghệ 4.0 và tình trạng dịch bệnh Covid-19, vấn đề việc làm đối với người lao động là người khuyết tật lại càng đặt ra nhiều thách thức khác nhau. Bài viết cung cấp khái niệm về quyền lao động và việc làm, thực trạng pháp luật về quyền có việc làm của người khuyết tật và thực tiễn thực hiện quyền này của người khuyết tật, qua đó đưa ra một số đề

xuất, kiến nghị nhằm thúc đẩy và bảo vệ quyền làm việc của người khuyết tật ở Việt Nam hiện nay.

1. Các khái niệm

1.1. Khái niệm “Người khuyết tật”

Khoản 1 Điều 2 Luật Người khuyết tật năm 2010 nêu: 1. Người khuyết tật là người bị khiếm khuyết một hoặc nhiều bộ phận cơ thể hoặc bị suy giảm chức năng được biểu hiện dưới dạng tật khiến cho lao động, sinh hoạt, học tập gặp khó khăn. Theo quy định trên, người khuyết tật là người bị khiếm khuyết một hoặc nhiều bộ phận cơ thể hoặc suy giảm chức năng được biểu hiện dưới dạng tật khiến cho lao động, sinh hoạt, học tập gặp khó khăn. Do đó, người lao động bị suy giảm khả năng lao động 40% được xác

(*) Trường Đại học Kinh tế quốc dân;

Email: nguyenthutrang@neu.edu.vn.

(1) Tổng cục Thống kê và UNICEF, Kết quả Điều tra Quốc gia về Người Khuyết tật tại Việt Nam, 11/01/2019.

định là người khuyết tật (phải có giấy tờ xác nhận khuyết tật).

Có nhiều nguyên nhân dẫn đến các dạng tật và mức độ khuyết tật khác nhau dựa theo các tiêu chuẩn phân loại khả năng suy giảm, khuyết tật và trở ngại, bộ chỉ số đa mục tiêu hay sử dụng khung phân loại quốc tế... Tuy nhiên, theo Luật Người khuyết tật Việt Nam năm 2010 và Điều 2 Nghị định 28/2012/NĐ-CP hướng dẫn thi hành Luật Người khuyết tật thì có 06 dạng khuyết tật khác nhau, bao gồm: khuyết tật thị giác, khuyết tật vận động, khuyết tật nghe nói, khuyết tật thần kinh, tâm thần, khuyết tật trí tuệ và khuyết tật khác. Việc phân loại các dạng khuyết tật cũng như xác định mức độ khuyết tật và mức độ tiếp cận có ý nghĩa hết sức quan trọng bởi mỗi loại khuyết tật sẽ cần một điều kiện hỗ trợ, thiết bị hỗ trợ khác nhau. Và tương ứng, mỗi người thuộc mỗi dạng khuyết tật sẽ thích hợp với một công việc khác nhau. Người khuyết tật có quyền lựa chọn việc làm phù hợp với dạng tật và mức độ khuyết tật, qua đó họ có thể khẳng định bản thân, tự lập cuộc sống, tạo ra thu nhập cho mình cũng như đóng góp cho sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

1.2. Quyền làm việc

Quyền làm việc là một trong những quyền con người cơ bản, một nhu cầu cơ bản để sinh tồn và phát triển của mỗi người. Hai Công ước chủ chốt của Luật Nhân quyền Quốc tế, Công ước quốc tế về các quyền dân sự và chính trị - International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR) và Công ước quốc tế về quyền kinh tế, xã hội và văn hóa - International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR), đều chứa đựng những nội dung cơ bản, bao trùm về quyền con người trong lĩnh vực lao động, việc làm⁽²⁾. Theo đó, mọi người đều có quyền làm việc, quyền có cơ hội

kiếm sống bằng công việc do chính bản thân chấp nhận hay lựa chọn.

Các quyền cơ bản liên quan đến lĩnh vực lao động như là quyền có việc làm và được tự do lựa chọn nghề nghiệp, quyền được bảo đảm điều kiện lao động hợp lý, được trả thù lao hợp lý, được đình công, được nghỉ ngơi... không chỉ được quy định trong pháp luật quốc tế mà còn được quy định trong pháp luật của các quốc gia. Cùng với quá trình hội nhập quốc tế và tăng cường hợp tác quốc tế về quyền con người, Việt Nam đã tham gia phê chuẩn 25/189 Công ước của Tổ chức Lao động Quốc tế - International Labour Organization (ILO) liên quan đến việc bảo đảm quyền của người lao động, bên cạnh hai Công ước cốt lõi là ICCPR và ICESCR. Đây là mức độ cam kết rất cao, thể hiện nỗ lực rất lớn của Việt Nam trong điều kiện kinh tế - xã hội còn nhiều thách thức.

2. Khung pháp lý quốc tế và Việt Nam về quyền làm việc của người khuyết tật

2.1. Quyền làm việc của người khuyết tật theo pháp luật quốc tế

Công ước về quyền của người khuyết tật - Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD) được Đại hội đồng Liên hợp quốc thông qua 13/3/2007 đã đánh dấu một cột mốc quan trọng trong việc khẳng định và bảo đảm quyền của người khuyết tật. Công ước khẳng định người khuyết tật cần được hưởng đầy đủ và bình đẳng tất cả quyền con người và quyền tự do cơ bản, đồng thời, thúc đẩy sự tôn trọng phẩm giá vốn có của mình. Trong đó, về mặt nguyên tắc, Công ước yêu cầu các quốc gia thành viên công nhận quyền lao động của người khuyết tật trên cơ sở bình đẳng với những

⁽²⁾ Lê Thị Hoài Thu (Chủ biên, 2013), *Bảo đảm quyền con người trong pháp luật lao động Việt Nam - Sách chuyên khảo*, Nxb. Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội, tr. 85.

người khác (Điều 27); quyền này bao gồm cả quyền có cơ hội tự kiếm sống bằng hình thức lao động do người lao động chọn hoặc chấp nhận trên thị trường lao động và trong môi trường lao động mở, dễ tiếp cận đối với người khuyết tật. Đồng thời, Công ước cũng nêu ra nhiệm vụ của các quốc gia thành viên cần thực hiện để bảo vệ quyền có việc làm của người khuyết tật thông qua việc bảo đảm nguyên tắc không phân biệt đối xử trong lao động, việc làm, thúc đẩy các chương trình phục hồi, đào tạo, hướng nghiệp cho người khuyết tật. Các quốc gia thành viên cũng phải bảo đảm rằng người khuyết tật không phải làm nô dịch hoặc lao dịch, và được bảo vệ khỏi hình thức lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc, trên cơ sở bình đẳng với những người khác.

Tổ chức Lao động Quốc tế - International Labour Organization (ILO) là một cơ quan chuyên trách về lĩnh vực lao động với đại diện của các Chính phủ, người sử dụng lao động và người lao động, cũng tham gia tích cực trong việc hình thành khung pháp lý về quyền làm việc của người khuyết tật, bởi đây là một trong những biện pháp hiệu quả nhằm bảo vệ và thúc đẩy quyền⁽³⁾. Một số điều khoản cụ thể đã được quy định trong Khuyến nghị số 99 năm 1955 về phục hồi chức năng lao động nghề của người khuyết tật, qua đó cung cấp các biện pháp hỗ trợ đặc biệt để tạo thuận lợi cho việc hội nhập của người khuyết tật trên thị trường lao động. Năm 1983, ILO đã ban hành Công ước số 159 về phục hồi chức năng lao động và việc làm của người khuyết tật, kèm theo đó là Khuyến nghị số 168 về tái thích ứng nghề nghiệp cho nhóm lao động này. Hai văn bản này giúp tạo lập nền tảng tham chiếu cho các quốc gia trong việc xây dựng các chính sách, giúp tạo điều kiện thuận lợi nhất cho người lao động khuyết tật trong cuộc sống hàng ngày và trong công việc. Vào

năm 2002, ILO còn đưa ra một Bộ quy tắc ứng xử về quản lý vấn đề khuyết tật tại nơi làm việc hướng tới các nhà quản lý ở cấp độ doanh nghiệp. Bộ quy tắc này đưa ra các hướng dẫn thực tế nhằm đảm bảo cơ hội tuyển dụng, làm việc, thăng tiến bình đẳng cho người lao động khuyết tật, vừa đảm bảo tiết kiệm chi phí, tối ưu các đóng góp của người lao động khuyết tật cho người sử dụng lao động.

Có thể nói, đây là những khung tham chiếu chuẩn mực, đáng tham khảo cho bất kỳ nhà quản lý nào, ở cấp quốc gia hay cấp doanh nghiệp, và ở bất cứ quốc gia nào, trong việc xây dựng các chính sách chuyên môn nhằm bảo vệ và thúc đẩy quyền làm việc của người khuyết tật.

2.2. Quyền làm việc của người khuyết tật theo pháp luật Việt Nam

Quyền con người và quyền của người khuyết tật nói riêng luôn nhận được sự quan tâm đặc biệt của Nhà nước trong việc hiện thực hoá và hưởng thụ các quyền cơ bản của con người, nhất là quyền việc làm. Việt Nam đã thể hiện cam kết chính trị cao trong vấn đề này qua việc ký cam kết tham gia CRDP vào năm 2014 và Công ước ILO số 159 vào năm 2019, đặc biệt Việt Nam đã không bảo lưu điều nào trong hai công ước này. Với việc tham gia nhiều Công ước quốc tế trong thời gian qua, có thể nói, khung pháp luật của Việt Nam về người lao động khuyết tật đã và đang được hoàn thiện, bổ sung để phù hợp với các tiêu chuẩn quốc tế, nhằm đảm bảo quyền cho người khuyết tật một cách tối đa.

Vấn đề người khuyết tật đã được quy định trong Hiến pháp 2013, theo đó Nhà nước có chính sách trợ giúp dành cho người khuyết tật (Khoản 2 Điều 59), người khuyết

⁽³⁾ International Labour Office (2014), *Achieving equal employment opportunities for people with disabilities through legislation: guidelines*, Geneva: ILO, tr.10.

tật cũng được ưu tiên tạo điều kiện để học văn hóa và học nghề (Điều 61).

Với nhận thức rằng quyền làm việc của lao động khuyết tật là tiền đề để tạo ra cơ hội và động lực cho người khuyết tật tìm kiếm việc làm, có cơ hội khẳng định bản thân, tự lập trong cuộc sống, tạo ra thu nhập để không phải dựa dẫm vào gia đình, Bộ luật Lao động 2019 cũng khẳng định: *Nhà nước bảo trợ quyền lao động, tự tạo việc làm của người lao động là người khuyết tật; có chính sách khuyến khích, ưu đãi phù hợp đối với người sử dụng lao động trong tạo việc làm và nhận người lao động là người khuyết tật vào làm việc theo quy định của pháp luật về người khuyết tật* (Khoản 1 Điều 158).

Quyền được làm việc của tất cả người khuyết tật cũng được khẳng định thông qua Luật Người khuyết tật 2010. Điều 5 của Luật này nêu rõ chính sách của Nhà nước về người khuyết tật trong đó khẳng định: *Nhà nước bảo trợ xã hội, trợ giúp người khuyết tật trong chăm sóc sức khỏe, giáo dục, dạy nghề, việc làm...*

Trên tinh thần bảo vệ và thúc đẩy việc hưởng thụ tốt hơn quyền của người khuyết tật, các khía cạnh khác, như khả năng tiếp cận và đáp ứng công việc của người lao động khuyết tật, đã được các nhà làm luật cân nhắc, đưa vào thành các quy định pháp luật.

Thứ nhất, bảo vệ và thúc đẩy khả năng tiếp cận việc làm của người lao động khuyết tật.

Trước hết phải kể tới các quy định nhằm bảo đảm quyền bình đẳng trong tiếp cận việc làm của người lao động khuyết tật. Điều 33, Luật Người khuyết tật 2010 quy định: *Cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân không được từ chối tuyển dụng người khuyết tật có đủ tiêu chuẩn tuyển dụng vào làm việc hoặc đặt ra tiêu chuẩn tuyển dụng trái quy định của pháp luật nhằm hạn chế cơ hội làm việc của người khuyết tật.*

Ngoài việc cấm phân biệt đối xử trong tuyển dụng, Nhà nước còn ban hành chính sách thúc đẩy doanh nghiệp sử dụng lao động là người khuyết tật. Điều 34 Luật Người khuyết tật 2010, sửa đổi năm 2013 quy định đối với cơ sở sản xuất, kinh doanh sử dụng từ 30% tổng số lao động trở lên là người khuyết tật sẽ được hưởng nhiều ưu đãi. Ngoài việc được hỗ trợ cải tạo điều kiện, môi trường làm việc phù hợp với người lao động khuyết tật, doanh nghiệp còn được vay vốn với lãi suất ưu đãi, ưu tiên cho thuê mặt bằng, miễn giảm thuế. Mức độ ưu đãi hỗ trợ phụ thuộc vào tỷ lệ lao động là người khuyết tật, mức độ khuyết tật và quy mô của doanh nghiệp. Đối với người sử dụng lao động khuyết tật là hộ gia đình, Nhà nước cũng hỗ trợ cho vay vốn với lãi suất ưu đãi từ Ngân hàng Chính sách xã hội, hướng dẫn về sản xuất, chuyển giao công nghệ và hỗ trợ tiêu thụ sản phẩm.

Để hỗ trợ tốt hơn khả năng tiếp cận việc làm cho người khuyết tật, Quỹ trợ giúp cho người khuyết tật đã được thành lập và được quy định trong Luật Người khuyết tật 2010. Quỹ này nhằm huy động nguồn lực trợ giúp người khuyết tật tìm việc làm và tự tạo việc làm. Ngân hàng Chính sách xã hội cũng là một kênh hỗ trợ với các chương trình vay vốn ưu đãi để người khuyết tật giải quyết vấn đề việc làm⁽⁴⁾.

Thứ hai, bảo vệ và thúc đẩy khả năng đáp ứng công việc của người lao động khuyết tật.

Các chính sách học văn hóa và học nghề dành cho người khuyết tật là những công cụ hữu hiệu trong việc đảm bảo người khuyết tật có khả năng gia nhập thị trường lao động. Điều 32 Luật Người khuyết tật 2010

⁽⁴⁾ Điều 8 Nghị định 28/2012/NĐ - CP của Chính phủ ngày 10 tháng 4 năm 2012 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Người khuyết tật 2010.

quy định: *Nhà nước bảo đảm để người khuyết tật được tư vấn học nghề miễn phí, lựa chọn và học nghề theo khả năng, năng lực...* Như vậy, học nghề là quyền lợi mà người khuyết tật được nhận mà không phải mất chi phí, trong quá trình đó, họ được bồi dưỡng, bổ túc kiến thức và được đào tạo để có trình độ nghề phù hợp với công việc. Để bảo đảm tốt hơn quyền học nghề của người khuyết tật, Nhà nước còn tạo điều kiện, đưa ra các chính sách hỗ trợ cho các cơ sở dạy nghề, thêm phụ cấp cho giáo viên dạy nghề cho người khuyết tật⁽⁵⁾.

Lý do an toàn hay sức khỏe không phù hợp với công việc cũng thường được nhắc tới khi các nhà tuyển dụng từ chối ứng viên là người khuyết tật. Điều này càng diễn ra thường xuyên khi các quy định lao động trước đây yêu cầu thời gian làm việc của người khuyết tật *không quá 7 giờ một ngày hoặc 42 giờ một tuần*. Người sử dụng lao động dựa vào quy định này để từ chối nhận người khuyết tật vào làm việc vì họ không đáp ứng được thời gian làm việc như các lao động khác, và như vậy, vô hình chung, quy định về thời gian làm việc đã làm gia tăng mức phân biệt đối xử với người khuyết tật. Quy định này đã cho thấy sự bất hợp lý trên thực tế khi những người khuyết tật ở dạng nhẹ vẫn có khả năng làm việc trong khoảng thời gian như người không khuyết tật. Do đó, Bộ luật Lao động hiện hành đã không quy định về thời giờ làm việc của người khuyết tật như trước để góp phần tạo ra môi trường làm việc công bằng giữa người khuyết tật và người không khuyết tật.

Mặc dù không có quy định cụ thể về thời gian làm việc nhưng pháp luật hiện nay vẫn còn những quy định khác nhằm đảm bảo người khuyết tật tham gia lao động phù hợp với khả năng và sức khỏe của mình, có khả năng làm việc lâu dài và đạt năng suất hiệu quả, qua đó thúc đẩy việc làm bền vững cho nhóm người lao động này. Ví dụ, Điều 160

Bộ luật Lao động 2019 nghiêm cấm sử dụng người lao động là người khuyết tật nhẹ suy giảm khả năng lao động từ 51% trở lên, khuyết tật nặng hoặc khuyết tật đặc biệt nặng làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm; nghiêm cấm sử dụng người lao động là người khuyết tật làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm theo danh mục do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành. Tuy nhiên, cả hai điều khoản trên đều có trường hợp ngoại lệ khi người khuyết tật đồng ý với tính chất công việc sau khi đã được người sử dụng lao động cung cấp đầy đủ thông tin về công việc đó.

3. Thực trạng và thách thức đối với việc thúc đẩy và bảo vệ quyền làm việc của người khuyết tật ở Việt Nam

Việc ghi nhận quyền trong Hiến pháp luôn được coi là công cụ thiết yếu để chống phân biệt trong việc làm và tuyển dụng đối với người khuyết tật. Mặc dù là văn bản có tính pháp lý cao nhất, các quy định của Hiến pháp đơn thuần thường có tác động rất ít lên việc thực thi các quyền do những điều khoản này thường quy định chung chung, không đi kèm các khái niệm cụ thể. Để thực sự đảm bảo quyền lợi cho người lao động khuyết tật, các quy định về quyền việc làm của người khuyết tật cần được đưa vào trong các đạo luật dưới Hiến pháp, như Luật lao động⁽⁶⁾. Việt Nam đã thực hiện tương đối tốt điều này khi quyền làm việc của người khuyết tật không chỉ được ghi nhận trong Hiến pháp, Bộ luật Lao động mà còn được cụ thể hoá trong đạo luật chuyên ngành - Luật Người khuyết tật. Quyền có việc làm, quyền không bị phân biệt đối xử cũng tiếp tục được chi tiết hóa trong các văn bản dưới luật nhằm tạo ra một cơ chế pháp

⁽⁵⁾ Điều 5 và Điều 7 Nghị định 28/2012/NĐ - CP.

⁽⁶⁾ International Labour Office (2014), *Achieving equal employment opportunities for people with disabilities through legislation: guidelines*, Geneva: ILO, tr. 14-18.

lý hiệu quả để đảm bảo và thúc đẩy quyền của người khuyết tật được thực thi đầy đủ trên thực tế.

Nhà nước ngày càng quan tâm, tạo điều kiện hỗ trợ người khuyết tật trong việc làm, đảm bảo kế sinh nhai cho họ. Những chính sách hỗ trợ người khuyết tật học nghề như hỗ trợ kinh phí một phần hoặc toàn bộ đã được triển khai trên hầu hết các tỉnh thành của cả nước. Tại Hà Nội, những chính sách này đã được quy định rõ trong Quyết định 4101/QĐ-UBND năm 2014 về mức chi phí dạy nghề. Theo đó, 9 nghề được hỗ trợ tại thành phố Hà Nội với mức chi phí dạy nghề sơ cấp phù hợp và hỗ trợ đi lại, tiền ăn cho người khuyết tật là may công nghiệp, kỹ thuật chế biến món ăn, điêu khắc gỗ, sơn mài, khảm trai, mộc mỹ nghệ, mộc chân dung, mây tre đan, tin học văn phòng. Sự ra đời và hoạt động của Ủy ban điều phối quốc gia về người khuyết tật tại Việt Nam cũng hỗ trợ người khuyết tật rất nhiều trong quá trình tìm việc và thực hiện công việc một cách hiệu quả. Các tổ chức đại diện khác như Liên hiệp Hội Người khuyết tật Việt Nam, Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, Hội Bảo trợ người khuyết tật và trẻ em mồ côi, Hội Người mù Việt Nam, Hội Người khiếm thính Hà Nội... cũng có những đóng góp đáng kể trong việc thúc đẩy và bảo vệ cũng như bảo đảm quyền việc làm của người khuyết tật.

Với những nỗ lực không ngừng, người khuyết tật Việt Nam ngày càng trở nên mạnh dạn, tự tin hơn khi thể hiện chính mình. Sự đón nhận của xã hội cũng trở nên thân thiện và cởi mở hơn so với trước. Người khuyết tật không chỉ là những người lao động bình thường mà họ còn là những người truyền cảm hứng cho cộng đồng, xã hội. Họ cũng có thể trở thành chính những nhà quản lý hay chủ doanh nghiệp do mình khởi xướng. Có thể kể đến các trung tâm, cơ sở sản xuất, đào tạo nghề và tạo việc làm cho

người khuyết tật đang phát huy rất hiệu quả như: Trung tâm Nghị lực sống được hiệp sĩ công nghệ thông tin Nguyễn Công Hùng thành lập, với vai trò “cầu nối” cho người khuyết tật qua các bước: Hướng nghiệp - Tiếp nhận - Chăm sóc hòa nhập - Đào tạo chuyên sâu - Hỗ trợ cung cấp việc làm cho người khuyết tật. Đây là mô hình đã giúp người khuyết tật ổn định cuộc sống, có việc làm và có thu nhập. Hiện nay, Trung tâm Nghị lực sống đã và đang đào tạo hàng nghìn học viên, cùng với đó là mang lại cho hàng nghìn người khuyết tật trên khắp cả nước có được những công việc ổn định.

Bên cạnh những điểm sáng trong việc thực hiện quyền làm việc và tham gia thị trường lao động của người khuyết tật thì những thách thức cũng vẫn còn tồn tại, phải kể đến như:

Thứ nhất, ở nước ta hiện nay có rất ít các cơ sở sản xuất, trung tâm vì người khuyết tật. Vì vậy người khuyết tật chưa có môi trường làm việc thích hợp. Phần lớn các dự án, các chính sách việc làm dành cho người khuyết tật đang là sự hợp tác giữa các tổ chức vì người khuyết tật trên thế giới và Liên hợp quốc tài trợ. Tuy nhiên, những dự án trợ giúp người khuyết tật này do các tổ chức quốc tế hỗ trợ nên có đặc thù về nguồn lực và phương pháp tiếp cận, trong khi nguồn lực của quốc gia lại có hạn nên nhiều khi những dự án như vậy lại chưa thực sự phát huy được hiệu quả⁽⁷⁾.

Thứ hai, nhà tuyển dụng vẫn còn ngại và không tuyển người khuyết tật bởi người khuyết tật không được đánh giá cao về khả năng làm việc. Thậm chí, ngay cả khi trở thành một người lao động trong doanh nghiệp, người khuyết tật cũng không được

⁽⁷⁾ Tô Đức, Nguyễn Trung Thành (2019), *Thực trạng bảo đảm quyền có việc làm của người khuyết tật ở Việt Nam*, Quyền của Người khuyết tật, Nxb. Chính trị quốc gia - Sự thật.

làm công việc đúng như nhu cầu tuyển dụng. Do bị nhìn nhận như đối tượng nhận bảo trợ xã hội và không có năng lực, người khuyết tật trở nên mặc cảm và tự ti, và điều này khiến họ không dám tìm việc làm hoặc không biết tìm việc làm ở đâu để phù hợp với tình trạng của mình.

Thứ ba, tình hình xã hội ngày càng trở nên biến động không ngừng, với sự “xâm lấn” mạnh mẽ của công nghệ thông tin, những tình hình kinh tế - xã hội nổi bật khiến thị trường lao động trở nên dễ dàng bị xáo trộn. Sự căng thẳng của đại dịch Covid - 19 với việc cắt giảm hàng loạt nhân sự do “giảm tải” chi phí mùa dịch của các doanh nghiệp, các chủ sử dụng lao động đã khiến việc đảm bảo quyền việc làm của người khuyết tật trở nên khó khăn hơn rất nhiều. Những công việc người khuyết tật lựa chọn thực hiện chủ yếu là các công việc sử dụng tay chân, gia công hay làm đồ mỹ nghệ, nhưng với tình hình dịch, các công việc đó khó có thể thực hiện được khiến người khuyết tật lâm vào tình cảnh không thể có thu nhập ổn định, đảm bảo cuộc sống.

4. Khuyến nghị

Nhà nước ta đã và đang không ngừng nỗ lực, cải thiện việc đảm bảo quyền làm việc cho người khuyết tật, song, vẫn còn những hạn chế tồn tại. Thách thức ở đây đòi hỏi cần phải có những giải pháp mang tính thời sự và triệt để hơn nữa để quyền này được tôn trọng, thúc đẩy và bảo đảm trong tương lai. Quyền có việc làm hay quyền làm việc của người khuyết tật chính là quyền cơ bản của con người, nhưng chủ thể quyền khó có thể thực hiện được quyền của mình nếu không có sự hỗ trợ từ phía Nhà nước, doanh nghiệp và xã hội. Do đó:

Một là, Nhà nước cần tiếp tục hoàn thiện cơ chế pháp lý trong nước về người khuyết tật theo tiêu chuẩn pháp luật về quyền làm việc của người khuyết tật trong

CRPD và Công ước 159 của ILO. Sự thiếu tương thích giữa các quy định pháp luật với các tiêu chuẩn quốc tế vẫn còn, điều này ảnh hưởng khá nhiều tới việc thực thi quyền người khuyết tật trên thực tế. Ví dụ như Điều 27 CRPD yêu cầu các quốc gia thành viên tuyển dụng người khuyết tật trong lĩnh vực công. Việt Nam, cũng như nhiều quốc gia khác luôn gặp khó khăn trong việc tăng số lượng người lao động khuyết tật trong khu vực công trên thực tế. Để nội luật hóa quy định này, trước hết pháp luật về cán bộ, công chức, viên chức cần phải thay đổi một số điều kiện tuyển dụng như “đủ sức khỏe để thực hiện nhiệm vụ”. Những quy định như trên vô hình chung đã tạo ra rào cản trong việc tuyển dụng người khuyết tật.

Cần sửa đổi, bổ sung một số quy định liên quan tới việc làm trong Luật Cán bộ, công chức; Luật Viên chức theo hướng có những quy định cụ thể hơn về chế độ tuyển dụng, sử dụng người lao động khuyết tật trong các hoạt động công vụ, xem xét bổ sung sự ưu tiên đối với người khuyết tật trong tuyển dụng và sử dụng lao động.

Bên cạnh đó, một số quốc gia đã giải quyết vấn đề này bằng cách đề ra định mức tối thiểu (quota), thường vào khoảng 2-7%, cho số lượng người lao động khuyết tật tại một cơ quan công quyền⁽⁸⁾. Mặc dù nhiều nghiên cứu chỉ ra rằng quota chưa thực sự hiệu quả khi mức độ cam kết thực hiện chỉ khoảng 50-70%⁽⁹⁾, biện pháp này vẫn đem lại những kết quả tích cực trong ngắn hạn như tăng lượng công việc cho người khuyết tật và nâng cao ý thức cộng đồng về quyền

⁽⁸⁾ Sargeant, Malcolm, Elena Radevich-Katsaroumpa, and Alessandra Innessi (2018), *Disability Quotas: Past or Future Policy?*, Economic and Industrial Democracy 39 (3): 404-421.

⁽⁹⁾ OHCHR (2007), *From Exclusion to Equality: Realizing the rights of persons with disabilities*, N° 14 - 2007.

làm việc cho người khuyết tật⁽¹⁰⁾. Bởi vậy, Việt Nam nên nghiên cứu và xem xét ban hành định mức dành cho người lao động khuyết tật, ít nhất là tại khu vực công đối với một số dạng khuyết tật nhẹ trong thời gian tới.

Hai là, xem xét bổ sung những hỗ trợ, lợi ích đối với doanh nghiệp có sử dụng người lao động khuyết tật. Điều đó giúp cho người sử dụng lao động trân trọng hơn người lao động khuyết tật, giúp các doanh nghiệp tìm ra được giải pháp có thể vừa đảm bảo lợi nhuận, doanh thu, vừa có thể tận dụng năng lực của người lao động khuyết tật một cách tối đa và hiệu quả. Pháp luật Việt Nam hiện nay có quy định về ưu đãi, hỗ trợ về vốn và thuế đối với các doanh nghiệp có từ 10 lao động khuyết tật trở lên. Đặc biệt, doanh nghiệp còn được miễn nhiều loại thuế nếu có ít nhất 30% tới 70% lao động là người khuyết tật. Cách tính mức ưu đãi, hỗ trợ với doanh nghiệp sử dụng lao động khuyết tật hiện nay thể hiện điểm chưa hợp lý. Việc sử dụng 10 người lao động trong hoạt động sản xuất, kinh doanh vẫn là rất nhiều và có thể tiêu tốn nhiều nguồn lực của người sử dụng lao động, nhưng nếu số lượng này lại chưa đủ 30% tổng số người lao động thì doanh nghiệp này vẫn không được miễn thuế doanh nghiệp và được hỗ trợ 50% phí thuê mặt bằng. Nói cách khác, doanh nghiệp sử dụng số lượng lớn lao động khuyết tật nhưng chưa đạt tỉ lệ 30% thì không được hưởng chính sách ưu đãi nhiều như doanh nghiệp sử dụng ít người khuyết tật hơn nhưng đạt tỉ lệ 30% do tổng số người lao động ít. Những ưu đãi về thuế và hỗ trợ vay vốn chỉ là các biện pháp nhằm khuyến khích việc sử dụng lao động khuyết tật, tuy nhiên quy định hiện nay lại tạo ra sự thiếu công bằng đối với các cơ sở kinh doanh và không khuyến khích được người sử dụng lao động tuyển dụng và sử dụng lâu dài lao động là người khuyết tật. Trong thời gian

tới, các bộ ban ngành liên quan cần nghiên cứu, sửa đổi cách tính mức ưu đãi với doanh nghiệp có sử dụng lao động khuyết tật cho phù hợp với thực tiễn và thực sự tạo động lực cho người sử dụng lao động trong việc tuyển dụng người khuyết tật.

Ba là, phát huy nguồn quỹ dành cho người khuyết tật để có thể kịp thời hỗ trợ người khuyết tật trong những trường hợp mà tình hình sử dụng lao động có sự thay đổi mạnh mẽ. Ví dụ, trong đại dịch Covid - 19, việc hỗ trợ kịp thời có ý nghĩa rất lớn đảm bảo duy trì cuộc sống bình thường cho người khuyết tật trước khi họ có được công việc mới hoặc tìm ra giải pháp hỗ trợ mình để ứng phó với sự thay đổi mạnh mẽ của xã hội. Ngoài ra, nguồn quỹ hỗ trợ nên được sử dụng cho mục đích học tập và trau dồi thêm kỹ năng cho người khuyết tật. Việc phát triển bản thân sẽ là biện pháp dài hạn, giúp hạn chế và phòng ngừa mất việc làm do thay đổi cơ cấu nền kinh tế, sự phát triển của công nghệ để môi trường làm việc cho người khuyết tật được bền vững hơn.

Bốn là, tăng cường tuyên truyền, giáo dục ý thức để mọi người trong xã hội nhận thức được khả năng lao động của người khuyết tật. Không chỉ cấm hành vi phân biệt đối xử với người lao động khuyết tật trong tuyển dụng hay môi trường làm việc, mà ngay cả thông báo tuyển dụng người khuyết tật cũng cần được đáp ứng tính bình đẳng, tôn trọng. Điều này sẽ giúp thay đổi định kiến về người khuyết tật như một đối tượng cần được chăm sóc của từ thiện và phúc lợi xã hội, chứ không phải là một chủ thể có khả năng tự quyết và được hưởng đầy đủ các quyền, trong đó có quyền việc làm. Cách tiếp cận dựa trên quyền con người sẽ

⁽¹⁰⁾ Y. Hao, P. Li (2020), *Employment Legal Framework for Persons with Disabilities in China: Effectiveness and Reasons*, Int. J. Environ. Res. Public Health 2020, 17, 4976.

thúc đẩy sự tôn trọng, ý thức được về nhân phẩm đối với người khuyết tật. Khi rào cản tâm lý được dỡ bỏ, gia đình, cộng đồng và bản thân người khuyết tật sẽ mạnh dạn, tự tin hơn trong cuộc sống và công việc của mình, từ đó có thể tham gia đóng góp một cách chủ động, đầy đủ và hiệu quả hơn vào đời sống xã hội.

Kết luận

Việc đảm bảo quyền việc làm đối với người khuyết tật là điều cần thiết và quan trọng. Nó giúp người khuyết tật có thể “tự đứng trên đôi chân của mình”, không những vượt lên bản thân, còn trở thành những người lao động cống hiến sức lực, trí tuệ của mình cho xã hội. Một nhà nước tôn trọng quyền con người, không phải chỉ phát triển về kinh tế để hỗ trợ cho những nhóm đối tượng yếu thế. Điều quan trọng hơn và ý nghĩa hơn rất nhiều là họ thúc đẩy động lực từ chính bên trong những nhóm đối tượng này để họ có thể mạnh mẽ, có được cuộc sống như những người không khuyết tật. Một nhà nước như vậy sẽ đảm bảo tối đa quyền con người ở nhiều khía cạnh một cách bền vững nhất.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam (1992), *Hiến pháp năm 1992*, Hà Nội.
2. Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam (2013) *Hiến pháp năm 2013*, Hà Nội.
3. Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam (2010), *Luật Người khuyết tật Việt Nam*, Hà Nội.
4. Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam (2019), *Bộ luật Lao động*, Hà Nội.
5. Nghị định 28/2012/NĐ - CP của Chính phủ ngày 10 tháng 4 năm 2012 *quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật người khuyết tật 2010*.
6. Nghị định 14/2013/NĐ-CP của Chính phủ Sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 07/2007/NĐ-CP ngày 12 tháng 01

năm 2007 của Chính phủ *quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật trợ giúp pháp lý*.

7. Nghị định 136/2013/NĐ-CP của Chính phủ *quy định chính sách trợ giúp xã hội đối với đối tượng bảo trợ xã hội*.

8. UN Office of the High Commissioner for Human Rights (OHCHR) (2007), *From Exclusion to Equality: Realizing the rights of persons with disabilities*.

9. OHCHR (2012), *Thematic report on Work and Employment of Persons with Disabilities*, A/HRC/22/25.

10. Tổ chức lao động Quốc tế ILO, Công ước (số 159) và Khuyến nghị (số 168) về *Phục hồi Chức năng Lao động và Việc làm (Người khuyết tật)*

11. International Labour Office (2014), *Achieving equal employment opportunities for people with disabilities through legislation: guidelines*, Geneva: ILO.

12. ILO (2002), *Managing disability in the workplace, ILO code of practice*, Geneva, International Labour Office, 2002 (Bộ quy tắc ứng xử của ILO về quản lý vấn đề khuyết tật tại nơi làm việc năm 2002).

13. UN Department of Economic and Social Affairs (2018), *The United Nations and Disability: 70 years of the work towards a more inclusive world*.

14. Y. Hao, P. Li (2020), *Employment Legal Framework for Persons with Disabilities in China: Effectiveness and Reasons*, Int. J. Environ. Res. Public Health 2020, 17, 4976.

15. Lê Thị Hoài Thu (Chủ biên, 2013), *Bảo đảm quyền con người trong pháp luật lao động Việt Nam - Sách chuyên khảo*, Nxb. Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.

16. Tô Đức, Nguyễn Trung Thành (2019), *Thực trạng bảo đảm quyền có việc làm của người khuyết tật ở Việt Nam*, Quyền của Người khuyết tật, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật.