VIỆN HÀN LÂM
KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM
HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI

NGUYỄN BÍCH NGỌC

VIỆC LÀM CHO NGƯỜI KHUYẾT TẬT THEO PHÁP LUẬT VIỆT NAM HIỆN HÀNH

LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

HÀ NỘI, 2016

VIỆN HÀN LÂM
KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM
HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI

NGUYỄN BÍCH NGỌC

VIỆC LÀM CHO NGƯỜI KHUYẾT TẬT THEO PHÁP LUẬT VIỆT NAM HIỆN HÀNH

Chuyên ngành: Luật Kinh tế
Mã số : 60.38.01.07

LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:
PGS.TS HOÀNG THẾ LIÊN

HÀ NỘI, 2016

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan luận văn là công trình nghiên cứu của riêng tôi, các số liệu thống kê, ví dụ và trích dẫn trong luận văn đảm bảo tính thực tiễn, chính xác, trung thực và tin cậy. Các kết quả nêu trong luận văn chưa được công bố trong bất kỳ công trình nghiên cứu nào khác, tôi đã hoàn thành tất cả các môn học theo chương trình và thực hiện tất cả các nghĩa vụ về tài chính theo quy định của Học viện Khoa học xã hội.

Vậy tôi viết lời cam đoan này đề nghị Học viện khoa học xã hội xem xét để tôi có thể bảo vệ luận văn.

Tôi xin trân trọng cảm ơn!

Tác giả luận văn

Nguyễn Bích Ngọc

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU 1

Chương 1. NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CHUNG VỀ VIỆC LÀM CHO NGƯỜI KHUYẾT TẬT VÀ PHÁP LUẬT VỀ VIỆC LÀM CHO NGƯỜI KHUYẾT TẬT…… 6

1.1. Khái quát chung về người khuyết tật…… 6

1.2. Khái quát chung về vấn đề việc làm cho người khuyết tật 12

1.3. Nhu cầu điều chỉnh bằng pháp luật đối với vấn đề việc làm cho người khuyết tật…… 17

1.4. Nguyên tắc và những nội dung cơ bản của pháp luật việc làm cho người khuyết tật…… 22

Chương 2. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VÀ THỰC TIỄN ÁP DỤNG PHÁP LUẬT VIỆC LÀM CHO NGƯỜI KHUYẾT TẬT Ở VIỆT NAM HIỆN NAY……..... 33

2.1. Quá trình hình thành và phát triển của chế định việc làm cho người khuyết tật trong pháp luật Việt Nam…… 33

2.2. Thực trạng pháp luật việc làm cho người khuyết tật ở Việt Nam……..... 44

2.3. Thực tiễn áp dụng pháp luật việc làm cho người khuyết tật ở Việt Nam..... 51

Chương 3. PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ VIỆC LÀM CHO NGƯỜI KHUYẾT TẬT Ở VIỆT NAM… 59

3.1. Sự cần thiết phải hoàn thiện pháp luật việc làm cho người khuyết tật…. 59

3.2. Phương hướng hoàn thiện.. …… 60

3.3. Giải pháp hoàn thiện.. …… 62

KẾT LUẬN .... …… 74

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO. …… 77

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Người khuyết tật là những người gặp phải khiếm khuyết, suy giảm một hoặc nhiều bộ phận cơ thể, chính vì vậy, người khuyết tật gặp rất nhiều khó khăn trong việc sinh hoạt, lao động và tham gia các hoạt động xã hội. Đảm bảo sự bình đẳng, không phân biệt đối xử cho người khuyết tật để họ được hưởng các quyền như mọi người là một mục tiêu quan trọng hướng đến việc thực thi quyền con người.

Việt Nam là quốc gia có tỷ lệ người khuyết tật trong dân số khá cao so với các nước khác trong khu vực châu Á – Thái Bình Dương với khoảng 7,8% dân số (tương đương với 7 triệu người) khuyết tật [7, tr 1]. Trong những năm qua, hoạt động trợ giúp người khuyết tật đã đạt được những kết quả đáng khích lệ, đời sống của đại đa số người khuyết tật được nâng lên thông qua các hoạt động chăm sóc, hỗ trợ cả về vật chất lẫn tinh thần. Bên cạnh đó, là một trong những quốc gia tham gia tích cực vào các cam kết quốc tế và khu vực về vấn đề người khuyết tật, Việt Nam có nhiều nỗ lực trong việc hoàn thiện hệ thống luật pháp, chính sách về người khuyết tật, nội luật hóa các công ước, triển khai các chương trình, đề án trợ giúp người khuyết tật nhằm tạo ra môi trường pháp lý và huy động tối đa sự tham gia của xã hội trong công tác trợ giúp người khuyết tật hòa nhập cộng đồng và phát triển.[56, tr 4]

Mặc dù vậy, đối với vấn đề việc làm cho người khuyết tật, vốn là vấn đề có tính chất cơ bản, giúp cho người khuyết tật phục hồi chức năng, tham gia lao động, tạo thu nhập và tạo dựng cuộc sống bền vững, giúp người khuyết tật hòa nhập cộng đồng lại chưa thực sự tạo được hiệu quả như mong đợi. Nhiều chỉ tiêu đề ra trong Đề án người khuyết tật 2006 – 2010 chưa đạt được. Một số mô hình thí điểm trong hoạt động dạy nghề cũng không mang lại hiệu quả như mong muốn, dẫn đến số người khuyết tật được tạo việc làm thấp. [24]

Chính vì vậy, nhằm làm sáng tỏ một số vấn đề lý luận về quyền của người khuyết tật với cách tiếp cận mới, và tiếp cận dưới góc độ quyền con người, góp phần nâng cao nhận thức chung của xã hội về quyền của người khuyết tật, trong đó có quyền có việc làm; đồng thời phân tích, đánh giá các quy định pháp luật liên quan đến vấn đề việc làm cho người khuyết tật, từ đó đề xuất một số giải pháp góp phần hoàn thiện pháp luật, nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về quyền của người khuyết tật, tác giả quyết định lựa chọn vấn đề ***"Việc làm cho người khuyết tật theo pháp luật Việt Nam hiện hành"*** làm đề tài luận văn Thạc sỹ luật học.

2. Tình hình nghiên cứu đề tài

Vấn đề việc làm cho người khuyết tật không phải là một vấn đề mới. Cho đến nay, đã có nhiều công trình khoa học nghiên cứu về vấn đề này cũng như vấn đề có liên quan. Theo tìm hiểu bước đầu của tác giả, đã có hơn 40 các công trình nghiên cứu về quyền của người khuyết tật, quyền có việc làm của người khuyết tật. Trong đó có một số công trình nghiên cứu trực tiếp liên quan đến đề tài tác giả lựa chọn. Xin được kể ra đây một số công trình như sau:

- Luận án tiến sĩ Luật học "*Hoàn thiện pháp luật về quyền của người khuyết tật ở Việt Nam hiện nay"*, Nguyễn Thị Báo, Học viện chính trị hành chính quốc gia, 2008

- Luận văn thạc sỹ luật học,*"Pháp luật việc làm cho người khuyết tật"*, Hồ Thị Trâm, Đại học Luật Hà Nội, 2014

- Luận văn thạc sỹ luật học, *"Quyền của người khuyết tật trong luật nhân quyền quốc tế và pháp luật Việt Nam"*, Đại học Quốc gia Hà Nội, 2013

- Luận văn thạc sỹ luật học, *"Pháp luật về việc làm cho người khuyết tật từ thực tiễn thành phố Hà Nội"*, Dương Thị Chung, Học viện khoa học xã hội, 2012

- Luận văn thạc sỹ luật học *"Pháp luật về lao động tàn tật ở Việt Nam"* của Phạm Thị Thanh Việt, 2009

- Giáo trình Luật người khuyết tật năm 2011 của Trường Đại học Luật Hà Nội do Nguyễn Hữu Chí chủ biên.

- Báo cáo người khuyết tật ở Việt Nam: Một số kết quả chủ yếu từ Tổng điều tra Dân số và nhà ở Việt Nam năm 2009 của Quỹ Dân số Liên hợp quốc (UNFPA).

- Báo cáo khảo sát về đào tạo nghề cà việc làm cho người khuyết tật tại Việt Nam của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) tháng 8 năm 2008.

- Báo cáo thực hiện các chính sách trợ giúp người khuyết tật trong dạy nghề việc làm năm 2008 của Cục Việc làm – Bộ Lao động, thương binh và xã hội.

- "*Việc làm của người khuyết tật - Kinh nghiệm và bài học rút ra từ dự án Phát huy năng lực của người khuyết tật tại thành phố Đà Nẵng thông qua cơ hội và dịch vụ kinh tế"*, USAID, NCCD, Save the Children, 2011

Các công trình nghiên cứu kể trên là những nguồn tài liệu tham khảo quý giá cho luận văn trong việc nghiên cứu các chính sách, quy định pháp luật về việc làm cho người khuyết tật ở nước ta hiện nay. Luận văn có ý nghĩa trong việc hệ thống hóa các quy định pháp luật liên quan đến vấn đề này, trong bối cảnh nhiều văn bản quy phạm pháp luật đã được sửa đổi và thay thế, như sự ra đời của Bộ luật lao động 2015 hay việc Việt Nam chính thức phê chuẩn Công ước Người Khuyết tật tháng 07/2014 vừa qua.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích nghiên cứu

Luận văn có mục đích tổng quát là nghiên cứu nhằm cung cấp cơ sở lý luận góp phần hoàn thiện hệ thống pháp luật về việc làm cho người khuyết tật; Trên cơ sở đánh giá thực trạng ban hành và thực tiễn áp dụng pháp luật,

luận văn đề xuất một số kiến nghị, giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật và hiệu quả thực thi về vấn đề này.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

- Phân tích lý giải một số vấn đề lý luận có liên quan đến việc làm của người khuyết tật

- Hệ thống hóa thực trạng pháp luật việc làm cho người khuyết tật và đánh giá thực trạng pháp luật cũng như thực tiễn áp dụng pháp luật đó.

- Đề xuất các giải pháp góp phần hoàn thiện pháp luật việc làm cho người khuyết tật ở Việt Nam.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Luận văn nghiên cứu những quy định pháp luật Việt Nam cũng như cơ chế thực hiện pháp luật hiện nay về vấn đề việc làm cho người khuyết tật.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

Quan điểm, chính sách của nhà nước về vấn đề việc làm cho người khuyết tật; Các quy định pháp luật về việc làm cho người khuyết tật và thực tiễn áp dụng pháp luật. Vấn đề việc làm cho người khuyết tật được đề cập đến trong hệ thống pháp luật Việt Nam bao gồm: Hiến pháp Việt Nam, Bộ luật Lao động, Luật Giáo dục nghề nghiệp, Luật Người Khuyết tật, các công ước quốc tế liên quan đến quyền của người khuyết tật mà việc Việt Nam tham giavà các văn bản dưới luật, văn bản có liên quan.

5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

Để đạt được mục tiêu đề ra, luận văn nghiên cứu dựa trên cơ sở lý luận và phương pháp luận duy vật biện chứng lịch sử của chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, quan điểm của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước ta về vấn đề việc làm cho người lao động. Ngoài ra, tác giả còn phối hợp sử dụng các phương pháp nghiên cứu sau:

5.1. Phương pháp phân tích, tổng hợp, so sánh: Đây là phương pháp chủ yếu được tác giả sử dụng sau khi thu thập thông tin, số liệu báo cáo tổng kết có liên quan đến vấn đề việc làm cho người khuyết tật. Tác giả cũng nghiên cứu tìm hiểu quy định của các quốc gia trên thế giới về vấn đề này.

5.2. Phương pháp tham vấn nhằm trao đổi thông tin và tiếp thu có chọn lọc các ý kiến để phục vụ cho qúa trình hoàn thiện luận văn: Đó là các thầy giáo, cô giáo, các nhà quản lý, những người có nhiều kinh nghiệm về lý luận và thực tiễn trong vấn đề việc làm cho người khuyết tật.

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận văn

Những giải pháp được đề xuất trong luận văn có giá trị tham khảo trong việc tìm hiểu và hoàn thiện các chính sách, pháp luật có liên quan đến vấn đề việc làm cho người lao động, Kết quả nghiên cứu của luận văn sẽ phần nào đóng góp vào một số giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật Việt Nam trong tiến trình hội nhập và cụ thể là thích ứng với Công ước về Người khuyết tật mà Việt Nam vừa phê chuẩn.

Những kết quả khảo sát, nghiên cứu của luận văn có thể làm tài liệu tham khảo cho các hoạt động nghiên cứu, giảng dạy tại các cơ sở đào tạo.

7. Cơ cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận, tài liệu tham khảo, nội dung chính của luận văn gồm 3 chương:

Chương 1: *Những vấn đề lý luận chung về việc làm cho người khuyết tật và pháp luật về việc làm cho người khuyết tật*

Chương 2: *Thực trạng pháp luật việc làm cho người khuyết tật ở Việt Nam hiện nay*

Chương 3: *Phương hướng và giải pháp hoàn thiện pháp luật về việc làm cho người khuyết tật ở Việt Nam*

Chương 1
NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CHUNG VỀ VIỆC LÀM CHO NGƯỜI KHUYẾT TẬT VÀ PHÁP LUẬT VỀ VIỆC LÀM CHO NGƯỜI KHUYẾT TẬT

1.1. Khái quát chung về người khuyết tật

1.1.1. Khái niệm người khuyết tật

Khái niệm người khuyết tật là cơ sở pháp lý để công nhận ai là người khuyết tật và từ đó được bảo vệ bởi hệ thống pháp luật liên quan, phụ thuộc rất nhiều vào mục tiêu mà luật hoặc chính sách cụ thể theo đuổi của từng nước. Hiện nay đa số các định nghĩa về người khuyết tật là sự kết hợp giữa sự khiếm khuyết và các yếu tố môi trường và tiếp cận dưới góc độ quyền của người khuyết tật. Trên thế giới, quan niệm về người khuyết tật cơ bản giống nhau về bản chất vấn đề, nhưng cách diễn đạt cũng không hoàn toàn giống nhau. Sau đây là một số khái niệm người khuyết tật được sử dụng phổ biến:

- Theo quan niệm của Tổ chức y tế thế giới (WHO) thì có ba thuật ngữ có liên quan đến khái niệm khuyết tật đó là khiếm khuyết, giảm khả năng và tàn tật. [55]

Khiếm khuyết: thuật ngữ này hàm ý nói ở cấp độ bộ phận cơ thể là tình trạng bị mất hoặc tình trạng bất bình thường của một hay các bộ phận cơ thể hoặc chức năng tâm sinh lý. Khiếm khuyết có thể là hậu quả của bệnh tật, tai nạn, các nhân tố môi trường hoặc bẩm sinh.

Giảm khả năng: thuật ngữ này hàm ý nói ở cấp độ cá nhân là tình trạng giảm hoặc mất khả năng hoạt động do khiếm khuyết gây ra; hạn chế hoặc mất chức năng (vận động, nói, nghe, nhìn hoặc giao tiếp).

Tàn tật: thuật ngữ này hàm ý nói ở cấp độ xã hội là những thiệt thòi mà một người phải chịu do bị khuyết tật. Hậu quả của sự tương tác giữa một cá nhân bị khiếm khuyết hoặc giảm khả năng với những rào cản trong môi trường xã hội, văn hoá hoặc vật chất, làm cho cá nhân này không thể tham gia

một cách bình đẳng vào cuộc sống cộng đồng chung hoặc hoàn thành một vai trò bình thường Như vậy, theo quan niệm của Tổ chức y tế thế giới WHO thì khuyết tật (dịch từ thuật ngữ tiếng Anh là Disability) không phải là một thuật ngữ để ám chỉ một con người cụ thể bị tàn tật mà đó là một thuật ngữ chứa đựng hàm ý nói về sự thiệt thòi của người khuyết tật ở cấp độ xã hội; còn khi nói về con người cụ thể thì họ vẫn dùng thuật ngữ người khuyết tật (Disabled).

- Công ước số 159 của ILO về tái thích ứng nghề nghiệp và việc làm của người khuyết tật (năm 1983), khoản 1, Điều 1 quy định: "*Người khuyết tật dùng để chỉ một cá nhân mà khả năng có một việc làm phù hợp, trụ lâu dài với công việc đó và thăng tiến với nó bị giảm sút đáng kể do hậu quả của một khiếm khuyết về thể chất và tâm thần được thừa nhận*" [47]

- Công ước về Quyền của người khuyết tật của Liên hợp quốc (năm 2006), Điều 1 quy định: "*Người khuyết tật bao gồm những người bị suy giảm về thể chất, thần kinh, trí tuệ hay giác quan trong một thời gian dài, có ảnh hưởng qua lại với hàng loạt những rào cản có thể cản trở sự tham gia đầy đủ và hiệu quả của người khuyết tật vào xã hội trên cơ sở bình đẳng với những người khác*". [23]

Công ước quốc tế về Quyền của người khuyết tật cũng giải thích một số thuật ngữ có liên quan đến định nghĩa và quyền của người khuyết tật, cụ thể như sau:

"Giao tiếp" bao gồm các ngôn ngữ được trình bày bằng chữ thường hay chữ Braille, giao tiếp bằng xúc giác, in chữ to, phương tiện truyền thông có thể tiếp cận được cũng như các dạng thức, phương tiện giao tiếp bằng chữ viết, nghe nói, ngôn ngữ trực tiếp, người đọc và các thức phóng to chữ hay cách thức thay thế khác của giao tiếp, bao gồm công nghệ thông tin và truyền thông và có thể tiếp cận được;

"Ngôn ngữ" bao gồm các ngôn ngữ nói và ngôn ngữ ký hiệu và các hình thức ngôn ngữ không dùng lời nói khác;

"Phân biệt đối xử do bị khuyết tật" có nghĩa là bất cứ hình thức phân biệt, loại trừ hay hạn chế nào do bị khuyết tật, có mục đích hay ảnh hưởng làm giảm hay huỷ bỏ sự công nhận, thụ hưởng, thực hiện, trên cơ sở bình đẳng với những người khác, tất cả các quyền con người và tự do cơ bản về chính trị, kinh tế, xã hội, văn hoá, dân sự hay bất cứ lĩnh vực nào khác. Nó bao gồm tất cả các hình thức phân biệt đối xử, bao gồm việc từ chối không tạo ra sự điều chỉnh hợp lý;

"Sự điều chỉnh hợp lý" nghĩa là sự sửa đổi, điều chỉnh cần thiết và thích hợp mà không áp đặt một gánh nặng thiếu cân đối hay phi lý nào, ở nơi cần thiết trong trường hợp cụ thể, để đảm bảo người khuyết tật hưởng thụ hay thực thi, trên cơ sở bình đẳng với những người khác, tất cả quyền con người và sự tự do cơ bản;

"Thiết kế phổ cập" có nghĩa là việc thiết kế các sản phẩm, môi trường, chương trình và dịch vụ để tất cả mọi người có thể sử dụng ở phạm vi lớn nhất có thể được, mà không cần phải sửa đổi hay có thiết kế đặc biệt. "Thiết kế phổ cập" sẽ không loại trừ những thiết bị hỗ trợ dành cho những nhóm người khuyết tật cụ thể khi họ cần có những thiết bị này.

- Đạo luật về người khuyết tật của Hoa Kỳ năm 1990 (*ADA - Americans with Disabilities Act of 1990*) định nghĩa "*người khuyết tật là người có sự suy yếu về thể chất hay tinh thần gây ảnh hưởng đáng kể đến một hay nhiều hoạt động quan trọng trong cuộc sống*". Cũng theo ADA những ví dụ cụ thể về khuyết tật bao gồm: khiếm khuyết về vận động, thị giác, nói và nghe, chậm phát triển tinh thần, bệnh cảm xúc và những khiếm khuyết cụ thể về học tập, bại não, động kinh, teo cơ, ung thư, bệnh tim, tiểu đường, các bệnh lây và không lây như bệnh lao và bệnh do HIV (có triệu chứng hoặc không có triệu chứng). [39]

• Theo Luật Bảo vệ người khuyết tật của nước cộng hòa nhân dân Trung Hoa ban hành vào tháng 4 năm 2008, thì Người khuyết tật là người phải chịu sự không bình thường do mất một bộ phận hay chức năng về mặt tâm lý hay thể chất , hoặc trong cấu trúc cơ thể, mất toàn bộ hoặc một phần khả năng để thực hiện một hoạt động theo cách được coi là bình thường. [37]

• Theo Đạo luật về khuyết tật của Vương quốc Anh năm 1995 của Vương Quốc Anh được sửa đổi bổ sung, thì người khuyết tật được hiểu là người có khuyết tật về trí não hay vận động, có ảnh hưởng đáng kể, lâu dài đối với khả năng thực hiện các hoạt động hàng ngày. Tuy nhiên, định nghĩa về khuyết tật này được mở rộng bao gồm cả người mắc bệnh ung thư, HIV và các bệnh lây nhiễm khác. [41]

• Theo Luật Phòng chống phân biệt đối xử người khuyết tật của Hàn Quốc thông qua tháng 4 năm 2007 thì quan niệm về khuyết tật và người khuyết tật [38] như sau:

- "Khuyết tật" phản ánh nguyên nhân của việc chống phân biệt đối xử theo quy định của luật này là sự suy yếu hay khiếm khuyết về thể chất hoặc tâm thần mà làm hạn chế căn bản các sinh hoạt của mỗi cá nhân hoặc các hoạt động xã hội trong một khoảng thời gian không xác định.

- "Người khuyết tật" nghĩa là những cá nhân bị khuyết tật như theo quy định nêu trên

Có thể thấy, khái niệm về người khuyết tật, dù tiếp cận dưới bất cứ góc độ nào, nhất thiết phải phản ánh một thực tế là người khuyết tật có thể gặp các rào cản do yếu tố xã hội, môi trường hoặc con người khi tham gia vào mọi hoạt động kinh tế, chính trị, xã hội. Và phải được đảm bảo rằng, họ có quyền và trách nhiệm tham gia vào mọi hoạt động của đời sống như bất cứ công dân nào với tư cách là các quyền của con người. Với cách tiếp cận đó, có thể tổng quát về khái niệm người khuyết tật như sau:

Người khuyết tật là người bị khiếm khuyết một hoặc nhiều bộ phận cơ thể hoặc bị suy giảm chức năng dẫn đến những hạn chế đáng kể và lâu dài trong việc tham gia của người khuyết tật vào hoạt động xã hội trên cơ sở bình đẳng với những chủ thể khác.

Ở Việt Nam trước đây có sự phân biệt hai thuật ngữ người tàn tật và người khuyết tật. Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 1992, Pháp lệnh về người tàn tật năm 1998 [31] [32] và nhiều luật khác thường sử dụng thuật ngữ người tàn tật. Trong khi đó Luật Giáo dục của Việt Nam ban hành năm 2005 lại sử dụng cả hai thuật ngữ là người tàn tật và người khuyết tật. Cụ thể là Điều 10 Luật giáo dục năm 2005 viết: "… *Nhà nước ưu tiên, tạo điều kiện cho con em dân tộc thiểu số, con em gia đình ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn, đối tượng được hưởng chính sách ưu đãi, người tàn tật, khuyết tật và đối tượng được hưởng chính sách xã hội khác thực hiện quyền và nghĩa vụ học tập của mình".* Tuy vậy, Luật giáo dục năm 2005 và các văn bản hướng dẫn Luật này lại không có giải thích một cách cụ thể thế nào là người khuyết tật và người tàn tật. [33]

Sự không nhất quán này chứa đựng trong đó hàm ý thuật ngữ người khuyết tật khác với thuật ngữ người tàn tật, người khuyết tật là người bị khiếm khuyết ít hơn và giảm thiểu chức năng ít hơn người tàn tật; người tàn tật là người bị khiếm khuyết nhiều hơn, giảm thiểu chức năng nhiều hơn người khuyết tật, hay nói một cách khác là người tàn tật là người bị nặng hơn người khuyết tât. Thực ra cách hiểu này không phải không có lý nếu phân loại khuyết tật theo mức độ nặng nhẹ khác nhau. Tuy nhiên, cách phân loại và hiểu như trên chưa phù hợp với thông lệ chung của thế giới. [4, tr 24-25]

Cùng với sự ra đời của Luật Người khuyết tật được Quốc hội Việt Nam thông qua ngày 17/6/2010, có hiệu lực từ 01/01/2011, khái niệm *"người khuyết tật"* chính thức được sử dụng thay cho khái niệm *"người tàn tật",* phù hợp với khái niệm và xu hướng nhìn nhận của thế giới về vấn đề khuyết tật.

Theo quy định tại khoản 1, Điều 2 của Luật này thì "*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*." [35]

Theo cách hiểu này thì người khuyết tật bao gồm cả những người bị khuyết tật bẩm sinh, người bị khiếm khuyết do tai nạn, thương binh, bệnh binh,.. Khái niệm được đưa ra trong Luật Người khuyết tật Việt Nam đã tương đối phù hợp với quan điểm tiến bộ của thế giới, tuy nhiên vẫn còn khá chung chung so với khái niệm trong Công ước về quyền của người khuyết tật.

1.1.2. Đặc điểm của người khuyết tật

Từ những khái niệm trên, có thể rút ra một số đặc điểm chung nhất về người khuyết tật [4, tr 25] như sau:

(i) Người khuyết tật là người bị khiếm khuyết một hay nhiều bộ phận của cơ thể; sự khiếm khuyết này có thể nhìn thấy hoặc thể hiện dưới dạng giảm thiểu chức năng nào đó của con người so với những người bình thường

(ii) Do bị khiếm khuyết nên dẫn đến việc người khuyết tật bị giảm thiểu chức năng hoạt động vốn có của con người

(iii) Sự khiếm khuyết và giảm thiểu chức năng dẫn đến hoạt động của người khuyết tật gặp những khó khăn nhất định trong cuộc sống hàng ngày và cuộc sống xã hội so với những người khác.

(iv) Sự khiếm khuyết, giảm thiểu chức năng, sự khó khăn trong hoạt động diễn ra trong một thời gian nhất định, thường là thời gian dài.

Những đặc điểm này sẽ là căn cứ quan trọng để tìm ra cách thức tiếp cận và trợ giúp phù hợp cho người khuyết tật trong việc đạt được các quyền cơ bản của mình cũng như khả năng hòa nhập bình đẳng với xã hội nói chung và vấn đề việc làm cho người khuyết tật nói riêng. Dưới góc độ pháp lý, làm rõ các đặc điểm của người khuyết tật là một trong những cơ sở, căn cứ khoa học tác động đến việc quy định, ban hành, thực thi, áp dụng pháp luật và

chính sách với người khuyết tật, trong đó có các quan hệ liên quan đến vấn đề việc làm cho người khuyết tật. Theo đó, các quy định pháp luật, chính sách của nhà nước phải đảm bảo điều chỉnh mối quan hệ của cái chung giữa người khuyết tật với các công dân bình thường khác trong xã hội; giữa người khuyết tật nói chung với nhau. Đồng thời, phải đảm bảo cái riêng giữa người khuyết tật với cộng đồng còn lại của xã hội, cái đặc thù của những người khuyết tật với các dạng tật khác nhau của chính người khuyết tật.

Ngoài ra, đặc điểm của người khuyết tật còn được xem xét dưới góc độ dạng tật và mức độ khuyết tật. Việc phân loại này có thể dựa trên các quan điểm và tiêu chí khác khác nhau nhưng nói chung thường dựa trên tiêu chí của sự khiếm khuyết bộ phận cơ thể hoặc suy giảm chức năng. Ở Việt Nam, việc phân loại người khuyết tật dựa trên quy định về dạng tật và mức độ khuyết tật [35, Điều 3]. Theo đó các dạng tật bao gồm: Khuyết tật vận động; khuyết tật nghe, nói; khuyết tật nhìn; khuyết tật thần kinh, tâm thần; khuyết tật trí tuệ; khuyết tật khác.

Mỗi loại khuyết tật này có những đặc điểm nhất định về tâm, sinh lý qua đó tác động đến các nhu cầu và sự hòa nhập của người khuyết tật.

1.2. Khái quát chung về vấn đề việc làm cho người khuyết tật

1.2.1. Quan niệm việc làm cho người khuyết tật

Là một con người, người khuyết tật có quyền lao động và có việc làm như bất kỳ ai khác mà không phải chịu sự phân biệt đối xử nào. Việc làm có thể hiểu chung nhất là các hoạt động lao động tạo ra thu nhập cho người khuyết tật và không bị pháp luật cấm. Điều này cũng thống nhất với định nghĩa về việc làm được quy định tại Khoản 1 Điều 9 Bộ luật lao động 2012 [35]. Người khuyết tật có thể tự mình tự tạo việc làm hoặc tham gia quan hệ lao động để có việc làm.

Đề cập đến vấn đề việc làm cho người khuyết tật, Giáo trình Luật Người khuyết tật của Đại học Luật Hà Nội cho rằng, đề cập đến vấn đề này là

đề cập dưới góc độ cơ hội việc làm cho họ.Việc làm ở đây bao gồm cả việc tiếp nhận đào tạo nghề, được tiếp nhận việc làm và các loại nghề nghiệp, bao gồm cả các điều kiện sử dụng lao động cũng như đảm bảo việc làm, tức là đề cập đến cả một quá trình làm việc của người khuyết tật. Đây cũng chính là quan niệm về việc làm theo quan niệm của ILO trong Công ước số 111- Công ước về phân biệt đối xử trong việc làm nghề nghiệp. Theo đó, người khuyết tật cũng được đối xử bình đẳng về cơ hội việc làm như những người lao động khác mà không bị phân biệt đối xử. [48]

Tuy nhiên, cơ hội tham gia vào các hoạt động kinh tế và các hoạt động xã hội một cách đầy đủ và hiệu quả của người khuyết tật ở các quốc gia là khác nhau. Đa số ở các quốc gia có điều kiện kinh tế xã hội phát triển, người khuyết tật có cơ hội lớn hơn so với các quốc gia đang phát triển và ở các quốc gia được xếp vào nhóm nước nghèo thì cơ hội tham gia vào các hoạt động kinh tế - xã hội gặp nhiều khó khăn hơn. [4]

1.2.2. Những điểm đặc trưng trong vấn đề việc làm cho người khuyết tật

Đặc trưng của vấn đề việc làm cho người khuyết tật thể hiện ở các điểm sau đây:

a. Các rào cản ảnh hưởng đến cơ hội việc làm của người khuyết tật

(i) *Các rào cản về mặt tinh thần* như sự phân biệt đối xử về việc tuyển chọn lao động, cơ hội thăng tiến, cơ hội tiếp cận các dịch vụ xã hội cơ bản, cơ hội tiếp cận trường học, đào tạo nghề và sự mặc cảm và tự ty của chính người khuyết tật.

(ii) *Rào cản về mặt vật chất:* Điều kiện cơ sở vật chất không cho phép người khuyết tật tiếp cận và tham gia đầy đủ với giao thông công cộng, công sở, các công trình phúc lợi xã hội, trường học, bệnh viện, công trình nhà ở,… cũng có thể xem là rào cản ảnh hưởng đến cơ hội việc làm của người khuyết tật.

(iii) *Rào cản về thể chế:* chưa có hoặc chưa đảm bảo việc thực thi các chính sách, quy định của nhà nước về chống phân biệt đối xử về cơ hội việc

làm, tiếp cận các dịch vụ xã hội hoặc chính sách phúc lợi xã hội, chưa giúp cho người khuyết tật có cơ hội tiếp cận với việc làm.

b. Cần có sự hỗ trợ, điều chỉnh hợp lý đối với người khuyết tật trong lĩnh vực việc làm để đảm bảo cơ hội việc làm cho người khuyết tật.

Với những đặc điểm riêng biệt, có thể coi người khuyết tật là một đối tượng lao động đặc thù. Do đặc điểm về thể chất nên việc tìm kiếm việc làm, duy trì việc làm cũng như đảm bảo việc làm đối với họ thường khó khăn hơn so với những lao động khác. Hơn nữa trong quá trình thực hiện công việc họ cần có những điều kiện sử dụng lao động riêng cho phù hợp với sức khỏe. Tuy nhiên, người khuyết tật có quyền được hưởng việc làm bền vững và cũng có thể làm việc năng suất như những người khác khi có điều kiện lao động phù hợp. Chính vì vậy cần phải có sự hỗ trợ, điều chỉnh hợp lý cho người khuyết tật để họ có thể tìm kiếm việc làm và có được việc làm bền vững. Những hỗ trợ đặc biệt nhằm tạo cơ hội bình đẳng và đối xử bình đẳng giữa lao động khuyết tật với những lao động khác tại nơi làm việc sẽ không bị coi là phân biệt đối xử. Điều này cũng không phải là sự ưu tiên hay ưu đãi mà là tạo điều kiện để người khuyết tật được bình đẳng ngang bằng với những lao động khác, giúp họ tái hòa nhập vào cộng đồng. Điều này đặc biệt quan trọng đối với nữ lao động khuyết tật, những người thường phải đối mặt với những bất lợi, khó khăn lớn hơn so với người khác vì còn bị phân biệt đối xử thêm về giới.

Việc thúc đẩy cơ hội việc làm bình đẳng cho người khuyết tật đòi hỏi các quốc gia phải có chính sách việc làm ưu đãi nhằm đảm bảo rằng người khuyết tật sẽ được tiếp cận các cơ hội việc làm trên thị trường lao động. Một trong những chính sách việc làm ưu đãi đã được thực hiện ở một số quốc gia và được ILO khuyến khích như quy định trách nhiệm của chủ sử dụng lao động phải nhận một số lượng hoặc một tỉ lệ lao động người khuyết tật [49]. Ngoài ra ILO cũng nhắc nhở một số công việc có những yêu cầu mà người

khuyết tật khó thực hiện tốt được, điều này có thể được giảm thiểu bằng cách tránh những việc liên quan đến hạn chế của người khuyết tật, chẳng hạn khuyết tật ở chân thì không nên tìm những việc phải đi lại quá nhiều, hoặc một số công việc đòi hỏi về ngoại hình thì người khuyết tật cũng khó tiếp cận. [50]

c. Thái độ và nhận thức về người khuyết tật có ảnh hưởng rất lớn đến việc bảo đảm quyền của người khuyết tật nói chung và quyền việc làm của người khuyết tật nói riêng.

Tuy nhiên, nhận thức về người khuyết tật chưa đồng đều trong toàn xã hội mà tập trung chủ yếu vào tầng lớp cán bộ, viên chức và nhân việc làm việc trong các tổ chức chính trị, kinh tế, xã hội,… và hộ gia đình có người khuyết tật, một bộ phận những người khuyết tật đang được hưởng chế độ chính sách trợ giúp xã hội. Số đông người dân và người khuyết tật nhận thức về vấn đề người khuyết tật và quyền của người khuyết tật còn hạn chế và diễn ra chậm. Mặt khác, nhận thức về vấn đề này chưa thực sự đầy đủ, đa phần chỉ biết về các chính sách hỗ trợ bằng vật chất trực tiếp chứ chưa quan tâm đến các chính sách, quy định khác có liên quan, đặc biệt là các chính sách giúp người khuyết tật tham gia, có tiếng nói bình đẳng trong các quyết định. Trong bối cảnh hiện nay một trong những yêu cầu cấp thiết là cần thay đổi vị thế, thay đổi hành vi của người khuyết tật từ "cam phận" chuyển sang "sống tích cực" thông qua các cuộc vận động thay đổi chính sách và cơ chế quản trị điều hành theo hướng dân chủ và hội nhập ở các cấp thì mới có thể đảm bảo được quyền và lợi ích của người khuyết tật cũng như các nhóm thiệt thòi nói chung một cách bền vững.

Ở Việt Nam, một trong những rào cản lớn nhất để người khuyết tật hoà nhập xã hội tại Việt Nam là **thái độ và cách tiếp cận xem nhẹ khả năng hoà nhập xã hội của người khuyết tật**. Phần lớn thái độ của mọi người đối với

người khuyết tật tại Việt Nam là "cần chăm sóc và bảo vệ", chính điều này đã đặt người khuyết tật vào vị thế đơn thuần là người tiếp nhận thụ động các chăm sóc, người khuyết tật vì thế không được nhìn nhận như một thành viên bình đẳng trong xã hội dưới con mắt của cộng đồng cũng như chính những người khuyết tật. Cũng chính từ đó mà người khuyết tật tại Việt Nam có khuynh hướng nhận sự chăm sóc, hỗ trợ lương thực thực phẩm và nơi nương tựa, song lại không được tham gia hoạt động lao động vì mọi người cho rằng không đủ khả năng. Có nhiều trường hợp, thậm chí người có khuyết tật nhẹ cũng bị cho là không đủ khả năng và không được đến trường học, không được tạo điều kiện làm việc tại các gia đình, các công việc đồng áng, không được kết hôn và không tìm được việc làm. [27]

Nhận thức này tác động rất lớn tới việc người khuyết tật Việt Nam không được tham gia một cách hiệu quả vào mọi mặt đời sống, giáo dục, đào tạo và việc làm, cũng như cuộc sống gia đình, đồng thời ảnh hưởng rất lớn tới sự tham gia của họ vào việc ra các quyết định ở địa phương hay gia đình, thậm chí ở các cấp thấp nhất.

Thay đổi nhận thức trong vấn đề tạo cơ hội việc làm cho người khuyết tật

Nhà nước với tư cách, vai trò là chủ thể quyền lực chịu trách nhiệm chính trong việc hỗ trợ tạo việc làm cho người khuyết tật. Trong đó, những chính sách ưu tiên từ phía nhà nước trong việc sử dụng lao động khuyết tật ở các cơ quan doanh nghiệp là một phần không thể thiếu nhằm giúp người khuyết tật tiếp cận tốt hơn với các cơ hội nghề nghiệp. Tuy nhiên, cần lưu ý để đảm bảo sự hỗ trợ, điều chỉnh này không có nghĩa tạo ra gánh nặng cho các đơn vị sử dụng lao động có sử dụng lao động là người khuyết tật. Để làm được điều này, trước hết về phía người khuyết tật cũng phải có những cố gắng nhất định dựa trên trách nhiệm hỗ trợ một phần của người sử dụng lao động. Trong đó cần tránh cách tiếp cận "ban ơn" của các doanh nghiệp, người sử

dụng lao động khi sử dụng lao động. Vì vậy, điều quan trọng nhất là cần phát triển năng lực tự thân và khả năng chuyên môn của người khuyết tật để họ có cơ hội nhiều và chủ động hơn trong việc tiếp cận việc làm, cũng như tạo ra lợi thế làm việc tại các cơ quan, doanh nghiệp, đảm bảo cho các bên đều cùng có lợi. Đây mới là cách tiếp cận bền vững nhất.

1.3. Nhu cầu điều chỉnh bằng pháp luật đối với vấn đề việc làm cho người khuyết tật

Một là, xuất phát từ vai trò của việc làm đối với người khuyết tật trong việc đảm bảo đời sống vật chất và tinh thần cho người khuyết tật, giúp người khuyết tật hòa nhập cộng đồng.

Người khuyết tật gặp nhiều khó khăn trong đời sống vật chất và tinh thần của họ. Ở Việt Nam, theo kết quả khảo sát người khuyết tật do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tiến hành năm 2008 thì phần lớn các hộ có người khuyết tật đều có mức sống thấp. Theo đánh giá của các hộ gia đình thì có 32,5% số hộ thuộc loại nghèo (cao hơn so với mức chung của cả nước là 22%), 58% số hộ có mức sống trung bình, chỉ có 9% số hộ thuộc loại khá và 0,5% số hộ thuộc loại giàu. Hộ càng có nhiều người khuyết tật thì mức sống càng giảm, trong nhóm hộ có 01 người khuyết tật, 31% là thuộc diện hộ nghèo, song tỷ lệ hộ nghèo ở nhóm hộ có 3 người khuyết tật lại lên trên 63%. Điều đáng nói là có tới 79,13% sống dựa vào gia đình, người thân, trong đó có 97.7% là người khuyết tật dưới 16 tuổi. Theo thống kê, thu nhập của các gia đình có người khuyết tật chủ yếu đến từ các hoạt động nông nghiệp, lao động chân tay hoặc các hoạt động đơn giản khác. Bởi vậy, nguồn sống của họ phụ thuộc rất nhiều vào trợ cấp xã hội của nhà nước. Tuy nhiên, chỉ có người khuyết tật nặng mới được nhận trợ cấp từ nhà nước và ngân sách chính phủ giành cho người khuyết tật thường không đủ theo nhu cầu. [42]

Một con số khác theo Tổng Điều tra Dân số và Nhà ở 2009 cho thấy cứ mỗi 4 gia đình có người khuyết tật, thì có một gia đình sống dưới mức nghèo khổ. Việc phải chăm sóc cho người khuyết tật khiến nhiều gia đình càng lâm vào hoàn cảnh khó khăn do phải chi trả các chi phí sinh hoạt hàng ngày, chi phí y tế và các chi phí phát sinh khác so với những gia đình không phải chăm sóc người khuyết tật. [53]

Cách tốt nhất để khắc phục hiện trạng này là tạo cơ hội để người khuyết tật có việc làm và tự nuôi sống bản thân mình, từ đó hỗ trợ gia đình và đóng góp ngược lại sức lực của mình cho xã hội. Việc làm sẽ giúp người khuyết tật có thu nhập và ổn định cuộc sống. Hiện nay, đa phần người khuyết tật được xem là đối tượng yếu thế không có khả năng và cần trợ giúp, điều này vô hình chung tạo ra một định kiến là người khuyết tật trở thành gánh nặng cho gia đình của họ và xã hội. Việc phải lệ thuộc vào sự chăm sóc từ bên ngoài khiến đời sống vật chất của họ khó được đảm bảo và thụ động. Những khó khăn về thu nhập như đã kể trên sẽ cản trở người khuyết tật tiếp cận dịch vụ y tế, giáo dục, học nghề, tìm kiếm việc làm, tham gia giao thông, dẫn đến khó khăn trong cuộc sống và hòa nhập với cộng đồng.

"*Việc làm là công cụ quan trọng nhất để có thể tái hòa đồng những người thường có xu hướng bị bỏ bên rìa xã hội*" [55]. Việc làm giúp người khuyết tật có cơ hội hòa nhập, tham gia vào môi trường tập thể, các hoạt động xã hội đa dạng. Sự tự tin trong việc có thể nuôi sống bản thân và đóng góp sức lao động giúp người khuyết tật tự tin hơn. Từ đó, thay đổi quan điểm và cách nhìn nhận về người khuyết tật, từ đối tượng cần trợ giúp sẽ chuyển sang là đối tượng được đảm bảo quyền được làm việc, quyền được cống hiến sức lao động của mình cho cộng đồng và xã hội. Lao động và tạo ra sản phẩm lao động là cách người khuyết tật thực hiện trách nhiệm và nghĩa vụ của mình đối với xã hội. Cảm thấy mình là người có ích cho xã

hội sẽ là cách tốt nhất để thể hiện sự bình đẳng của người khuyết tật so với những người khác.

Hai là, dưới góc độ xã hội, tạo việc làm cho người khuyết tật góp phần phát huy tối đa các nguồn lực cho xã hội. Người khuyết tật cũng có trách nhiệm trong việc tham gia vào các hoạt động của cộng đồng và đóng góp công sức của mình vào việc thúc đẩy phát triển kinh tế – xã hội của quốc gia. Cần phải xem người khuyết tật là nguồn lực và là một lực lượng xã hội có đóng góp không nhỏ cho nền kinh tế đất nước nếu tạo cơ hội lao động và cống hiến cho người khuyết tật. Theo Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), Việt Nam mất khoảng 3% GDP (tổng sản phẩm quốc nội) mỗi năm do thị trường lao động hạn chế tiếp nhận người khuyết tật [51]. Ở nhiều quốc gia, trách nhiệm của Người khuyết tật trách nhiệm của người khuyết tật được quy định rõ, chẳng hạn như Luật bảo vệ người khuyết tật của Trung Quốc 2008 quy định: *"Nhà nước khích lệ người khuyết tật thể hiện tinh thần tự trọng, sự tự tin, tinh thần tự lực và có đóng góp xây dựng xã hội. Người khuyết tật cần phải tuân thủ luật pháp, thực hiện nghĩa vụ và trách nhiệm của mình, tôn trọng đạo đức xã hội."* [37]

Ba là, người khuyết tật gặp khó khăn trong việc tiếp cận việc làm

Hầu hết các quốc gia trên thế giới đều có chung nhận thức rằng người khuyết tật luôn gặp khó khăn trong cuộc sống hàng ngày và gặp nhiều rào cản trong cuộc sống xã hội, họ là đối tượng yếu thế, thiếu may mắn và chịu nhiều thiệt thòi trong cuộc sống. Như đã trình bày ở trên, người khuyết tật phải đối mặt với nhiều rào cản trong quá trình tiếp cận với việc làm như sự phân biệt đối xử của xã hội, các rảo cản về cơ sở vât chất, rào cản về tinh thần và định kiến xã hội, rào cản thể chế,… Để có thể khắc phục những rào cản này thì cần tạo môi trường thuận lợi cho người khuyết tật hoà nhập cộng đồng và phát triển, thông qua việc xây dựng hệ thống luật pháp, chính sách, chương trình

bảo vệ người khuyết tật và phúc lợi xã hội dành cho người khuyết tật; Thông qua việc tuyên truyền giáo dục, vận động xã hội nhằm nâng cao nhận thức, thay đổi thái độ hành vi ứng xử thân thiện với người khuyết tật; chống mọi sự phân biệt đối xử và kỳ thị; Tạo cơ hội cho người khuyết tật thành lập hiệp hội của người khuyết tật và thành lập các tổ chức hoạt động vì người khuyết tật để cung cấp những dịch vụ và trợ giúp người khuyết tật. Những hoạt động này đòi hỏi sự cam kết rất lớn của các quốc gia và sự thể chế hóa vào pháp luật của mỗi nước.

Về phía người khuyết tật, người khuyết tật cũng ý thức được họ là một bộ phận cấu thành của xã hội không thể tách rời và họ cũng có trách nhiệm trong việc tham gia vào các hoạt động của cồng đồng và đóng góp vào việc thúc đẩy phát triển kinh tế xã hội của các quốc gia và cũng có quyền được hưởng đầy đủ những thành quả phát triển của nhân loại. Tuy vậy, không phải tất cả những người khuyết tật đều ý thức được điều đó, cũng có một bộ phận người khuyết tật nặng họ luôn luôn trong trạng thái tự ty, mặc cảm với số phận kém may mắn và phó mặc số phận cho trời quyết định và chỉ biết sống dựa vào gia đình và sự trợ giúp của nhà nước. Điều này lại càng trở thành thách thức lớn trong quá trình tiếp cận việc làm của người khuyết tật.

Bốn là, dưới góc độ quyền, việc làm giúp đảm bảo quyền lao động cho người khuyết tật

Công ước Quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa 1966 quy định về việc thừa nhận quyền mà mọi người được hưởng những điều kiện làm việc công bằng và thuận lợi [22]. Công ước quốc tế về quyền của người khuyết tật cũng nêu rõ: Các quốc gia thành viên công nhận quyền lao động của người khuyết tật trên cơ sở bình đẳng với những người khác, 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 (Điều 27). [23]

Ngoài ra, Công ước số 159 năm 1983 về Tái thích ứng nghề nghiệp là việc làm của người khuyết tật ILO cũng quy định: "Mọi nước thành viên phải coi mục đích tái thích ứng nghề nghiệp và làm cho mọi người khuyết tật có thể tìm được và duy trì được một việc làm thích hợp có thể thăng tiến về nghề nghiệp và do đó dễ làm trong việc hòa nhập hoặc tái hòa nhập vào xã hội" (Điều 1,2). [47]

Trong khuôn khổ Hành động Thiên niên kỷ BIWAKO: hướng tới một xã hội hòa nhập, không rào cản và dựa trên quyền của người khuyết tật khu vực Châu Á - Thái Bình Dương đã được thông qua tại Hội nghị cấp cao Liên Chính phủ kết thúc Thập kỷ người khuyết tật khu vực Châu Á - Thái Bình Dương, 1993 - 2002, tổ chức tại Otsu, Shiga, Nhật Bản vào tháng Mười năm 2002, các Chính phủ đã ký cam kết vào Tuyên bố về sự tham gia đầy đủ và bình đẳng của người khuyết tật khu vực Châu Á - Thái Bình Dương. Khuôn khổ này nhấn mạnh sự chuyển đổi từ phương pháp dựa trên sự từ thiện sang phương pháp dựa trên quyền vì sự phát triển của người khuyết tật. Khuôn khổ cũng thúc đẩy một xã hội hòa nhập, không rào cản và dựa trên quyền, có bao hàm tính đa dạng của nhân loại. Hơn nữa, Khuôn khổ cũng cho phép và thúc đẩy sự đóng góp về kinh tế - xã hội của các thành viên và đảm bảo công nhận các quyền của người khuyết tật. [25]

Việt Nam là một trong những quốc gia tham gia tích cực vào các cam kết quốc tế và khu vực về vấn đề người khuyết tật. Tháng 10/2007, Việt Nam đã ký tham gia Công ước của Liên Hiệp quốc về quyền của người khuyết tật và cam kết thực hiện khuôn khổ hành động Thiên niên kỷ BIWAKO. Đến

tháng 11/2014, Quốc hội Việt Nam đã chính thức phê chuẩn Công ước Liên Hiệp quốc về người khuyết tật. Hiện nay Công ước 159 vừa đề cập ở trên dự kiến sẽ được trình các cấp có thẩm quyền xem xét và phê chuẩn năm 2016, thể hiện sự cam kết trong lĩnh vực lao động và việc làm cho người khuyết tật, qua đó thể hiện sự tôn trọng, bảo vệ và đảm bảo quyền con người, quyền công dân của Việt Nam.

Cũng như các quốc gia khác, để thực hiện các cam kết quốc tế và khu vực, Việt Nam phải từng bước hoàn thiện hệ thống luật pháp và chính sách về người khuyết tật, trong đó có các quy định liên quan đến vấn đề việc làm cho người khuyết tật, nội luật hóa các cam kết đảm bảo quyền của người khuyết tật.

1.4. Nguyên tắc và những nội dung cơ bản của pháp luật việc làm cho người khuyết tật

1.4.1. Các nguyên tắc cơ bản của pháp luật việc làm cho người khuyết tật

(i) Nguyên tắc tôn trọng và đảm bảo quyền lao động của người khuyết tật.

Điều này xuất phát từ các quyền tự nhiên của con người. Công ước quốc tế về quyền của người khuyết tật đã khẳng định: tất cả quyền con người, tự do cơ bản và nhu cầu của người khuyết tật sẽ được bảo đảm sự hưởng thụ đầy đủ của họ mà không bị phân biệt đối xử [23]. Ngoài ra, Hiến chương của Liên Hợp Quốc năm 1945 cũng đã công nhận nhân phẩm và giá trị vốn có và các quyền bình đẳng, không thể chuyển nhượng của tất cả các thành viên trong gia đình nhân loại như là nền tảng của tự do, công lý và hoà bình trên thế giới, trong đó có người khuyết tật [20]. Cùng quan điểm này, Tuyên ngôn và Công ước quốc tế về nhân quyền 1948 của Liên Hợp Quốc đã tuyên bố và nhất trí rằng mọi người đều được hưởng tất cả các quyền và tự do mà không có sự phân biệt dưới bất cứ hình thức nào [21]. Trong các văn bản nêu trên

của cộng đồng quốc tế, có thể thấy đều khẳng định và tái khẳng định rằng người khuyết tật cũng là một con người và họ được hưởng mọi quyền của con người nói chung, quyền về việc làm nói riêng. Các quốc gia phải công nhận quyền được làm việc của người khuyết tật, bằng cách thực thi những bước phù hợp, bao gồm cả các biện pháp luật pháp.

Đối với vấn đề việc làm cho người khuyết tật, nguyên tắc này cần được tiếp cận theo hướng cân bằng mối quan hệ giữa quyền của người khuyết tật với trách nhiệm của người khuyết tật.

(ii) Nguyên tắc bình đẳng và không phân biệt đối xử.

Nguyên tắc không phân biệt đối xử với người khuyết tật xuất phát từ quan điểm cho rằng tất cả mọi người dù họ có sự khác nhau về thể lực, trí lực và các đặc điểm khác, đều có giá trị và tầm quan trọng ngang nhau (Điều 1 Tuyên ngôn nhân quyền năm 1948, Tuyên bố của Tổ chức lao động quốc tế tại Philadelphia năm 1944).

Việc phân biệt đối xử đối xử đối với người khuyết tật trong lĩnh vực việc làm là vấn đề khó tránh khỏi trong thực tiễn sử dụng lao động do những khiếm khuyết về thể chất của người khuyết tật đòi hỏi sự đầu tư lớn về cơ sở vật chất và điều kiện lao động nhiều hơn so với lao động không khuyết tật. Bên cạnh đó, quan niệm cho rằng năng suất lao động của người khuyết tật không cao cũng là nguyên nhân gây ra sự phân biệt đối xử của người sử dụng lao động. Nguyên tắc này cũng đã được tổ chức lao động quốc tế ILO quy định trong Công ước số 111 - Công ước về phân biệt đối xử trong việc làm nghề nghiệp [48]. Theo đó, Công ước đã làm rõ các vấn đề sau đây:

- *Phân biệt đối xử đối với người khuyết tật bao gồm: phân biệt đối xử trực tiếp và phân biệt đối xử gián tiếp.*

- *Phân biệt đối xử trực tiếp:* là khi có sự phân biệt đối xử không công bằng giữa những người lao động khuyết tật và những người lao động không

khuyết tật được quy định trong luật pháp hoặc các thông lệ thực tiễn gây nên sự khác biệt rõ ràng giữa những người lao động này.

Phân biệt đối xử gián tiếp: là những quy định hoặc thông lệ thực tiễn có vẻ trung lập nhưng thực tế lại dẫn đến việc triệt bỏ hoặc làm phương hại sự bình đẳng về cơ may hoặc đối xử giữa những người lao động khuyết tật và không khuyết tật. Tuy nhiên, những cách thức đặc biệt nhằm tạo cơ hội bình đẳng và đối xử bình đẳng giữa những người lao động khuyết tật với những lao động khác tại nơi làm việc sẽ không bị coi là phân biệt đối xử.

Việc đảm bảo không phân biệt đối xử đối với người khuyết tật trong lĩnh vực việc làm thể hiện ở việc người khuyết tật và người không khuyết tật đều được đối xử bình đẳng về việc làm, cơ hội tìm kiếm việc làm cũng như quá trình duy trì và đảm bảo việc làm đó. Điều đó có nghĩa, không có sự phân biệt đối xử đối với người khuyết tật từ việc tiếp nhận việc làm (tuyển dụng lao động) , đến quá trình sử dụng lao động và bảo đảm việc làm.

(iii) Nguyên tắc đảm bảo quyền được tiếp cận việc làm, có sự hỗ trợ và điều chỉnh hợp lý đối với người khuyết tật.

Công ước về Quyền của người khuyết tật 2006 quy định: "… *Sự điều chỉnh hợp lý nghĩa là việc sửa đổi, điều chỉnh cần thiết và thích hợp mà không áp đặt một gánh nặng thiếu cân đối hay phi lý nào, ở nơi cần thiết trong trường hợp cụ thể, để đảm bảo người khuyết tật hưởng thụ hay thực thi, trên cơ sở bình đẳng với những người khác, tất cả quyền con người và sự tự do cơ bản*". [25, Điều 2]

Để đảm bảo quyền của người khuyết tật nói chung và việc làm cho người khuyết tật nói riêng không chỉ dừng lại ở việc xác định nghĩa vụ của nhà nước và các chủ thể liên quan hay việc cung cấp cho họ các nhu cầu vật chất, chăm sóc… bởi điều này không những không bền vững, mà còn không đạt được hiệu quả. Điều quan trọng là phải có sự nhạy cảm đối với nhóm đối

tượng này để tạo ra các cơ hội, điều kiện, khả năng tiếp cận với việc làm cho người khuyết tật [47]. Để đảm bảo quyền việc làm của người khuyết tật cần lưu ý đến các hoạt động dạy và đào tạo, cơ hội tiếp cận giáo dục của người khuyết tật, giúp họ trang bị kiến thức, trình độ chuyên môn, kỹ năng cần thiết để tham gia vào quan hệ lao động; quy định các hình thức, phương pháp tiếp cận đặc biệt của giáo dục khuyết tật; ngoài ra, còn phải quan tâm đến các vấn đề liên quan đến cơ sở vật chất, giao thông,… nhằm mục tiêu cuối cùng là người khuyết tật phải tự định đoạt các quyền và nghĩa vụ công dân của mình.

Trong quá trình làm việc, pháp luật đồng thời cần phải điều chỉnh hành vi của các bên liên quan từ khâu tuyển chọn, đến môi trường và điều kiện làm việc của người khuyết tật, tránh cho người khuyết tật không bị bóc lột, bạo hành, lạm dụng, quyền được đảm bảo dự to và toàn vẹn về tinh thần thể chất, an toàn cá nhân,… Tuy nhiên, ranh giới giữa nhu cầu, mong muốn với điều kiện đáp ứng; giữa tiếp cận và khả năng; giữa cơ hội, sự ưu đãi và phân biệt đối xử… là rất mỏng manh. Ví dụ như quy định về giảm giờ làm việc cho người khuyết tật vừa có thể xem là hình thức bảo vệ, ưu đãi cho người khuyết tật nhưng thực tế lại là một rào cản trong quá trình tìm việc của người khuyết tật. Hay việc đưa vào trong luật quy định về chỉ tiêu việc làm bắt buộc cho người khuyết tật nếu không sẽ bị phạt một khoản tiền nhất định nhằm bảo vệ việc làm cho người khuyết tật; có ý kiến cho rằng đây chỉ là biện pháp đối xử ưu đãi tạm thời để nâng cao vị thế của những người ít có vị thế, cơ hội tiếp cận việc làm.

Trong Công ước số 159 về tái thích ứng nghề nghiệp và việc làm của người khuyết tật năm 1983, Tổ chức Lao động quốc tế ILO cũng quy định: mọi quốc gia thành viên phải theo điều kiện, thực tiễn và khả năng quốc gia để hình thành, thực hiện và định kỳ xem xét lại chính sách quốc gia đối với việc tái thích ứng nghề nghiệp cho những người có khuyết tật. Theo đó các chính sách này cần:

- Có mục tiêu bảo đảm rằng những biện pháp tái thích ứng nghề nghiệp phải trong tầm sử dụng của mọi đối tượng người khuyết tật và phải thúc đẩy được những cơ hội việc làm của người khuyết tật trên thị trường lao động tự do.

- Phải dựa trên nguyên tắc bình đẳng về cơ hội giữa những người lao động có khuyết tật nói chung, giữa người lao động nam giới có khuyết tật với người lao động nữ giới có khuyết tật. Các quốc gia cũng phải có các biện pháp để xúc tiến việc tạo lập và phát triển các dịch vụ về tái thích ứng nghề nghiệp và về việc làm cho những người có khuyết tật trong các vùng nông thôn và ở các tập thể xa xôi…

Việc đảm bảo nguyên tắc này không đến từ việc pháp luật quy định bao nhiêu quyền và phúc lợi cho người khuyết tật mà là thái độ ứng xử của xã hội để người khuyết tật bằng các khả năng và hành vi của mình được thực hiện các quyền của họ với tư cách các quyền con người.

1.4.2. Những nội dung cơ bản của pháp luật việc làm cho người khuyết tật

Pháp luật về việc làm cho người lao động khuyết tật là những quy định pháp lý được xây dựng nhằm loại bỏ những bất công mà người khuyết tật đang phải gánh chịu, xóa bỏ các cơ chế khiến người khuyết tật bị tách biệt ra ngoài xã hội, đồng thời tăng cường cơ hội việc làm bình đẳng cho họ trong thị trường lao động. Pháp luật việc làm cho người khuyết tật điều chỉnh các nhóm quan hệ liên quan đến giáo dục đào tạo, dạy nghề và việc làm cho người khuyết tật giữa các chủ thể với những quy định riêng phù hợp với đặc điểm của người khuyết tật. Nội dung điều chỉnh pháp luật về vấn đề này không phải chỉ là sự ưu tiên, ưu đãi mà điều quan trọng là tạo ra và thúc đẩy các cơ hội bình đẳng cho người khuyết tật về giáo dục đào tạo, dạy nghề và việc làm. Trong quan hệ giáo dục đào tạo, dạy nghề và việc làm tùy từng phạm vi và nội dung cụ thể (giáo dục đào tạo hay học nghề hoặc việc làm) mà trên cơ sở đó quyền và trách nhiệm của các chủ thể liên quan được xác định

[55]. Với tư cách là một con người, người khuyết tật có quyền và nghĩa vụ chung của một người lao động được Bộ luật Lao động quy định. Đồng thời, do họ là người khuyết tật nên pháp luật cũng có một số nội dung riêng quy định về việc làm phù hợp với họ, cụ thể như sau:

***Một là,* về vấn đề tuyển dụng lao động là người khuyết tật**

Việc tuyển dụng lao động khuyết tật dựa trên nguyên tắc cấm phân biệt đối xử vì lý do khuyết tật, nhằm đảm bảo người khuyết tật được đối xử công bằng như những lao động không khuyết tật khác. Điều này nhằm tạo cơ hội bình đẳng cho người lao động khi tham gia vào quan hệ lao động, bao gồm: Bình đẳng về cơ hội, bình đẳng trả công, bình đẳng về các điều kiện làm việc an toàn, thăng tiến trong sự nghiệp, bình đẳng giữa nam và nữ, bình đẳng về quyền công đoàn.

Việc tuyển dụng người khuyết tật cũng bao gồm việc đảm bảo cho một môi trường làm việc phù hợp để họ có thể duy trì được công việc ổn định, xóa bỏ các rào cản và trở ngại có ảnh hưởng đến quá trình lao động của người khuyết tật như: cơ sở vật chất, giao thông, trang thiết bị, hỗ trợ y tế khi cần thiết, các dịch vụ điện tử và các dịch vụ khẩn cấp.

Cụ thể một số quy định về vấn đề này thường được quy định trong pháp luật các nước như:

- Xây dựng, ban hành và giám sát việc thực hiện các tiêu chuẩn và hướng dẫn tối thiểu cho việc tiếp cận các cơ sở hạ tầng và dịch vụ mở;
- Đảm bảo các cơ sở hạ tàng và dịch vụ mở, dịch vụ công cộng có tính tới cá mặt tiếp cận với người khuyết tật;
- Có dấu hiệu bằng chữ nổi BRAILLE và các hình thức dễ đọc, dễ hiểu khác tại nơi làm việc và nơi công cộng;
- Cung cấp các loại hình hỗ trợ trực tiếp và trung gian như các hướng dẫn, người đọc và người phiên dịch ngôn ngữ ký hiệu chuyên nghiệp

- Thúc đẩy các hình thức tiếp cận thông tin, công nghê, hệ thống thông tin và truyền thông mới của người khuyết tật và thúc đẩy việc thiết kế, phát triển, sản xuất các hệ thống này với chi phí tối thiểu.

***Hai là,* quyền và nghĩa vụ của người khuyết tật trong lĩnh vực việc làm**

Người khuyết tật với tư cách là chủ thể của quan hệ lao động khi tham gia vào quan hệ lao động việc làm cũng có các quyền và nghĩa vụ bình đẳng trong các lĩnh vực như:

- Tuyển dụng lao động
- Giao kết hợp đồng, sử dụng lao động
- Làm việc và đảm bảo các điều kiện làm việc
- Các chế độ, quyền lợi khác như tiền lương, thời gian làm việc, thời giờ nghỉ ngơi
- Bảo đảm việc làm…

Tuy nhiên, là đối tượng lao động đặc thù, pháp luật cũng có một số quy định riêng cho phù hợp với yếu tố đặc thù của họ. Trong đó phổ biến nhất là quy định về thời gian làm việc cho người lao động, có thể giảm so với người không khuyết tật; quy định người khuyết tật không phải làm những công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại hoặc không phải làm thêm giờ, làm việc ban đêm phụ thuộc vào từng mức độ khuyết tật khác nhau. Những quy định này ở một góc độ nào đó chính là nhằm bảo vệ người khuyết tật, đảm bảo sức khỏe cho họ khi tham gia quan hệ lao động. Tuy nhiên, hiện nay có nhiều quan điểm cho rằng sự quy định mang tính chất ưu đãi người khuyết tật đó lại chính là rào cản đối với người khuyết tật trong lĩnh vực việc làm

Xu hướng hiện nay là cần phải hướng tới việc đảm bảo điều kiện lao động để không xảy ra những rủi ro sức khỏe cho cả người khuyết tật và người

không khuyết tật thay vì giảm thời gian làm việc hay cấm người khuyết tật không được làm một số công việc nào đó.

***Ba là,* trách nhiệm của Nhà nước và các chủ thể trong lĩnh vực việc làm của người khuyết tật**

Việc quy định trách nhiệm của Nhà nước và các chủ thể nhằm đảm bảo cơ hội làm việc cho người khuyết tật. Trong đó với vai trò là chủ thể quản lý, giám sát Nhà nước có trách nhiệm trọng tâm và cơ bản nhất. Điều 4 Công ước Người khuyết tật [23] quy định nghĩa vụ chung của các quốc gia thành viên, theo đó các quốc gia cam kết đảm bảo và thúc đẩy việc thực hiện đầy đủ các quyền con người và quyền tự do cơ bản của người khuyết tật mà không có bất kỳ sự phân biệt đối xử nào vì lý do khuyết tật. Để đạt được điều này, các Quốc gia thành viên của Công ước cần *thực hiện tất cả các biện pháp hành chính, lập pháp* để sửa đổi hoặc hủy bỏ các đạo luật, quy định, phong tục tập quán và thông lệ chứa đựng các nội dung mang tính phân biệt đối xử đối với người khuyết tật; đưa việc bảo hộ và nâng cao quyền của người khuyết tật vào tất cả các chính sách và chương trình; áp dụng tất cả các biện pháp phù hợp để xóa bỏ sự phân biệt đối xử của các cá nhân, tổ chức hay doanh nghiệp đối với người khuyết tật.

Người khuyết tật cũng là công dân, là lực lượng lao động xã hội nên Nhà nước phải có trách nhiệm giải quyết việc làm cho họ. Hơn nữa, người khuyết tật lại là bộ phận dân cư cần được quan tâm đặc biệt nên Nhà nước càng cần phải có trách nhiệm hơn đối với đối tượng này. Bên cạnh trách nhiệm giải quyết việc làm cho công dân nói chung, đối với người khuyết tật, Nhà nước còn có các trách nhiệm khác. Người khuyết tật thường bị suy giảm khả năng lao động nên Nhà nước phải có trách nhiệm phục hồi chức năng lao động cho họ cùng với những hỗ trợ khác để người khuyết tật có việc làm cũng như ổn định việc làm và duy trì việc làm lâu bền.

Đối với các *cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân*: Xuất phát từ quan điểm giải quyết việc làm cho người lao động nói chung, người khuyết tật nói riêng không chỉ là trách nhiệm của Nhà nước mà còn là trách nhiệm của toàn xã hội. Các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp cá nhân vì vậy cũng có trách nhiệm giải quyết việc làm cho người lao động trong đó có người khuyết tật. Đặc biệt, người khuyết tật lại là đối tượng lao động đặc thù nên các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp cá nhân càng cần phải có sự quan tâm đến đối tượng này nhằm đảm bảo cho họ được bình đẳng như những người lao động khác mà không bị phân biệt đối xử.

Các nội dung cơ bản của pháp luật khi quy định về trách nhiệm của Nhà nước và các chủ thể trong lĩnh vực việc làm cho người khuyết tật thường tập trung vào các vấn đề sau:

- Ngăn cấm mọi sự phân biệt đối xử do khuyết tật và đảm bảo người khuyết tật được bảo vệ một cách bình đẳng và hiệu quả chống lại phân biệt đối xử.

- Quy định các biện pháp nhằm đảm bảo sự điều chỉnh hợp lý cho vấn đề giải quyết việc làm của người khuyết tật.

- Các biện pháp đảm bảo việc làm cho người khuyết tật, gồm: vận động nâng cao nhận thức xã hội, thúc đẩy sự công nhận của xã hội với người khuyết tật và đóng góp của người khuyết tật cho nơi làm việc và thị trường lao động; thay đổi nhận thức, thái độ hành vi của xã hội với vấn đề việc làm cho người khuyết tật; khuyến khích vấn đề dạy nghề và đào tạo nghề cho người lao động;

- Các chế tài và biện pháp dự kiến được áp dụng đối với các tổ chức, cá nhân không thực hiện trách nhiệm giải quyết việc làm cho người lao động.

***Bốn là,* nội dung về dạy nghề, đào tạo nghề và giải quyết việc làm cho người lao động khuyết tật**

Về dạy nghề và đào tạo nghề, pháp luật quy định các điều kiện nhằm bảo đảm cho người khuyết tật tiếp cận có hiệu quả tới các chương trình dạy nghề, đào tạo nghề, các dịch vụ giới thiệu việc làm, các chương trình đào tạo và bổ túc nghề; Khuyến khích hỗ trợ và tạo điều kiện cần thiết để người khuyết tật tham gia học nghề. Do những hạn chế về thể chất và thậm chí là trí tuệ, người khuyết tật sẽ gặp rất nhiều khó khăn trong vấn đề học nghề.

Trong lĩnh vực dạy nghề người khuyết tật được đối xử bình đẳng như những người học nghề khác. Song do người khuyết tật có những yếu tố đặc thù, đặc biệt là về thể chất nên pháp luật cần có những quy định riêng phù hợp với yếu tố đặc thù của người khuyết tật. Những quy định mang tính đặc thù này nhằm mục đích giúp người khuyết tật có thể bình đẳng được với người lao động bình thường, chẳng hạn như quy định về cơ sở vật chất, giảng viên,…

Về giải quyết việc làm pháp luật các quốc gia tăng cường khả năng tự tạo việc làm, phát triển các cơ sở kinh doanh riêng cho người khuyết tật, ngoài ra cũng quy định các ưu đãi cho người sử dụng lao động nhằm thúc đẩy sự tiếp cận của người khuyết tật với các cơ hội nghề nghiệp, đảm bảo các quy định tuyển dụng bình đẳng.

Để đảm bảo môi trường làm việc an toàn, hợp lý cho người khuyết tật, pháp luật cũng có những sự điều chỉnh thích hợp để đảm bảo cho người lao động không bị bắt lao động cực nhọc, không có thù lao tương xứng.

Kết luận chương 1

Lao động khuyết tật là nhóm lao động đặc thù đòi hỏi phải có những quy định riêng cho nhóm đối tượng này. Với những khiếm khuyết về thể chất, tinh thần người khuyết tật gặp khó khăn hơn những người không khuyết tật trong quá trình tiếp cận việc làm và công việc, họ cũng có nguy cơ cao phải đối mặt với sự phân biệt đối xử và không bình đẳng từ phía người sử dụng lao động, xã hội, khó khăn hơn trong quá trình tổ chức và phát triển sinh kế. Vấn đề việc làm cho người khuyết tật được xem xét trong quan điểm của nhiều quốc gia, dưới nhiều khía cạnh khác nhau nhằm cung cấp một cách hệ thống các nội dung liên quan, và tìm ra những đặc trưng cơ bản nhất của vấn đề này. Có rất nhiều cách tiếp cận khác nhau liên quan đến việc làm cho người khuyết tật và pháp luật việc làm cho người khuyết tật. Ở Việt Nam, quan điểm và cách nhìn nhận về vấn đề việc làm cho người khuyết tật đã tương đối phù hợp với xu hướng chung của quốc tế hiện nay và với các cam kết quốc tế Việt Nam tham gia. Nội dung Chương 1 đã tập trung làm rõ những vấn đề lý luận cơ bản có liên quan đến vấn đề việc làm cho người khuyết tật và pháp luật việc làm cho người khuyết tật, làm cơ sở và tiền đề cho việc đánh giá đúng thực trạng ban hành và áp dụng pháp luật việc làm cho người khuyết tật ở Việt Nam, từ đó tìm ra những giải pháp phù hợp để tăng cường hiệu quả ban hành và thực thi trên thực tế.

Chương 2
THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VÀ THỰC TIỄN ÁP DỤNG PHÁP LUẬT VIỆC LÀM CHO NGƯỜI KHUYẾT TẬT Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

2.1. Quá trình hình thành và phát triển của chế định việc làm cho người khuyết tật trong pháp luật Việt Nam

Trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, người khuyết tật luôn được Đảng, Nhà nước và xã hội chăm sóc, giúp đỡ; điều này được thể hiện trong các văn bản quan trọng của đảng và nhà nước ta cụ thể như sau:

- Đại hội Đảng lần thứ VI chỉ rõ *"từng bước xây dựng chính sách bảo trợ xã hội đối với toàn dân, theo phương châm "Nhà nước và nhân dân cùng làm",* mở rộng và phát triển sự nghiệp bảo trợ xã hội, tạo lập nhiều hệ thống và hình thức bảo trợ xã hội cho những người có công với cách mạng và những người gặp khó khăn. Nghiên cứu bổ sung chính sách, chế độ bảo trợ xã hội phù hợp với quá trình đổi mới cơ chế quản lý kinh tế, quản lý xã hội". Quan điểm của Đảng nêu trên đã thể hiện rõ sự quan tâm của Đảng đến các đối tượng bảo trợ xã hội, trong đó có người khuyết tật.

- Cương lĩnh xây dựng đất nước thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội (6/1991): "*Không ngừng nâng cao đời sống vật chất của mọi thành viên trong xã hội. Chăm lo đời sống những người già cả, neo đơn, tàn tật, mất sức lao động và trẻ mồ côi*".

- Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ VIII tiếp tục nhấn mạnh: "*Thực hiện các chính sách bảo trợ trẻ em mồ côi, lang thang cơ nhỡ, người già neo đơn, nạn nhân chiến tranh, người tàn tật"* và *"tiến tới xây dựng luật về bảo trợ người tàn tật"*

- Nghị quyết Hội nghị lần thứ 4 Ban chấp hành Trung ương Đảng (khóa X) đã nêu quan điểm xây dựng Luật Người khuyết tật là phải thể hiện rõ truyền thống thương người như thể thương thân, lá lành đùm lá rách của

người Việt Nam; phải thể chế hoá được tư tưởng Hồ Chí Minh và đường lối chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước về người khuyết tật; làm rõ quyền và trách nhiệm của người khuyết tật, tạo điều kiện để họ phát huy khả năng tàn nhưng không phế, có chế tài kèm theo; làm rõ chức năng quản lý của Nhà nước về người khuyết tật; xã hội hoá việc chăm sóc, trợ giúp người khuyết tật. Nâng cao nhận thức và trách nhiệm của xã hội đối với người khuyết tật, nêu gương về công tác bảo trợ và gương người khuyết tật vượt khó vươn lên, những hoạt động hiệu quả trong công tác trợ giúp người khuyết tật hoà nhập. Nghiên cứu, xây dựng ban hành Luật thay thế Pháp lệnh, thực hiện nguyên tắc cùng tham gia của người khuyết tật và tổ chức của họ trong quá trình soạn thảo các văn bản pháp luật có liên quan đến người khuyết tật. Khuyến khích tạo điều kiện để các tổ chức xã hội, tổ chức của người khuyết tật, các cá nhân tham gia trợ giúp người khuyết tật. Tiếp tục hỗ trợ giáo dục, đào tạo nghề, giải quyết việc làm và xoá đói giảm nghèo. Đẩy mạnh các hoạt động chăm sóc sức khoẻ, chỉnh hình, phục hồi chức năng cho người khuyết tật. Nâng cao khả năng sử dụng các công trình công cộng. Mở rộng hoạt động văn hoá, thể thao của người khuyết tật. Tăng cường công tác nghiên cứu, điều tra, thống kê về người khuyết tật và bồi dưỡng cán sự xã hội. Phát triển hợp tác quốc tế.

Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam các năm 1946, 1959, 1980, 1992, 2013 đều khẳng định người khuyết tật là công dân, thành viên của xã hội, có quyền lợi và nghĩa vụ của một công dân, được chung hưởng thành quả xã hội. Vì khuyết tật, người khuyết tật có quyền được xã hội trợ giúp để thực hiện quyền bình đẳng và tham gia tích cực vào đời sống xã hội, đồng thời vì khuyết tật họ được miễn trừ một số nghĩa vụ công dân. Đồng thời khẳng định mọi thành viên, bao gồm cả người khuyết tật đều được nhà nước bảo đảm quyền công dân như nhau và đều được hưởng các thành quả chung của sự phát

triển xã hội. Sau đây, luận văn xin đi sâu phân tích việc thực hiện quyền hiến định này của người khuyết tật trong từng giai đoạn phát triển của đất nước như sau:

a. Trong giai đoạn từ 1945 – 1960, với đặc thù "kháng chiến – kiến quốc", các quy định về người khuyết tật mới chỉ bước đầu thể hiện một số miễn giảm về trách nhiệm công dân (Điều 3, Sắc lệnh 03 và Điều 5, Sắc lệnh 36 quy định việc miễn, giảm người tàn tật đóng góp vào các quỹ; mục A và C Nghị định 388 quy định về miễn hoặc hoãn đi làm dân công cho người tàn tật) [53]. Giai đoạn từ năm 1960 đến năm 1975 là thời kỳ nước ta xây dựng chủ nghĩa xã hội ở Miền Bắc đồng thời thực hiện cuộc kháng chiến chống Mỹ ở Miền Nam. Từ sau năm 1975 đến năm 1985 là công cuộc thống nhất đất nước và tiến hành xây dựng chủ nghĩa xã hội trên phạm vi cả nước. Toàn bộ nguồn lực xã hội đều tập trung vào việc thực hiện mục tiêu nói trên. Trong bối cảnh đó, cùng với những điều kiện kinh tế – xã hội còn hạn chế nên các quy định về người tàn tật chưa phải là một ưu tiên mà chỉ mới dừng ở mức độ khiêm tốn về các bảo đảm tối thiểu nhằm khuyến khích họ làm việc hoặc học tập.

Có thể nói, từ năm 1945 đến trước thời kỳ đổi mới 1986, các quy định của pháp luật về người khuyết tật rất hạn chế và chủ yếu là các văn bản có tính chất định khung (Hiến pháp, luật, pháp lệnh). Điều có ý nghĩa nhất về mặt pháp lý trong giai đoạn này với người khuyết tật là họ được thừa nhận các quyền như mọi công dân trong xã hội. Tuy nhiên, do bối cảnh kinh tế, chính trị, xã hội lúc đó mà những điều kiện, cơ hội cả về pháp lý và vật chất để họ hòa nhập cộng đồng hầu như chưa được ghi nhận.

Công cuộc đổi mới nền kinh tế bắt đầu từ năm 1986 đã đánh dấu sự ra đời của những tư tưởng, đường lối, chủ trương phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam được thể hiện nhất quán trong các nghị quyết của Đại hội Đảng qua các thời kỳ từ Đại hội VI (1986) đến Đại hội

XI (2010). Trong tiến trình phát triển kinh tế- xã hội của đất nước, vấn đề an sinh xã hội nói chung, bảo trợ xã hội nói riêng trong đó có đối tượng người khuyết tật luôn được Đảng, Nhà nước và xã hội chăm sóc và giúp đỡ [53].

b. Trong giai đoạn từ năm 1986 đến năm 1997 (trước khi có Pháp lệnh người tàn tật 1998) nước ta có nhiều văn bản có giá trị pháp lý cao được ban hành và đề cập đến người tàn tật và việc làm cho người tàn tật *(giai đoạn này ở nước ta sử dụng thuật ngữ người tàn tật).* Cụ thể:

-*Pháp lệnh lao động công ích 1988*: Quy định người tàn tật là một trong những đối tượng được miễn lao động công ích (Điều 10)

-*Quyết định của Thủ tướng Chính phủ số 15-TTG ngày 20 tháng 12 năm 1992* về chính sách đối với các cơ sở sản xuất kinh doanh của thương bệnh binh và người tàn tật: Quy định về các chính sách ưu đãi về đào tạo, sử dụng lao động, vay vốn, thuế đối với các cơ sở này

-*Luật thuế sử dụng đất nông nghiệp 1993*: Quy định miễn thuế cho các hộ nông dân là người tàn tật (Điều 22).

-*Bộ luật Lao động 1994*: Đến thời điểm này, duy nhất Bộ luật lao động có một mục riêng với 4 điều quy định về lao động tàn tật. Ngoài ra, còn có một số nội dung khác trong Bộ luật lao động và được các văn bản hướng dẫn cụ thể hóa như việc làm, học nghề, tuyển chọn và sử dụng lao động, an toàn và vệ sinh lao động…Trong đó chủ yếu là các quy định liên quan đến vấn đề giải quyết việc làm cho người tàn tật: Quỹ việc làm cho người tàn tật, học nghề, ưu đãi về tài chính, ưu tiên tuyển dụng, giảm giờ làm việc và đặc biệt là quy định tỷ lệ lao động tàn tật mà doanh nghiệp phải nhận_nếu không phải đóng góp vào quỹ giải quyết việc làm cho người tàn tật…

Đến năm 1998, lần đầu tiên ở nước ta một văn bản có hiệu lực pháp lý cao được quy định dành riêng cho đối tượng tàn tật: Ngày 30 tháng 7 năm 1998, Uỷ ban thường vụ Quốc hội thông qua Pháp lệnh về Người tàn tật. Pháp

lệnh gồm có 35 điều, 8 chương với quan điểm chỉ đạo Nhà nước khuyến khích, tạo điều kiện thuận lợi cho người tàn tật thực hiện bình đẳng các quyền về chính trị, kinh tế, văn hoá, xã hội và phát huy khả năng của mình để ổn định đời sống, hoà nhập cộng đồng, tham gia các hoạt động xã hội.

Pháp lệnh cũng là cơ sở pháp lý, nguyên tắc để Chính phủ, các Bộ, ngành đưa vấn đề liên quan đến người khuyết tật vào các Luật chuyên ngành để trình Quốc hội thông qua, đồng thời xây dựng và ban hành các chính sách, chương trình, dự án đề án trợ giúp người tàn tật hoà nhập cộng đồng, tổ chức huy động nguồn lực quốc tế, trong nước trợ giúp người tàn tật có hiệu quả.

Trong lĩnh vực việc làm, Bộ Luật Lao động năm 1994 (sửa đổi, bổ sung năm 2002, 2006, 2007) có quy định riêng một mục về lao động là người tàn tật, Luật dạy nghề năm 2007 có 01 chương 5 điều quy định chi tiết về dạy nghề cho người tàn tật, khuyết tật; Luật giáo dục năm 2005 không có chương riêng đối với học sinh, giáo viên là người khuyết tật, nhưng có tới 8 điều quy định liên quan giáo dục đối với học sinh bị tàn tật, khuyết tật. Ngoài ra có thể kể đến:

+ Nghị định số 116/2004/NĐ-CP ngày 23/4/2004 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 81/CP của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ Luật Lao động về lao động là người tàn tật;

+ Chỉ thị số 01/2006/CT-TTg ngày 09 tháng 1 năm 2006 của Thủ tướng Chính phủ về việc đẩy mạnh thực hiện các chính sách trợ giúp người tàn tật trong tình hình phát triển kinh tế và xã hội hiện nay.

+ Quyết định số 239/2006/QĐ-TTg ngày 24 tháng 10 năm 2006 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Đề án trợ giúp người tàn tật giai đoạn 2006-2010.

Đánh giá chung về hiệu quả thực thi pháp luật về việc làm cho người khuyết tật trong giai đoạn này, thì bên cạnh việc công nhận quyền

làm việc của người khuyết tật được thể hiện cụ thể, trong các quy định pháp luật như đã nêu trên. Thực tế cho thấy vẫn có rất nhiều người khuyết tật không có việc làm. Đây có thể là gánh nặng lớn đối với gia đình và xã hội, vì người khuyết tật phụ thuộc vào gia định và do vậy không tránh khỏi nghèo đói, đòi hỏi sự trợ cấp của Chính phủ.

Theo kết quả khảo sát người khuyết tật do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội thì trong số người khuyết tật từ 15 tuổi trở lên chỉ có 29% người khuyết tật trả lời là có khả năng lao động, trong số này có gần 75% tham gia hoạt động kinh tế, tuy nhiên cũng chỉ có 47,5% đủ việc làm, 37,2% thiếu việc làm và 15,3% chưa có việc làm. Đến khảo sát năm 2008, có trên 50% người khuyết tật trong độ tuổi lao động có việc làm, trong đó chủ yếu làm việc trong khu vực nông nghiệp (trên 70%). Thực hiện các chính sách giải pháp tạo việc làm cho người khuyết tật, hiện cả nước có hơn 400 cơ sở sản xuất, kinh doanh của thương binh và người khuyết tật, tạo việc làm ổn định cho 15.000 lao động là người khuyết tật, khoảng 65% số hộ có người khuyết tật được hưởng các chính sách hỗ trợ phát triển sản xuất, như: miễn giảm thuế, hỗ trợ tín dụng ưu đãi, hỗ trợ đất sản xuất... Tuy nhiên, phần lớn những người khuyết tật có việc làm không ổn định, chủ yếu là tự tạo việc làm, làm việc trong các tổ chức, cơ sở mang tính nhân đạo từ thiện. Rất ít người tìm được việc làm và làm việc ổn định trong các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp. [8]

Thu nhập của những người có việc làm cũng rất thấp, thấp hơn cả mức tiền lương tối thiểu, đa số làm việc trong ngành nông nghiệp, nơi mà mức thu nhập thấp nhất. Qua số liệu này có thể thấy vấn đề việc làm và thu nhập cho người khuyết tật đang là vấn đề bức xúc cần được quan tâm.

Số liệu Tổng điều tra dân số 2009 cho thấy những khác biệt rõ rệt trong việc tham gia lực lượng lao động và việc làm của người khuyết tật so với

người không khuyết tật. Người khuyết tật có tỷ lệ tham gia lực lượng lao động thấp hơn và tỷ lệ thất nghiệp ở cả khu vực nông thôn và đô thị cao hơn so với người không khuyết tật. Mức độ khuyết tật càng nặng thì tỷ lệ tham gia lực lượng lao động càng thấp và tỷ lệ thất nghiệp càng cao. Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của người khuyết tật và người không khuyết tật lần lượt là 82,7%, 72%, và 25,3%. Tỷ lệ thất nghiệp của các nhóm này ở khu vực đô thị lần lượt là 4,3% và13,9%. [53]

Điều này xuất phát từ một số nguyên nhân như:

Về điều kiện làm việc , pháp lệnh về người tàn tật không đưa ra trách nhiệm cụ thể đối với các cơ quan nhà nước, tổ chức xã hội và các tổ chức kinh tế trong việc tuyển dụng người khuyết tật. Trong pháp lệnh này chỉ quy định: *"Cơ quan hành chính, sự nghiệp không được từ chối nhận người tàn tật vào làm việc khi người tàn tật đó đủ tiêu chuẩn để được tuyển chọn làm công việc phù hợp mà cơ quan có nhu cầu tuyển dụng*". Nhà nước chưa chú trọng đến các tổ chức dịch vụ việc làm công được thành lập bởi các cơ quan nhà nước có thể cung cấp dịch vụ việc làm miễn phí cho người khuyết tật. [32]

Trong Bộ Luật Lao động ban hành năm 1994 cũng đã có quy định điểm một hạn mức tối thiểu tuyển dụng người khuyết tật vào làm việc, song việc thực hiện nó chưa được nghiêm túc và nhiều doanh nghiệp kiến nghị nên bỏ điều này. Trên thực tế nhiều nước trên thế giới đã quy định điều này và thực hiện khá tốt, nước ta không nên vì việc suy giảm kinh tế nhất thời hiện nay mà bỏ điều này theo kiến nghị của các doanh nghiệp.

Các điều khoản về tuyển dụng và tạo việc làm cho người khuyết tật quá chung chung và người tuyển dụng đã phải tuân thủ các quy định của Bộ luật Lao động, và các quy định cụ thể khác liên quan đến người khuyết tật. Tuy nhiên, Bộ luật Lao động thời kỳ này cũng có 4 điều liên quan đến người khuyết tật và nhà tuyển dụng, đó là: các điều khoản về quyền của người

khuyết tật làm việc, phục hồi sức khỏe và khả năng làm việc, đào tạo nghề và vay vốn lãi xuất thấp. Bộ luật Lao động cũng giải quyết vấn đề giờ làm việc của người khuyết tật, và ngăn cấm tuyển dụng người khuyết tật làm những công việc nguy hiểm hay làm việc trong môi trường độc hại. "Người khuyết tật không được làm việc quá 7 tiếng/ngày". Quy định này đã gây khó khăn cho các doanh nghiệp sản xuất sắp xếp các công việc phù hợp cho người khuyết tật và người khuyết tật cũng không có nhiều lựa chọn để làm việc trong các dây truyền sản xuất vì người quản lý chỉ có thể giao việc làm trong 7 tiếng 1 ngày và không ảnh hưởng đến dây truyền sản xuất. Hơn nữa, các công việc mà người khuyết tật có thể làm là người giúp việc, không đòi hỏi kỹ năng cao như những người tham gia vào thị trường lao động.

Các văn bản pháp lý không có điều khoản nào liên quan đến điều kiện làm việc, điều kiện và khả năng tiếp cận nơi làm việc hay điều kiện phù hợp. Việc thực hiện Bộ Luật Lao động cũng thể hiện rõ một số điểm yếu, gây ra những trở ngại và không khuyến khích cho người khuyết tật làm việc.

Về đào tạo nghề, Chính phủ không cung cấp đầy đủ quá trình đào tạo nghề cho người khuyết tật để họ có thể cải thiện chất lượng và kỹ năng trong thị trường lao động. Theo Đánh giá của Vụ Lao động và Việc làm năm 2002 về việc thực hiện Bộ luật Lao động cho thấy 97.6% người khuyết tật không có kiến thức nghề nghiệp và những người có kiến thức chủ yếu tập trung ở khu vực thành thị.

c. Giai đoạn từ năm 2010 đến nay

Thực hiện Chỉ thị số 01/2006/CT-TTg Ngày 09 tháng 01 năm 2006 của Thủ tướng Chính phủ về việc đẩy mạnh thực hiện các chính sách trợ giúp người tàn tật, Đề án hỗ trợ người tàn tật giai đoạn 2006-2010 đã được trình và tiếp theo đó, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 239/2006/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ngày 24/10/2006 về phê duyệt Đề án trợ giúp người tàn tật giai đoạn 2006-2010.

Ngày 22/07/2007, Việt Nam đã ký kết Công ước Quyền của người khuyết tật. Đây là công ước quốc tế có tính toàn diện nhất về người khuyết tật. Mặc dù việc ký kết chưa làm phát sinh các quyền và nghĩa vụ của quốc gia, tuy nhiên để làm tiền đề cho việc chính thức phê chuẩn công ước (Việt Nam đã phê chuẩn công ước vào năm 2014), nhà nước ta đã tiến hành so sánh hệ thống văn bản quy định trong nước với công ước quốc tế về quyền của người khuyết tật và kinh nghiệm của một số nước. Kết quả so sánh cho thấy hệ thống luật pháp hiện hành của Việt Nam tương đối tương đồng với công ước. Tuy nhiên có sự khác nhau là ở các nước đều được đưa vào Luật, nhưng Việt Nam thì chủ yếu quy định bằng các văn bản dưới luật, hoặc đang triển khai ở dạng chính sách, chương trình, dự án, đề án. Mặc dù các chế độ chính sách đó đã được thực hiện tương đối ổn định và lâu dài. Để phù hợp với các quy định Công ước quốc tế cũng cần thiết nghiên cứu những quy định dưới luật đã thực hiện ổn định và còn phù hợp để nâng cấp quy định ở cấp độ pháp lý cao hơn.

Ngoài ra, việc tiếp cận vấn đề người khuyết tật dưới góc độ quyền con người của cộng đồng quốc tế và cùng với việc tham gia ký kết Công ước quốc tế về Quyền của người khuyết tật đã làm thay đổi không chỉ về lượng mà còn về chất trong nhận thức của nhiều chủ thể khác nhau trong xã hội Việt Nam về người khuyết tật. Nói cách khác, thay cho việc tiếp cận người khuyết tật chỉ từ bên ngoài, chúng ta dần đã có sự tiếp cận từ bên trong, từ chính người khuyết tật với những mong muốn, nhu cầu, cảm xúc… của chính họ và tất nhiên là trong điều kiện kinh tế, xã hội cụ thể.

Từ những yếu tố khách quan và chủ quan đó thì, tại kỳ họp thứ 7 thông qua ngày 17 tháng 6 năm 2010, Quốc hội nước Cộng hoà Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam khoá XII đã thông qua Luật người khuyết tật, góp phần hoàn thiện hơn nữa hệ thống chính sách dành cho người khuyết tật.

Sau khi Luật được thông qua, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội đã chủ trì soạn thảo và trình Chính phủ ban hành Nghị định số 28/2012/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật người khuyết tật, làm cơ sở để các Bộ, ngành hữu quan xây dựng, ban hành các văn bản hướng dẫn thi hành Luật; đồng thời chủ trì xây dựng, trình Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 1019/QĐ-TTg ngày 5/8/2012 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án trợ giúp người khuyết tật giai đoạn 2012-2020; Quyết định số 1215/QĐ-TTg ngày 22/7/2011 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án trợ giúp xã hội và phục hồi chức năng cho người tâm thần, người rối nhiễu tâm trí dựa vào cộng đồng giai đoạn 2012-2020.

Về giáo dục cho người khuyết tật: Nghị định số 75/2006/NĐ-CP hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Giáo dục; hướng dẫn Chương trình mục tiêu quốc gia giáo dục và đào tạo đến 2010.

Về lao động và dạy nghề cho người khuyết tật: Chính phủ ban hành Nghị định 116/2004/NĐ-CP ngày 23-4-2004 về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 81/CP ngày 23 tháng 11 năm 1995 của Chính phủ qui định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về lao động là người khuyết tật. Liên Bộ Lao động thương binh xã hội, Bộ Tài chính và Bộ Kế hoạch đầu tư ban hành Thông tư liên tịch số 19/2005/TTLT/BLĐTBXH-BTC-BKHĐT ngày 19-5-2005 hướng dẫn thi hành Nghị định số 81/CP ngày 23/11/1995 và Nghị định số 116/2004/NĐ-CP ngày 23/4/2004 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 81/CP của Chính phủ quy định chi tiết và thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về lao động là người khuyết tật trong đó có các quy định về lập, quản lý và sử dụng Quỹ Việc làm dành cho người khuyết tật ở tỉnh, thành phố trực thuộc TW; Chế độ đối với người lao động khuyết tật; Chính sách đối với cơ sở dạy

nghề dành riêng cho người tàn tật; Chính sách đối với cơ sở sản xuất kinh doanh dành riêng cho người khuyết tật; Quyền lợi và nghĩa vụ của cơ sở dạy nghề và doanh nghiệp nhận người khuyết tật vào dạy nghề và làm việc; Hướng dẫn thực hiện kinh phí hỗ trợ đào tạo nghề ngắn hạn cho người tàn tật từ chương trình mục tiêu quốc gia về giáo dục và đào tạo.

Tại kỳ họp thứ 8 Quốc hội khoá XIII đã phê chuẩn Công ước Người khuyết tật (tháng 10-2014). Từ góc độ pháp lý, điều này đặt ra với những thuận lợi, khó khăn, thách thức nhất định trong việc rà soát hệ thống pháp luật trong nước về người khuyết tật, tiến tới nội luật hóa các quy định của công ước.

Tóm tại, từ Pháp lệnh Người tàn tật năm 1998 đến Luật Người khuyết tật năm 2010 ra đời thay thế, từ việc ký kết Công ước người khuyết tật đến việc phê chuẩn công ước, là bằng chứng thể hiện bước chuyển lớn lao, khá căn bản về nhận thức và hành động thực tế của Nhà nước và xã hội Việt Nam đối với vấn đề người khuyết tật. Đó là chuyển từ cách thức tư duy nhìn nhận vấn đề người khuyết tật như việc nhân đạo, từ thiện sang tư duy về người khuyết tật trên cơ sở quyền con người. Quá trình tổng kết, đánh giá các quy định và thực tiễn thi hành Pháp lệnh về người tàn tật năm 1998 để xây dựng và ban hành Luật Người khuyết tật năm 2010 cũng thể hiện rõ được quá trình rà soát, đánh giá hệ thống các quy định có liên quan đến người khuyết tật [54]. Ở thời điểm đó, cơ quan nhà nước có thẩm quyền có báo cáo chính thức tổng kết tình hình thi hành Pháp lệnh về người khuyết tật làm cơ sở cho việc nghiên cứu xác định nội dung chính sách pháp luật trên lĩnh vực người khuyết tật nói chung và việc xây dựng Luật Người khuyết tật nói riêng [5]. Chính vì vậy, có thể nói, tuy chưa phê chuẩn Công ước nhưng với tinh thần là nước đã ký kết tham gia Công ước nên về cơ bản Luật Người khuyết tật năm 2010 của Việt Nam được đánh giá là khá tương thích với Công ước về quyền của người khuyết tật.

Mặc dù vậy, từ xây dựng pháp luật đến thực tiễn thi hành Luật Người khuyết tật, tuy Việt Nam đã đạt được nhiều tiến bộ so với giai đoạn trước, nhưng vẫn còn những điểm hạn chế, tồn tại cần khắc phục. Trước yêu cầu phê chuẩn Công ước hiện nay, việc rà soát hệ thống pháp luật, đối chiếu, so sánh giữa Công ước với pháp luật Việt Nam là nhiệm vụ quan trọng cần được thực hiện một cách nghiêm túc, khẩn trương. Kết quả công việc này là bước chuẩn bị tích cực, quyết định việc phê chuẩn để trở thành thành viên chính thức của Công ước. Việc rà soát cần bảo đảm tính toàn diện, đầy đủ các quyền của người khuyết tật trên các lĩnh vực theo quy định của Công ước, lấy Luật Người khuyết tật năm 2010 làm trung tâm (luật chung) đồng thời phải bảo đảm phù hợp với nội dung lời văn và tinh thần, tư tưởng của Hiến pháp nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 2013. [19]

2.2. Thực trạng pháp luật việc làm cho người khuyết tật ở Việt Nam

2.2.1. Tuyển dụng lao động là người khuyết tật

Bộ luật Lao động của Nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam sửa đổi, bổ sung năm 2012 khẳng định: *"Nhà nước bảo trợ quyền lao động, tự tạo việc làm của lao động là người khuyết tật, có chính sách khuyến khích và ưu đãi người sử dụng lao động tạo việc làm và nhận lao động là người khuyết tật vào làm việc, theo quy định của Luật Người khuyết tật"* (Khoản 1 Điều 176). Quyền làm việc của lao động khuyết tật là tiền đề 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, người thân.

Tuyển dụng lao động là bước khó khăn nhất để người khuyết tật tiếp cận được với việc làm. Trong giai đoạn này, nguyên tác quan trọng nhất là nguyên tắc cấm kỳ thị, phân biệt đối xử trong tuyển dụng. Nguyên tắc này đã được nội luật hóa trong pháp luật Việt Nam tại Khoản 1 Điều 14 Luật Người khuyết tật và theo đó *"Phân biệt đối xử người khuyết tật là hành vi xa lánh, từ chối, ngược đãi, phỉ*

báng, có thành kiến hoặc hạn chế quyền của người khuyết tật vì lý do khuyết tật của người đó" (Khoản 3 Điều 2 Luật Người khuyết tật).

Để khuyến khích người sử dụng lao động tạo cơ hội cho người lao động là người khuyết tật vào làm việc, pháp luật cũng quy định về về tỉ lệ lao động khuyết tật mà doanh nghiệp phải nhận vào làm việc. Pháp lệnh người khuyết tật 1998 trước kia quy định rất cụ thể về tỉ lệ lao động khuyết tật mà doanh nghiệp phải nhận vào làm việc như sau: các doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế, mọi hình thức sở hữu phải nhận một tỷ lệ lao động là người khuyết tật vào làm việc theo tỷ lệ 2% đối với doanh nghiệp thuộc các ngành sản xuất điện năng, luyện kim, hoá chất, địa chất, đo đạc bản đồ, dầu khí, khai thác mỏ, khai thác khoáng sản, xây dựng cơ bản, vận tải; theo tỷ lệ 3% đối với doanh nghiệp thuộc các ngành còn lại. Tuy nhiên Luật người khuyết tật năm 2010 không còn quy định bắt buộc doanh nghiệp phải nhận người khuyết tật vào làm việc theo tỉ lệ như vậy nữa.

Cách thức khuyến khích người sử dụng lao động lựa chọn lao động khuyết tật được thay thế bằng những biện pháp kinh tế linh hoạt hơn so với những quy định cứng nhắc như trước đây nhằm đảm bảo tính thực tế và bền vững của chính sách.

Theo Điều 34 Luật người khuyết tật năm 2010 thì các cơ sở sản xuất kinh doanh sử dụng từ 30% tổng số lao động trở lên là người khuyết tật thì được hỗ trợ cải tạo điều kiện,môi trường làm việc phù hợp cho người khuyết tật, được miễn thuế thu nhập doanh nghiệp, được vay vốn lãi suất ưu đãi theo dự án phát triển sản xuất kinh doanh. Được ưu tiên cho thuê đất, mặt bằng, mặt nước và miễn giảm tiền thuê đất, mặt bằng, mặt nước phục vụ sản xuất kinh doanh theo tỉ lệ lao động là người khuyết tật, mức độ khuyết tật của người lao động và quy mô doanh nghiệp.

Tuy nhiên, hiện nay việc thực thi chính sách trên chưa thật sự hiệu quả. Rất nhiều doanh nghiệp có sử dụng người lao động khuyết tật vào làm việc

đến 30% tổng số lao động nhưng vẫn khó để nhận được những ưu đãi về thuế và những hỗ trợ khác của nhà nước như trong pháp luật quy định.

2.2.2. Quyền và nghĩa vụ của người khuyết tật trong lĩnh vực việc làm

Người lao động khuyết tật có đầy đủ các quyền và nghĩa vụ khác trong quan hệ lao động, được điều chỉnh bởi các quy phạm pháp luật lao động. Bên cạnh đó, còn có một số quy định riêng mang tính đặc thù.

Khoản 1 Điều 178 Bộ luật lao động 2015 quy định các hành vi bị cấm khi sử dụng lao động là người khuyết tật, trong đó nghiêm cấm sử dụng lao động là người khuyết tật suy giảm khả năng lao động từ 51% trở lên làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm;

Về loại công việc, người khuyết tật cũng không làm những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành. (Khoản 2 Điều 178 Bộ luật lao động 2015).

Các quy định này nhằm bảo vệ sức khỏe cho người khuyết tật vốn có thể trạng yếu hơn so với người không khuyết tật. Tuy nhiên trên thực tế quy định này đôi khi lại trở thành rào cản trong việc tiếp nhận người khuyết tật vào làm việc.

Về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi:

Trước đây, Bộ luật Lao động quy định về thời gian làm việc của người khuyết tật không quá 7 giờ một ngày hoặc 42 giờ một tuần với mục đích tạo điều kiện cho người khuyết tật làm việc trong giới hạn phù hợp với khả năng và sức khoẻ của mình, giúp họ phục hồi shức khoẻ một cách nhanh chóng, có khả năng làm việc lâu dài và đạt năng suất. Tuy nhiên, sau một thời gian thực hiện, quy định đã thể hiện sự bất cập, tạo ra sự phân biệt giữa lao động khuyết tật và lao động không khuyết tật. 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. Tuy nhiên, thực tế khảo sát cho thấy nhiều người khuyết tật có thể làm tốt công việc như những người lao động không khuyết tật. Chính vì vậy, Bộ luật Lao động sửa đổi, bổ sung năm 2012 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.

Về an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với người khuyết tật

Điều 177 Bộ luật lao động 2012 quy định, người sử dụng lao động phải có trách nhiệm trong việc bảo đảm về điều kiện lao động, vệ sinh lao động phù hợp với người khuyết tật và thường xuyên chăm sóc sức khỏe cho họ. Pháp luật nhấn mạnh đến việc đảm bảo các điều kiện an toàn lao động, vệ sinh lao động cho người tàn tật; cấm làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm đối với lao động khuyết tật bị suy giảm khả năng lao động từ 51% ; cấm sử dụng người lao động khuyết tật làm những công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại theo danh mục Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Y tế ban hành.

Quan trọng nhất là người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến lao động là người khuyết tật khi quyết định những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của họ.Như vậy, người sử dụng lao động không được vì lợi ích trước mắt của mình để thỏa thuận làm thêm giờ, làm việc ban đêm, hoặc trường hợp chủ sử dụng lao động lợi dụng người lao động khuyết tật vào làm những công việc nặng nhọc độc hại cho sức khỏe của họ.

2.2.3. Trách nhiệm của Nhà nước và các chủ thể trong lĩnh vực việc làm của người khuyết tật

+ Trách nhiệm của nhà nước:

Điều 176 Bộ luật Lao động thể hiện rõ chính sách của Nhà nước đối với lao động là người khuyết tật. Trong đó, Nhà nước bảo trợ quyền lao động,

tự tạo việc làm của lao động là người khuyết tật, có chính sách khuyến khích và ưu đãi người sử dụng lao động tạo việc làm và nhận lao động là người khuyết tật vào làm việc, theo quy định của Luật người khuyết tật; Chính phủ quy định chính sách cho vay vốn ưu đãi từ Quỹ quốc gia về việc làm đối với người sử dụng lao động sử dụng lao động là người khuyết tật.

Theo Điều 33 Luật người khuyết tật thì Nhà nước tạo điều kiện để người khuyết tật phục hồi chức năng lao động, được tư vấn việc làm miễn phí, có việc làm và làm việc phù hợp với sức khỏe và đặc điểm của người khuyết tật.

Nhà nước có trách nhiệm thành lập và quản lý quỹ việc làm cho người khuyết tật. Trước đây, trong pháp lệnh 81/CP ngày 23 tháng 11 năm 1995 quy định tỉ lệ người khuyết tật mà doanh nghiệp phải nhận vào làm. Nếu doanh nghiệp không nhận đủ số người khuyết tật vào làm việc theo quy định thì sẽ phải nộp một khoản tiền tương ứng vào quỹ việc làm dành cho người khuyết tật. Đây được coi là một nguồn thu chính của quỹ. Tuy nhiên khi luật người khuyết tật năm 2010 ra đời đã bỏ quy định bắt buộc tỉ lệ lao động khuyết tật mà doanh nghiệp phải nhận nên quy định về đóng góp cho quỹ việc làm này cũng bị bỏ đi. Thay vào đó điều 10 luật người khuyết tật quy định về quỹ hỗ trợ người khuyết tật. Theo đó, quỹ này là quỹ xã hội từ thiện nhằm huy động nguồn lực trợ giúp người khuyết tật và quỹ này được hình thành từ các nguồn như: đóng góp tự nguyện, tài trợ của tổ chức, cá nhân trong nước và nước ngoài; hỗ trợ từ ngân sách nhà nước; các khoản thu hợp pháp khác. Tuy nhiên, thực tiễn thực hiện nguồn quỹ này vẫn đang còn nhiều bất cập

+ Trách nhiệm của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân: không được từ chối tuyển dụng người khuyết tật có đủ tiêu chuẩn tuyển dụng, không được đặt ra các tiêu chuẩn tuyển dụng trái quy định pháp luật, phải bố trí, sắp xếp công việc và điều kiện làm việc phù hợp tại nơi làm việc (Điều 33 Luật Người khuyết tật)

2.2.4. Dạy nghề, đào tạo nghề và giải quyết việc làm cho người lao động.

Về chính sách học nghề và việc làm cho người khuyết tật

Luật Người khuyết tật năm 2010 và Nghị định số 28/2012/NĐ - CP của Chính phủ hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Người khuyết tật đã có những quy định chi tiết về dạy nghề và việc làm đối với người khuyết tật. Theo đó, Nhà nước đảm bảo, tạo điều kiện tối đa cho người khuyết tật được lựa chọn, tư vấn và học nghề, làm việc theo khả năng, sức khỏe của mình; cơ sở dạy nghề, tổ chức dạy nghề phải đảm bảo điều kiện dạy nghề; cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân, không được từ chối tuyển dụng những người lao động khuyết tật có đủ tiêu chuẩn…

Về cơ sở dạy nghề, cơ sở sản xuất kinh doanh

Học nghề và việc làm cho người khuyết tật luôn là vấn đề được Đảng và Nhà nước ta quan tâm. Bộ luật Lao động tại khoản 2 Điều 176 quy định: "Chính phủ quy định chính sách cho vay vốn ưu đãi từ Quỹ quốc gia về việc làm đối với người sử dụng lao động sử dụng lao động là người khuyết tật". Đối với cơ sở dạy nghề, tổ chức dạy nghề cho người khuyết tật thì phải bảo đảm điều kiện dạy nghề cho người khuyết tật và được hưởng chính sách ưu đãi theo quy định của pháp luật ; cơ sở sản xuất, kinh doanh sử dụng từ 30% tổng số lao động trở lên là người khuyết tật được hỗ trợ cải tạo điều kiện, môi trường làm việc phù hợp cho người khuyết tật; được miễn thuế thu nhập doanh nghiệp; được vay vốn với lãi suất ưu đãi theo dự án phát triển sản xuất kinh doanh; được ưu tiên cho thuê đất, mặt bằng, mặt nước và miễn, giảm tiền thuê đất, mặt bằng, mặt nước phục vụ sản xuất, kinh doanh theo tỷ lệ lao động là người khuyết tật, mức độ khuyết tật của người lao động và quy mô doanh nghiệp. Đây là những quy định ưu đãi góp phần hỗ trợ doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh có điều kiện mở rộng hoạt động sản xuất, cải thiện môi trường làm việc để người khuyết tật tiếp cận với công việc.

Luật Giáo dục nghề nghiệp 2014 đã khẳng định chính sách hỗ trợ, ưu đãi của Nhà nước ta cho người khuyết tật trong hoạt động giáo dục nghề nghiệp (Khoản 7 Điều 6).

Có thể kể đến một số những quy định như:

Đối với cơ sở giáo dục nghề nghiệp cho người khuyết tật, Nhà nước khuyến khích các cơ sở giáo dục nghề nghiệp tuyển người khuyết tật vào học hòa nhập; khuyến khích tổ chức, cá nhân thành lập cơ sở giáo dục nghề nghiệp cho người khuyết tật. (Khoản 1 Điều 27)

Cơ sở giáo dục nghề nghiệp cho người khuyết tật được Nhà nước hỗ trợ về tài chính để đầu tư cơ sở vật chất, thiết bị đào tạo; được giao đất, cho thuê đất để xây dựng công trình sự nghiệp ở nơi thuận lợi cho việc học của người khuyết tật (Khoản 2 Điều 27).

Khoản 3 Điều 18 Luật Giáo dục nghề nghiệp quy định cơ sở giáo dục nghề nghiệp cho người khuyết tật phải bảo đảm các điều kiện riêng như: Có cơ sở vật chất, thiết bị đào tạo, giáo trình, phương pháp và thời gian đào tạo phù hợp với người khuyết tật. Các công trình xây dựng phục vụ cho người khuyết tật học tập phải bảo đảm các tiêu chuẩn, quy chuẩn kỹ thuật theo quy định của pháp luật về xây dựng; Có đội ngũ nhà giáo có chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng giảng dạy cho người khuyết tật.

Đối với cácdoanh nghiệp trong hoạt động giáo dục nghề nghiệp, Nhà nước hỗ trợ kinh phí đào tạo cho người khuyết tật vào học tập và làm việc cho doanh nghiệp. (Điều 51 Luật Giáo dục nghề nghiệp).

Đối với nhà giáo, nhà nước có chính sách đầu tư đào tạo và bồi dưỡng về chuyên môn, kỹ năng, phương pháp sư phạm đối với nhà giáo đào tạo nghề nghiệp cho người khuyết tật. (Điều 58 Luật Giáo dục nghề nghiệp)

2.3. Thực tiễn áp dụng pháp luật việc làm cho người khuyết tật ở Việt Nam

2.3.1. Thành tựu và hạn chế

Theo con số thống kê từ Báo cáo Tình hình triển khai thực hiện Luật người khuyết tật Việt Nam 07/2015, ở Việt Nam hiện có khoảng 7 triệu người khuyết tật chiếm 7,8% dân số, trong đó 3,6 triệu là nữ, 1,2 triệu trẻ em khuyết tật chiếm 4,7% người khuyết tật và hơn 5 triệu người khuyết tật sống ở nông thôn chiếm 75,7%, khuyết tật nặng: 31%, trẻ khuyết tật trí tuệ: 27%; trẻ khuyết tật vận động: 20%; trẻ khuyết tật ngôn ngữ: 19%; khiếm thính: 15%; khiếm thị: 12%; các loại khuyết tật khác: 7%; trẻ khó khăn về học tập: 28,36%). [7]

Hai dạng khuyết tật chiếm tỷ trọng cao nhất là khuyết tật vận động và khuyết tật liên quan thần kinh và trí tuệ, tiếp đến là khuyết tật về thị giác, còn lại các dạng khuyết tật khác đều ở mức dưới 10% so với tổng số người khuyết tật. Đa số người khuyết tật trình độ học vấn thấp, nhiều người không biết chữ, hầu hết hộ gia đình có người khuyết tật thuộc diện nghèo, cận nghèo. c

Về số lượng lao động khuyết tật có việc làm

Theo thống kê báo cáo của 33 tỉnh, thành thành phố trực thuộc trung ương có 15.581 người khuyết tật được tạo việc làm. Có 7 tỉnh đã thành lập và bố trí kinh phí Quỹ việc làm cho người khuyết tật là Quảng Ninh trên 8 tỷ, Bắc Ninh 2.822 tỷ, Hải Dương khoảng 600 triệu, Hà Tĩnh 300 triệu, Bình Định 1 tỷ, Gia Lai 454 triệu, Đồng Nai khoảng 400 triệu. Tổng số vốn trên 13 tỷ đồng trong đó từ ngân sách địa phương khoảng 3,5 tỷ và khoảng 10 tỷ thu được từ các tổ chức, các doanh nghiệp do không nhận đủ lao động là người khuyết tật vào làm việc và do các tổ chức, các doanh nghiệp tự nguyện đóng góp. Có hơn 400 cơ sở sản xuất kinh doanh của người khuyết tật với trên 15.000 lao động trong đó Hội người mù quản lý 146 cơ sở, thu hút khoảng 4000 lao động. [7]

Tuy nhiên, nhìn chung tỷ lệ người khuyết tật có việc làm rất ***thấp*** trong số có 60% người khuyết tật trong độ tuổi lao động, thì số còn khả năng lao động chiếm 40% nhưng số đang tham gia lao động chỉ có 30%, khoảng 3% chưa đào tạo nghề. Người có việc làm phù hợp và ổn định chỉ chiếm 15% là một con số quá ít. Hơn 80% người khuyết tật sống ở nông thôn, phần lớn học sống cùng gia đình. Số có làm việc thì đại bộ phận là lao động thủ công như: Làm tăm tre, chổi đót, đan lát, trồng trọt và chăn nuôi....Họ làm việc cùng nhau trong tổ, nhóm ở cùng một thôn, bản, làng, xóm nhưng cũng có thể làm việc làm việc theo đơn lẻ tại gia đình. Hiện cả nước có hơn 400 cơ sở này, với khoảng 20.000 lao động người khuyết tật đang làm việc với qui mô lớn, nhỏ khác nhau. [52]

Về việc tiếp nhận người khuyết tật làm việc tại các doanh nghiệp

Theo số liệu từ nghiên cứu của Hội trợ giúp Người tàn tật Việt Nam (VNAH) và Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) tiến hành khảo sát tình hình lao động là người khuyết tật trong các doanh nghiệp, kết quả khảo sát cho thấy: [9]

3/4 chủ doanh nghiệp rất hài lòng với hiệu quả lao động của những người khuyết tật;

1/3 công ty sẽ thuê lao động là người khuyết tật, 2/3 không tuyển;

1/3 công ty có những điều chỉnh nơi làm việc đơn giản với chi phí thấp;

2/3 công ty dự kiến tăng lực lượng lao động trong tương lai.

Chủ doanh nghiệp có những nhận thức tích cực về lao động là người khuyết tật, với những đặc điểm: là những nhân viên giỏi, đáng tin cậy và trung thành; là nguồn nhân lực tiềm năng đáp ứng nhu cầu tuyển dụng của công ty; là thí dụ điển hình kinh doanh tốt. Điều này cho thấy chủ doanh nghiệp đã nhìn nhận đúng tiềm năng của người khuyết tật trong lực lượng

lao động. Các chủ doanh nghiệp sẵn sàng nhận hỗ trợ trong việc quản lý và phát triển chính sách về người khuyết tật.

Về hoạt động hỗ trợ người khuyết tật học nghề, việc làm

Có 49.245 người khuyết tật tham gia học nghề trong đó nữ chiếm khoảng 50,5% và tập trung chủ yếu ở độ tuổi 19 đến 35 (chiếm 51,8%). Hàng năm có trung bình khoảng 236 cơ sở tham gia dạy nghề cho người cho người khuyết tật, trong đó số cơ sở chuyên biệt chiếm khoảng 20,0%; có khoảng 36,0% là cơ sở tư thục, 64,0% là cơ sở công lập. Số giáo viên tham gia dạy nghề cho người khuyết tật trung bình mỗi năm là 638 người, trong đó giáo viên cơ hữu chiếm khoảng 63,0%, còn lại là giáo viên hợp đồng thỉnh giảng. Nguồn vốn đầu tư cho các cơ sở dạy nghề cho người khuyết tật từ Chương trình mục tiêu quốc gia giáo dục và đào tạo được bố trí chung cho công tác dạy nghề cho các đối tượng nông dân và người khuyết tật không tách riêng với tổng kinh phí 628,4 tỷ đồng trong đó cấp cho địa phương 561,9 tỷ đồng, cấp cho các cơ quan Trung ương 48,5 tỷ đồng. [7]

Tổng cục Dạy nghề, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã hỗ trợ 3 tỷ đồng để thí điểm mô hình dạy nghề gắn với giải quyết việc làm cho gần 1.000 người khuyết tật tại các tỉnh Bắc Giang, Nam Định, Thanh Hóa và các thành phố Hải Phòng, Đà Nẵng, với các nghề phù hợp với người khuyết tật như: xoa bóp, bấm huyệt, may công nghiệp, mây tre đan, chăn nuôi gia súc, trồng nấm, mộc dân dụng. Hội sản xuất và kinh doanh của người khuyết tật, Hội bảo trợ người khuyết tật và trẻ mồ côi Việt Nam, Hội Chữ thập đỏ và ngành lao động, thương binh và xã hội xây dựng các mô hình dạy nghề và tạo việc làm cho người khuyết tật bằng các hình thức cho vay vốn tạo điều kiện tự sản xuất và tự doanh như: mô hình Ngân hàng bò, nghề dệt cói (túi, bị,..), nghề nấu rượu và nuôi lợn, nghề trồng hoa, trồng rau, nghề sản xuất bếp than tổ ong và may quần áo. [52]

Hội Chữ thập đỏ Việt Nam triển khai dự án "Hỗ trợ hòa nhập kinh tế - xã hội và việc làm cho người khuyết tật" do Hội Chữ thập đỏ Tây Ban Nha hỗ trợ tại 51 xã của 6 tỉnh, thành phố: Hưng Yên, Hà Nam, Hải Dương, Bình Thuận, Lâm Đồng và Hà Nội. Có gần 800 người khuyết tật được dạy nghề tại 162 cơ sở dạy nghề và doanh nghiệp. Các nghề đào tạo chủ yếu là: may công nghiệp, may bao bì, gò hàn, giầy da, sửa chữa lắp ráp xe đạp, cắt tóc, sửa chữa điện tử, tin học văn phòng, tranh cát, làm chổi đót, mây tre đan. Sau khi hoàn thành khóa học, 100% học viên được cấp chứng chỉ nghề, trong đó có 278 học viên đạt loại giỏi, chiếm 35%. Hội đã tập huấn kiến thức về an toàn lao động và tự khởi sự kinh doanh cho 95 người khuyết tật; sau khóa tập huấn, Hội đã hỗ trợ bộ công cụ nghề cho những học viên có kết quả kinh doanh khả thi, với mức 6 triệu đồng/bộ công cụ/người. [7]

Hội người mù đã mở được 91 lớp, cho 1.316 hội viên, với tổng kinh phí 4.952.670.000 đồng (trong đó ngân sách 2.058.484.000 đồng). Riêng đối với nguồn kinh phí thực hiện dạy nghề thí điểm được Tổng cục Dạy nghề trực tiếp ký hợp đồng với các Trung tâm dạy nghề cho người mù là 4 lớp, với kinh phí 575.570.000 đồng và số lượng đào tạo là 110 người. [7]

2.3.2. Một số nguyên nhân cơ bản của những hạn chế nêu trên

Một là, pháp luật nước ta vẫn còn lỗ hổng trong hệ thống các chính sách về đảm bảo quyền làm việc của người khuyết tật. Đó là chưa có chính sách tư vấn, hỗ trợ người khuyết tật tại nơi làm việc. Hầu hết chỉ dừng lại ở việc dạy nghề và tư vấn việc làm, giới thiệu việc làm.

Hai là, chính sách ưu đãi các doanh nghiệp sử dụng lao động là người khuyết tật hiện nay chưa thật sự hiệu quả. Trong trường hợp doanh nghiệp có sử dụng người lao động khuyết tật vào làm việc đến 30% tổng số lao động thì vẫn khó để nhận được những ưu đãi về thuế và những hỗ trợ khác của nhà nước như trong pháp luật quy định. Bởi lẽ như trên đã phân tích thủ tục để làm hồ sơ xin miễn giảm thuế là rất nhiêu khê phức tạp và còn phải gia hạn

thường xuyên mỗi năm. Những công việc mang tính thủ tục hành chính trên cũng sẽ làm mất thời gian và tiền bạc không nhỏ của doanh nghiệp nên nhiều doanh nghiệp không mấy thiết tha với những chính sách khuyến khích sử dụng người lao động khuyết tật của nhà nước. Vô hình chung, chính sách trên không đạt được hiệu quả như mong đợi.

Thực tế cho thấy, số người khuyết tật trên tỷ lệ dân số của mỗi quốc gia đang ngày một tăng cao hơn. Ở Việt Nam, nguy cơ từ tai nạn giao thông, tai nạn lao động, dịch bệnh, thiên tai, nghèo khó.. khiến số lượng người khuyết tật có xu hướng gia tăng. Thế nhưng, hoạt động can thiệp sớm, phòng ngừa khuyết tật, phục hồi chức năng để giảm thiểu khuyết tật chưa được quan tâm đúng mức nên giải quyết các hậu quả của khuyết tật trong đó vấn đề việc làm ngày càng nặng nề.

Ba là, các quy phạm pháp luật về người khuyết tật có nhiều vấn đề mới, có tính phức tạp, liên ngành đòi hỏi có thời gian nghiên cứu, thử nghiệm trước khi quy phạm hóa. Với tính chất luật khung, một số quy định mang tính nguyên tắc trong Luật tiếp tục được Chính phủ ủy quyền cho các Bộ, ngành hướng dẫn cụ thể nên số lượng các vấn đề cần được hướng dẫn chi tiết tăng lên khá nhiều so với quy định của Luật, đòi hỏi cần có thời gian để nghiên cứu, ban hành.

Bốn là, do trình độ văn hóa thấp, người khuyết tật không được đến trường vì nhiều lý do 41% người khuyết tật từ 6 tuổi trở lên không biết chữ, số còn lại thì chủ yếu dừng lại cấp 1, cấp 2. Điều này đã cản trở quá trình tiếp cận việc làm của người khuyết tật. Trong khi đó, muốn có nghề, có việc làm thì phải có trình độ văn hóa nhất định. [4]

Năm là, trong quá trình tiếp cận cơ hội học nghề, tìm việc làm, người khuyết tật gặp rất nhiều khó khăn. Thiếu thông tin về học nghề, việc làm là một trong những trở ngại, nhất là người khiếm thính. Để khắc phục cần có sự quan tâm của gia đình, đoàn thể, tổ chức hội, chính quyền địa phương giới

thiệu, cung cấp thông tin cho người khuyết tật, những điều này không được như mong đợi. Cùng với đó là bản thân người khuyết tật còn tự ti không mạnh dạn liên hệ hoặc chủ động đề nghị giới thiệu, giúp đỡ.

Việc tổ chức dạy nghề, giải quyết việc làm cho người khuyết tật những năm gần đâyđã có sự chuyển biến mạnh mẽ, tuy nhiên kết quả thực hiện vẫn còn thấp, chưa đáp ứng được yêu cầu đòi hỏi thực tế và mục tiêu Chính phủ đề ra do có những khó khăn vướng mắc chủ yếu sau:

Đại bộ phận người khuyết tật có hoàn cảnh kinh tế khó khăn, trình độ văn hoá thấp nên dù có chính sách hỗ trợ nhưng nhiều người khuyết tật vẫn không tự đảm bảo các chi phí cần thiết cho việc học nghề, tạo việc làm.

Người khuyết tật là đối tượng đặc thù, tuy số lượng lớn nhưng có nhiều dạng khuyết tật và cư trú rải rác rộng khắp trên cả nước; mỗi dạng tật chỉ phù hợp với một số nghề nhất định nên dạy nghề cho họ có nhiều kho khăn và chi phí cao hơn so với dạy nghề thông thường.

Bên cạnh đó, những năm gần đây, thực hiện Đề án hỗ trợ dạy nghề cho lao động nông thôn theo Quyết định 1956/ QĐ - TTg với mục tiêu hàng năm phải dạy nghề và tạo việc làm cho 01 triệu lao động nông thôn nên các địa phương phải tập trung chỉ đạo để đảm bảo thực hiện, dạy nghề cho người khuyết tật phần nào bị sao nhãng. Mặt khác mức chi theo qui định của đề án thấp so với dạy nghề cho người khuyết tật. [24]

Các bộ, ngành liên quan và các địa phương còn chưa thực sự quan tâm đầu tư đúng mức; chưa có sự chỉ đạo, kiểm tra giám sát, đánh giá kết quả thực hiện thường xuyên các chính sách đã được ban hành để có biện pháp tổ chức thực hiện và kịp thời bổ sung, điều chỉnh cho phù hợp với thực tế.

Từ năm 2010 Chương trình mục tiêu quốc gia không còn hỗ trợ dạy nghề cho người khuyết tật nữa, do đó việc dạy nghề cho người khuyết tật nhất là đối với các Hội, tổ chức đoàn thể của người khuyết tật càng khó khăn.

Sáu là, các rào cản khác như giao thông, môi trường,… Quy định cấm xe 3 bánh chở hàng, nhưng đồng thời lại chưa có giải pháp tháo gỡ thỏa đáng khiến một bộ phận người khuyết tật sống bằng nghề chở hàng xe ba bánh mất việc, không có thu nhập và cũng chưa chuyển đổi nghề khác phù hợp. Đi lại bằng giao thông công cộng thì xe buýt không tiếp cận được, thái độ phục vụ còn thờ ơ. Đến đi lại bằng đường hàng không còn trường hợp bị từ chối phục vụ. Khó khăn trong đi lại đồng nghĩa với khó khăn tìm kiếm việc làm (trừ một số người làm trong lĩnh vực công nghệ thông tin, nhận gia công tại nhà....). Rào cản về môi trường xây dựng như: Trụ sở nơi làm việc, cơ sở học nghề không có lối đi người khuyết tật. Rào cản về nhận thức khi hầu hết chủ doanh nghiệp cho rằng sử dụng người khuyết tật sẽ thêm nặng trách nhiệm, tốn kém. Còn ở địa phương vẫn tồn tại nhận thức giải quyết việc làm cho người lành còn chưa xong, làm sao lo được cho người khuyết tật. Nhận thức này sai lầm, vì tình trạng thất nghiệp là một tồn tại xã hội, không giải quyết triệt để được. Nếu việc gì cũng phải chờ lo cho xong người lành mới đến người khuyết tật thì họ sẽ rất khó có cơ hội có việc làm.

Kết luận chương 2

Cho đến nay, hệ thống pháp luật về vấn đề việc làm cho người khuyết tật ở nước ta đã được ban hành khá hoàn thiện, tạo cơ sở pháp lý cho người khuyết tật được tiếp cận với các cơ hội việc làm và đảm bảo quá trình làm việc được diễn ra bình đẳng và an toàn cho họ. Tuy nhiên, thực tế áp dụng pháp luật chưa hiệu quả, bộc lộ nhiều khiếm khuyết đòi hỏi phải nhanh chóng có những giải pháp và cách thức hiệu quả hơn để điều chỉnh vấn đề này. Có thể thấy, nhược điểm lớn nhất trong hệ thống pháp luật việc làm của nước ta hiện nay là một số nội dung chưa phù hợp và phản ánh đúng thực tế, do đó tính thực thi trong thực tế không cao, cơ chế giám sát và các nguồn lực xã hội chưa tương xứng và đủ mạnh. Bên cạnh đó, việc Việt Nam chính thức phê chuẩn Công ước Người khuyết tật của Liên Hiệp Quốc và sự ra đời của nhiều văn bản pháp luật mới đưa ra yêu cầu về nội luật hóa, đảm bảo sự tương thích của pháp luật trong nước với các cam kết quốc tế đã tham gia cũng như những văn bản pháp luật mới ban hành.

Chương 3
PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ VIỆC LÀM CHO NGƯỜI KHUYẾT TẬT Ở VIỆT NAM

3.1. Sự cần thiết phải hoàn thiện pháp luật việc làm cho người khuyết tật

Thứ nhất, nhằm nội luật hóa các quy định và đáp ứng yêu cầu của Công ước người khuyết tật mà Việt Nam đã tiến hành phê chuẩn cũng như các điều ước quốc tế khác mà Việt Nam đã tham gia hoặc dự kiến sẽ ký kết trong thời gian tới.

Các quy định và tinh thần chung của Công ước người khuyết tật hoàn toàn phù hợp với các nguyên tắc cơ bản của pháp luật Việt Nam trong việc chăm sóc, bảo vệ người khuyết tật nói chung và vấn đề việc làm cho người khuyết tật nói riêng. Một số quy định hiện hành của pháp luật Việt Nam thể hiện sự quan tâm, trợ giúp người khuyết tật cao hơn so với quy định của Công ước. Tuy vậy, một số nguyên tắc và quy định nêu trong Công ước lại chưa được khẳng định đầy đủ trong hệ thống pháp luật Việt Nam trên quan điểm tiếp cận toàn diện các quyền con người của người khuyết tật như: quyền bình đẳng, tiếp cận tư pháp, tiếp cận đời sống chính trị, cộng đồng, văn hoá, giải trí... Công ước có những quy định cao hơn pháp luật Việt Nam, đặc biệt là về quyền giáo dục, chăm sóc sức khỏe, phục hồi chức năng, giải trí, tiếp cận tư pháp, tham gia các hoạt động chính trị và cộng đồng. Vì vậy, khi đã phê chuẩn Công ước, trách nhiệm của Việt Nam là cần tiếp tục hoàn thiện hệ thống pháp luật theo hướng bảo đảm, bảo vệ đầy đủ, toàn diện, thống nhất các quyền của người khuyết tật theo quy định của Công ước.

Thứ hai, nhằm tạo ra sự đồng bộ, thống nhất giữa các văn bản pháp luật trong hệ thống pháp luật của Việt Nam có liên quan đến quy định về người khuyết tật.

Thứ ba, là tăng tính khả thi và hợp lý của các quy định pháp luật trong thực tiễn xã hội, làm tăng cơ hội tiếp cận việc làm một cách bền vững cho người khuyết tật. Đặc biệt chú trọng đến công tác giám sát, thực thi pháp luật.

Thứ tư là hiệu quả của luật trên thực tế chưa cao, tỷ lệ người khuyết tật tiếp cận với việc làm không tương xứng với các quy định pháp luật đã ban hành.

Chính vì những lẽ đó, yêu cầu đặt ra là phải nhanh chóng hoàn thiện các quy định pháp luật việc làm cho người khuyết tật, không ngừng củng cố và nâng cao hiệu quả thực thi của pháp luật lao động về bảo vệ quyền việc làm của người khuyết tật trên thực tế. Có như vậy, quyền và lợi ích của người khuyết tật mới được đảm bảo và tạo động lực để thúc đẩy người khuyết tật nỗ lực phấn đấu đóng góp sức lao động của mình cho xã hội.

3.2. Phương hướng hoàn thiện

Một là, sớm hoàn thiện chính sách pháp luật người khuyết tật Việt Nam trên cơ sở quan điểm, đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước cũng như tinh thần Công ước về quyền của người khuyết tật. Chính sách, pháp luật về người khuyết tật là những chủ trương, nguyên tắc chủ đạo của Nhà nước về xây dựng pháp luật, tổ chức thực hiện pháp luật và các giải pháp thực hiện các chủ trương, nguyên tắc đó. Vai trò của chính sách, pháp luật là cơ sở chính trị - pháp lý để soạn thảo, ban hành và tổ chức thực hiện các văn bản quy phạm pháp luật nhằm bảo đảm quyền của người khuyết tật. Chính sách, pháp luật người khuyết tật phải đặt trong tổng thể hệ thống chính sách pháp luật của Nhà nước và là bộ phận không thể tách rời của toàn bộ chính sách pháp luật nói chung. Mặt khác, tư tưởng, nguyên tắc chính sách, pháp luật người khuyết tật cũng phải được lồng ghép sâu sắc trong nội dung chính sách pháp luật của tất cả các lĩnh vực của đời sống kinh tế - xã hội.

Cần nghiên cứu sâu sắc, đầy đủ các quy định của Công ước để tiếp nhận, nội luật hoá một cách đầy đủ, toàn diện các quyền của người khuyết tật

theo lộ trình thích hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội của đất nước đồng thời quán triệt đầy đủ nghĩa vụ của quốc gia thành viên Công ước để sớm xác định chủ động việc thực thi nghiêm chỉnh các nghĩa vụ này.

Hai là, tiếp tục hoàn thiện bổ sung các quy định về chống phân biệt đối xử với người khuyết tật, bao gồm các hành vi phân biệt đối xử trong giai đoạn tuyển dụng, quá trình sử dụng lao động và duy trì việc làm của người khuyết tật. Tăng cường các chế định nhằm đảm bảo nhà tuyển dụng không phân biệt đối xử đối với người khuyết tật trong quá trình tuyển dụng, thúc đẩy, xa thải nhân viên hay giảm biên chế nhân viên.

Ba là, bổ sung các quy định về quyền khiếu nại của người khuyết tật đến cơ quan lao động đối với các hành vi phân biệt đối xử của người sử dụng lao động đối với lao động là người khuyết tật nhằm nâng cao trách nhiệm của người sử dụng lao động.

Bốn là, nâng cao nhận thức chung của người khuyết tật, của xã hội về quyền con người nói chung, về vấn đề khuyết tật và quyền của người khuyết tật (quan điểm tư duy dựa trên quyền con người) vẫn còn là vấn đề khá mới mẻ, phần đông người Việt Nam chưa quen với quan điểm tiếp cận này, thậm chí cả chính người khuyết tật cũng chưa thật sự hiểu biết, nắm bắt và tự ý thức được các quyền của mình. Tiếp đến, kiểu tư duy bao cấp vẫn còn dai dẳng, nhiều người vẫn quan niệm mọi gánh nặng, các nguồn lực đổ dồn hết lên vai ngân sách nhà nước mà chưa thấy được tiềm năng to lớn ở ngay chính xã hội. Do không có điều kiện bảo đảm từ nguồn tài chính ngân sách nhà nước nên các nhà hoạch định chính sách pháp luật dễ từ chối việc bảo đảm quyền cho người khuyết tật. Thật ra, quyền là giá trị chung, không phụ thuộc vào việc công nhận hay không công nhận nhưng việc thực thi bảo đảm quyền bằng pháp luật quốc gia lại có ý nghĩa thực tế vô cùng quan trọng, nếu không thì quyền của người khuyết tật không thể được hiện thực hoá.

Năm là, phát huy vai trò của các tổ chức xã hội, nhất là vai trò tích cực của các tổ chức vì và của người khuyết tật ở các quan hệ trong nước cũng như quốc tế.

Sáu là, tiếp tục nâng cao hiệu quả công tác tuyên truyền, giáo dục về quyền con người, quyền của người khuyết tật nhằm nâng cao nhận thức xã hội về vấn đề này. Tinh thần chung và các quy định cụ thể của Công ước về quyền của người khuyết tật phải được tuyên truyền, phổ biến rộng rãi trong cộng đồng xã hội, đặc biệt là trong đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nhà nước, các cán bộ công tác xã hội về người khuyết tật.

3.3. Giải pháp hoàn thiện

Giải pháp hoàn thiện chính sách

Cần nhất quán khuyến khích giáo dục hòa nhập cho người khuyết tật thay vì giáo dục chuyên biệt để người khuyết tật có thể sống, học tập và làm việc trong môi trường bình thường giống như bao người không khuyết tật khác. Chính điều đó sẽ tạo tâm lý cởi mở, tự tin cho người khuyết tật, đồng thời cũng mang tính chất giáo dục, tuyên truyền tác động trực tiếp đến những người xung quanh có cái nhìn bình đẳng đối với người khuyết tật. Bộ lao động và thương binh xã hội đã có nhận thức về vấn đề này tuy nhiên pháp luật của ta hiện vẫn ưu tiên chi ngân sách hỗ trợ hầu như toàn bộ cho các cơ sở giáo dục chuyên biệt dành cho người khuyết tật. Điều này vô hình chung đã khuyến khích mô hình giáo dục chuyên biệt trên cả nước, chưa khuyến khích được mô hình giáo dục hòa nhập cho người khuyết tật. Chính sách trên cần được thể chế hóa ít nhất trong các văn bản dưới luật như quyết định của thủ tướng để triển khai thực hiện trong cả nước.

Cần có chính sách tạo dựng một vòng tròn khép kín giúp đỡ người khuyết tật thực hiện quyền làm việc. Cụ thể bắt đầu từ khâu tư vấn học nghề, dạy nghề, giới thiệu việc làm, hỗ trợ người khuyết tật tại nơi làm việc để họ

có thể hòa nhập và gắn bó với công việc đã chọn, với cơ quan tuyển dụng mình. Hiện nay chúng ta đang mắc phải tình trạng rót kinh phí dạy nghề ngắn hạn cho người khuyết tật, cấp chứng chỉ, sau đó thả nổi để người khuyết tật tự tìm việc làm, hoặc có tư vấn, giới thiệu nhưng sau đó không quan tâm, giúp đỡ, giải quyết những khó khăn người khuyết tật gặp phải tại nơi làm việc do điều kiện không phù hợp hoặc môi trường kỳ thị… dẫn đến người khuyết tật làm việc một thời gian thì phải nghỉ làm, thậm chí bỏ nghề và mất nghề đã học.

Giải pháp hoàn thiện thể chế

Hiện nay ủy ban nhân dân nắm giữ và quyết định trong việc chi ngân sách được phân cho việc đào tạo nghề cho người khuyết tật, cùng với bộ, sở lao động thương binh xã hội tạo lên sự không nhất quán trong chính sách. Dẫn tới các chính sách đề ra không được thực thi đúng, kinh phí của nhà nước rót xuống không đạt được hiệu quả xứng đáng. Bởi vậy, người viết kiến nghị nên để cho bộ, sở, phòng lao động thương binh xã hội, tức là tổ chức theo ngành dọc, và chi ngân sách, thực hiện các chính sách, đề án theo ngành dọc, trọng tâm. Như vậy vừa có được hiệu quả cao nhất trong việc thực thi chính sách, pháp luật vừa dễ dàng quy trách nhiệm khi xảy ra sai xót.

Một số chính sách của nhà nước, tuy rất đúng đắn nhưng triển khai kém hiệu quả như chính sách cho người khuyết tật vay vốn ưu đãi từ ngân hàng chính sách hoặc quỹ việc làm quốc gia để tự tạo việc làm, sản xuất kinh doanh chẳng hạn. Mặc dù đã có chủ trương, chính sách nhưng việc triển khai trên thực tế rất ít. Đó là do cơ chế thực hiện chưa hiệu quả. Về vấn đề này có thể tham khảo một mô hình hiện nay đang hoạt động rất hiệu quả đó là cách làm của hội người mù Việt Nam. Để việc triển khai dự án cho vay ưu đãi đối với người khuyết tật để sản xuất kinh doanh, tự tạo việc làm, thay vì triển khai dự án đến ủy ban nhân dân cấp xã, phường, thì việc triển khai đến các hội người khuyết tật sẽ hiệu quả hơn. Vì các hội người khuyết tật sẽ đóng vai

trò là cầu nối, là cơ quan bảo lãnh uy tín bởi lẽ hơn ai hết, các hội này hiểu rõ các hội viên của mình, hoàn cảnh và khả năng của từng người. Việc này cũng sẽ khiến hội người khuyết tật thu hút được thêm nhiều hội viên và hoạt động hiệu quả hơn.

Giải pháp hoàn thiện pháp luật

Quy định về cấm sử dụng người khuyết tật từ 51% trở lên làm thêm giờ vào ban đêm chỉ có thể được thực thi nếu quy định trên được quy định rõ trong điều lệ của công ty và được phổ biến đến từng đơn vị sản xuất. Bộ Lao động thương binh xã hội khi phê duyệt điều lệ công ty cần chú ý đến điểm này. Ngoài ra trong đầu vào tuyển dụng người khuyết tật cũng cần được giám định mức độ khuyết tật của người lao động khuyết tật thì mới có thể thực thi được. Do đó để thực thi quy định bảo vệ người lao động khuyết tật làm thêm giờ, cần có thêm các quy phạm pháp luật quy định chi tiết, cụ thể việc thi hành như trên. Các điều trên cần được bổ sung vào các văn bản hướng dẫn của bộ và sở lao động thương binh xã hội các tỉnh, thành.

Trong việc thực hiện quy định cấm mọi hành vi phân biệt đối xử với người lao động khuyết tật trong tuyển dụng, không được từ chối tuyển dụng người khuyết tật nếu họ đáp ứng được các yêu cầu tuyển dụng, cần quy định chi tiết trong các thông báo tuyển dụng, kể cả trong các cơ quan công lập các nội dung dành cho người khuyết tật hay không, các nội dung liên quan đến việc khuyến khích và tạo điều kiện để người khuyết tật nộp đơn xin việc bình đẳng như những người không khuyết tật. Hiện nay không có, bởi vậy cần bổ sung các quy định pháp luật bắt buộc các thông báo tuyển dụng, ít nhất là của các cơ quan công quyền dành những mục thích hợp để tuyển dụng lao động khuyết tật.

Biên chế nhà nước hàng năm nên dành một mức % nhất định ở các vị trí phù hợp với khả năng của người khuyết tật như ngành công nghệ thông tin,

trực tổng đài, công việc văn thư lưu trữ...vân vân để dành cho những người khuyết tật có đủ khả năng và năng lực.

Cần sửa đổi một số điều của Luật Người khuyết tật nhằm đảm bảo sự tương thích với Công ước của Liên hợp quốc về Quyền của người khuyết tật.

Cụ thể là:

- *Trong Chương I, Điều 10, Khoản 1:* "Quỹ trợ giúp người khuyết tật là quỹ xã hội từ thiện nhằm huy động nguồn lực trợ giúp người khuyết tật". Nên bỏ hai chữ "từ thiện". Vì ngoài nguồn đóng góp tự nguyện, tài trợ của tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước thì quỹ này còn thể hiện trách nhiệm, vị trí và vai trò trung tâm của Nhà nước. Vì vậy, "từ thiện" sẽ không mang đầy đủ ý nghĩa và tính xác đáng của một Quỹ trợ giúp xã hội. Hơn nữa, "từ thiện" mang quá nhiều sắc thái nhân đạo, trợ giúp, không phù hợp với quan điểm bình quyền cho người khuyết tật.

- *Trong Chương IV, Điều 28, Khoản 3:* "Gia đình có trách nhiệm tạo điều kiện và cơ hội thuận lợi để người khuyết tật được học tập và phát triển theo khả năng của cá nhân". Việc tạo điều kiện thuận lợi, thích hợp để người khuyết tật được học tập phát triển theo nhóm không chỉ riêng là trách nhiệm của gia đình, mà còn là trách nhiệm chung của xã hội, trong đó cần nói đến trách nhiệm của cơ sở giáo dục. Tuy nhiên, tại Điều 30: "Trách nhiệm của cơ sở giáo dục" trong Chương này lại không có một khoản nào đề cập. Xét thấy cần thiết phải quy định rõ để thấy trách nhiệm này cho cả cơ sở giáo dục, đặc biệt là với các cơ sở giáo dục hòa nhập – hội nhập cho người khuyết tật.

- *Trong Chương V, Điều 33, Khoản 1:* "Nhà nước tạo điều kiện để người khuyết tật phục hồi chức năng lao động, được tư vấn việc làm miễn phí, có việc làm và làm việc phù hợp với sức khoẻ và đặc điểm của người khuyết tật". Cần bổ sung thêm hai từ "năng lực". Khi đó nội dung của khoản này sẽ đổi thành "…phù hợp với sức khoẻ, năng lực và đặc điểm của người khuyết

tật". Vì như thế quyền của người khuyết tật trong việc lựa chọn việc làm sẽ được đảm bảo đầy đủ và phù hợp hơn với mong muốn, nguyện vọng của người khuyết tật.

- *Chương V, tại Điều 34:* "Cơ sở sản xuất kinh doanh sử dụng nhiều lao động là người khuyết tật". Trước tình hình, thực trạng của nền kinh tế, sự phát triển của xã hội nước ta hiện nay thì số lượng người khuyết tật có thể đáp ứng được những yêu cầu tuyển dụng của các doanh nghiệp còn hạn chế. Nguyên nhân xuất phát từ nhiều yếu tố khác nhau, trong đó nổi bật là những yếu tố thuộc về nhận thức, trình độ học vấn, tay nghề của người khuyết tật. Ngoài ra còn một số yếu tố xuất phất từ các rào cản bên ngoài xã hội. Vì vậy để một doanh nghiệp có thể tuyển dụng được 30% trong tổng số nhân viên trở lên là điều khó thực hiện. Và quy định của Luật trên thực tế cũng rất khó được thực hiện. Nhằm khuyến khích các doanh nghiệp, tiêu chí này nên giảm xuống còn 20%. Tương lai, nếu xét thấy tình hình có những biến đổi tích cực, tỷ lệ phần trăm này Chính phủ sẽ tính toán và nâng lên cho phù hợp.

- *Trong Chương VI, Điều 36, Khoản 2:* "Người khuyết tật đặc biệt nặng được miễn, người khuyết tật nặng được giảm giá vé và giá dịch vụ khi sử dụng một số dịch vụ văn hoá, thể dục, thể thao, giải trí và du lịch theo quy định của Chính phủ". Nên bổ sung và sửa đổi thành: Người khuyết tật đặc biệt nặng và người khuyết tật nặng được miễn, người khuyết tật nhẹ được giảm. Vì các dịch vụ, hoạt động nêu trên rất phong phú, đa dạng và gắn liền với đời sống của mọi người. Điều này sẽ góp phần thúc đẩy người khuyết tật tham gia bình đẳng vào các hoạt động xã hội, thiết nghĩ Nhà nước cần tạo điều kiện và cơ hội công bằng cho họ thực thi quyền của mình, và người khuyết tật mức độ nhẹ xứng đáng được nhận sự giúp đỡ, hỗ trợ ấy.

- Việc sử dụng các cụm từ "tạo điều kiện", "tạo điều kiện thuận lợi" (Tạo điều kiện để người khuyết tật được chăm sóc sức khỏe và thực hiện quyền, nghĩa vụ của mình; Đầu tư cơ sở vật chất, phương tiện trợ giúp và tạo điều kiện thuận lợi để người khuyết tật tham gia sinh hoạt văn hóa, tập luyện thể dục, thể thao, giải trí và du lịch;...) nên thay bằng cụm từ "tạo điều kiện thích hợp" như thế nội dung và thông tin truyền đạt sẽ rõ ràng, cụ thể và mang tính toàn diện hơn.

Các nhóm giải pháp khác

Hỗ trợ học nghề, giải quyết việc làm cho người khuyết tật

Đối với những người khuyết tật có khả năng học nghề và làm việc thì giải pháp đảm bảo các quyền tốt nhất cho họ là tạo cơ hội để họ trang bị kiến thức nghề nghiệp nhất định và có việc làm, có thu nhập tự nuôi sống bản thân và các thành viên khác trong gia đình và xã hội.

Việc giải quyết việc làm cho người khuyết tật sẽ giúp họ giải phóng khỏi sự tự ti, mặc cảm của bản thân, gia đình và tự khẳng định mình trong xã hội. Khi sử dụng lao động là người khuyết tật tuỳ theo điều kiện cụ thể, các tổ chức và cá nhân này phải bố trí, sắp xếp công việc, bảo đảm điều kiện và môi trường làm việc phù hợp cho người khuyết tật, đồng thời phải thực hiện đầy đủ các quy định của Pháp luật về lao động đối với lao động là người khuyết tật.

Để góp phần thực hiện tốt Luật Người khuyết tật, cần đẩy mạnh dạy nghề, tạo việc làm cho người khuyết tật, tạo điều kiện cho họ thực hiện bình đẳng các quyền và phát huy khả năng của bản thân để ổn định cuộc sống, hoà nhập với cộng đồng, đóng góp cho sự phát triển kinh tế - xã hội đất nước, thời gian tới cần triển khai thực hiện một số giải pháp chủ yếu sau:

i. Khảo sát, thống kê, phân loại người khuyết tật theo dạng tật và khả năng lao động; nghiên cứu ban hành danh mục nghề đào tạo phù hợp với các dạng tật và danh mục các cơ sở đăng ký đào tạo nghề cho người khuyết tật.

ii. Đẩy mạnh tuyên truyền, phổ biến luật pháp và chính sách đối với người khuyết tật đến tác ngành, các cấp, các doanh nghiệp, cộng đồng, bản thân và gia đình người khuyết tật, tư vấn, thông tin về các dạng tật và các nghề phù hợp, về danh sách các cơ sở dạy các nghề cho người khuyết tật.

iii. Hình thành kênh dạy nghề cho người khuyết tật thông qua cơ quan Trung ương của các tổ chức của người khuyết tật; quan tâm hỗ trợ đầu tư bằng nguồn kinh phí ngân sách hoặc vay tín dụng ưu đãi đối với các cơ sở, doanh nghiệp dạy nghề và giải quyết việc làm cho người khuyết tật.

iv. Nghiên cứu, triển khai thực hiện các mô hình dạy nghề linh hoạt, đa dạng cả về thời gian, địa điểm, chương trình, cách thức tiến hành phù hợp với khả năng, điều kiện của người khuyết tật.

v. Gắn dạy nghề tạo việc làm với doanh nghiệp. Nghiên cứu, ưu tiên triển khai thực hiện để phát triển rộng rãi mô hình dạy nghề theo các dự án nhỏ.

vi. Có chính sách hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật (hỗ trợ kinh phí hoặc cho vay tín dụng ưu đãi để mua sắm thiết bị, dụng cụ … hành nghề) sau học nghề.

vii. Cần có qui định các cơ quan, đơn vị hành chính, sự nghiệp, doanh nghiệp ưu tiên tuyển dụng vào các vị trí, công việc phù hợp với trình độ chuyên môn đào tạo và sức khoẻ để đảm bảo việc làm, thu nhập cho người khuyết tật.

viii. Thường xuyên theo dõi kiểm tra, giám sát đảm bảo các chính sách, qui định hỗ trợ dạy nghề và giải quyết việc làm cho người khuyết tật được thực thi nghiêm chỉnh, hiệu quả trong thực tế.

ix. Phát huy vai trò các Hội, Hiệp hội của người khuyết tật trong việc tham gia quản lý nhà nước và thực hiện các hoạt động sự nghiệp đối với người khuyết tật.

x. Nghiên cứu xây dựng các chương trình đào tạo nghề phù hợp với khả năng của người khuyết tật và phù hợp với nhu cầu thị trường lao động. Cần tách dạy nghề cho người khuyết tật ra khỏi các chương trình dạy nghề, không nên gắn chung như một số chương trình hiện nay;

xi. Xã hội hoá công tác dạy nghề cho người khuyết tật; có chính sách ưu đãi đối với các doanh nghiệp ngoài nhà nước tham gia dạy nghề gắn với việc làm tại chỗ cho người khuyết tật;

xii. Tăng cường chính sách hỗ trợ, khuyến khích dạy nghề tạo việc làm tại chỗ cho người khuyết tật;

Áp dụng các trách nhiệm pháp lý đối với các hành vi vi phạm quyền của người khuyết tật

Mặc dù có hệ thống pháp luật đã tương đối đầy đủ và hợp lý về quyền của người khuyết tật, nhưng trên thực tế liệu các chủ thể có liên quan có ý thức đầy đủ và tự giác thi hành nghiêm pháp luật hay không là vấn đề khó có ai khẳng định một cách chắc chắn. Vì vậy, tuỳ từng đối tượng và từng trường hợp vi phạm mà có thể áp dụng một trong hoặc đồng thời một số loại trách nhiệm pháp lý sau: trách nhiệm kỷ luật, trách nhiệm hành chính, trách nhiệm hình sự, trách nhiệm bồi thường thiệt hại.

Bảo đảm điều kiện, khả năng tiếp cận và hoà nhập cho người khuyết tật. Tăng cường sự tham gia của người khuyết tật vào quá trình ban hành và thực hiện chính sách tại địa phương, bao gồm các chính sách liên quan đến khuyết tật nói riêng và các chính sách kinh tế - xã hội khác. Hoà nhập và hoà nhập được hay không với đời sống cộng đồng xã hội là điều mà mỗi người khuyết tật và các chủ thể khác có liên quan, nhất là gia đình và các tổ chức của người người khuyết tật đặc biệt quan tâm. Bởi vì, chỉ khi họ hoà nhập được với đời sống cộng đồng xã hội thì người khuyết tật mới có cơ hội hưởng dụng được đầy đủ nhất các quyền của mình, trước hết với tư cách là một công dân Việt Nam.

Các địa phương cần thực hiện các biện pháp phù hợp để để đảm bảo người khuyết tật có thể tiếp cận được như:

- Xây dựng, ban hành, giám sát việc thực hiện các tiêu chuẩn, hướng dẫn về khả năng tiếp cận các trang thiết bị và dịch vụ được mở ra hoặc cung cấp cho cộng đồng, đặc biệt là người dân tộc thiểu số.

- Đảm bảo các đơn vị cung cấp các trang thiết bị và dịch vụ phải tính tới yếu tố tiếp cận cho người khuyết tật.

- Thúc đẩy các hình thức hỗ trợ khác cho người khuyết tật để họ có thể tiếp cận được thông tin.

- Phương tiện giao thông nhằm đảo bảo quyền cho người khuyết tật trong việc đi lại để làm việc, học tập, vui chơi và giải trí… như những người bình thường khác.

Nâng cao nhận thức đảm bảo quyền của người khuyết tật

Nâng cao nhận thức xã hội về khuyết tật và người khuyết tật trong đó chú trọng việc thay đổi quan điểm của xã hội về vấn đề người khuyết tật. Chất lượng công tác người khuyết tật và bảo đảm quyền của người khuyết tật phụ thuộc vào trình độ nhận thức của xã hội về vấn đề này thế nào. Nhận thức xã hội về người khuyết tật không đầy đủ và đúng đắn được coi là một trong những rào cản lớn nhất trong việc bảo đảm quyền của người khuyết tật. Để người khuyết tật có thể hoà nhập với xã hội, có thể hưởng đầy đủ các quyền với tư cách là một công dân có những đặc điểm khác nhau, đa dạng trong xã hội trước hết phụ thuộc vào nhận thức và ý thức "vượt lên chính mình" của gia đình và bản thân người khuyết tật. Không ít người khuyết tật đã tự "mặc cảm", thậm chí là mặc cảm thái quá về bản than mình vì khuyết tật, tự tách mình ra khỏi cuộc sống chung của cộng đồng. Vì vậy, đối tượng đầu tiên cần tuyên truyền, giáo dục để thay đổi tư duy, nâng cao nhận thức đúng đắn về khuyết tật và người khuyết tật chính là các thành viên trong gia đình người

khuyết tật và bản thân người khuyết tật. Sự nhận thức đầy đủ, đúng đắn của gia đình và bản thân người khuyết tật và sự "tự khẳng định mình" của họ sẽ có tác dụng trong việc thay đổi nhận thức của xã hội về người khuyết tật theo chiều hướng tích cực. Nếu như trong xã hội có nhận thức đúng đắn về khuyết tật và người khuyết tật họ sẽ tôn trọng phẩm giá vốn có, quyền tự quyết cá nhân và khả năng độc lập của người khuyết tật; không phân biệt đối xử, trong trọng sự khác biệt và chấp nhận người khuyết tật như một phần của nhân loại và sự đa dạng của con người…

Hoạt động thông tin, truyền thông và giáo dục về khuyết tật và người khuyết tật được coi là biện pháp đặc biệt quan trọng để nâng cao nhận thức xã hội, từ đó bảo đảm quyền của người khuyết tật trên thực tế. Công tác thông tin, truyền thông, giáo dục là: phải đảm bảo chính xác, rõ ràng, thiết thực và phù hợp với truyền thông văn hoá, đạo đức xã hội.

Phát triển các tổ chức của/vì người khuyết tật

Thực tế cho thấy người khuyết tật thường tìm kiếm sự trợ giúp từ các tổ chức đồng đẳng, hoạt động trong lĩnh vực người khuyết tật. Tuy nhiên hiện nay, mạng lưới các tổ chức xã hội dành cho người khuyết tật chỉ phổ biến ở các thành phố lớn. Mạng lưới này chưa được triển khai ở các địa phương, đặc biệt là ở khu vực miền núi, dân tộc thiểu số, hoặc chỉ phát triển trong khuôn khổ ngắn hạn của dự án, ít tính bền vững. Cần thúc đẩy việc thành lập và phát triển các tổ chức hội của/ vì người khuyết tật ở địa phương; Sau đó, đánh giá việc thành lập và hoạt động của các tổ chức của người khuyết tật trên toàn quốc để làm căn cứ nghiên cứu các cơ chế, chính sách hỗ trợ và tạo điều kiện để duy trì hoạt động thường xuyên của các tổ chức Hội, tổ chức tự lực của người khuyết tật; Đồng thời, nghiên cứu xây dựng cẩm nang thành lập và hoạt động của Hội người khuyết tật và tổ chức hội thảo, tuyên truyền giới thiệu các mô hình tốt.

Phát triển hệ thống thông tin phản hồi của người khuyết tật

Hệ thống này giúp người khuyết tật tiếp cận với thông tin và phản ánh thông tin, những vấn đề bất cập trong dịch vụ hỗ trợ, những vi phạm trong việc triển khai luật và chính sách liên quan đến người khuyết tật tới các cơ quan hữu quan, để đưa ra những biện pháp hoặc những điều chỉnh cần thiết nhằm hỗ trợ người khuyết tật phát triển và hoà nhập vào xã hội. Kết quả thử nghiệm cho thấy, đây là một hướng đi đúng, rất hữu ích cho các cơ quan hữu quan cũng như bản thân người khuyết tật trong quá trình thực hiện các hoạt động hỗ trợ người khuyết tật. Vì vậy, trong thời gian tới cần đẩy mạnh việc triển khai hệ thống thông tin phản hồi nhằm tăng cường sự tham gia của người khuyết tật và các tổ chức của người khuyết tật trong việc giám sát thực hiện chính sách liên quan đến người khuyết tật nhằm huy động mọi nguồn lực khác trong xã hội trong việc hỗ trợ người khuyết tật.

Kết luận chương 3

Giải quyết vấn đề việc làm cho người khuyết tật đòi hỏi tính tổng thể của một loạt các biện pháp: biện pháp kinh tế, biện pháp chính sách – pháp luật, biện pháp xã hội. Trong đó Nhà nước với vai trò là chủ thể quản lý, đòi hỏi vai trò cần thiết và quan trọng hơn nữa trong việc thúc đẩy cơ hội việc làm cho người khuyết tật thông qua những chính sách hợp lý, dung hòa được lợi ích của các bên: người lao động là người khuyết tật – người chủ sử dụng lao động khuyết tật – người không khuyết tật – xã hội và đảm bảo được các nguyên tắc, cam kết quốc tế mà Việt Nam tham gia. Để làm được điều này, thì quan trọng nhất là cần thay đổi thái độ nhận thức và cách tiếp cận đối với vấn đề việc làm của người khuyết tật. Cần thay thế tư duy ban ơn, bằng việc tạo cơ hội cho người khuyết tật được chủ động hơn trong quá trình lao động. Cùng với đó là cần đề cao vai trò của các biện pháp kinh tế và sử dụng chúng hiệu quả hơn, tránh việc vì quá coi trọng và áp đặt những giá trị nhân đạo làm mất cân bằng hoạt động kinh tế. Có như vậy, vấn đề việc làm cho người khuyết tật mới có thể được giải quyết một cách bền vững và lâu dài, đáp ứng xu hướng quốc tế hiện nay trong hoạt động trợ giúp cho người khuyết tật.

KẾT LUẬN

Chúng ta đang sống trong Thiên niên kỷ thực hiện quyền của người khuyết tật. Ngày 14 tháng 12 năm 2006, Liên Hợp Quốc đã chính thức thông qua Công ước Quốc tế về Người khuyết tật, công ước đầu tiên về nhân quyền trong thế kỷ XXI để bảo vệ và nâng cao quyền cũng như cơ hội của 650 triệu người khuyết tật trên thế giới. Việt Nam là một trong số những quốc gia đầu tiên ký kết và phê chuẩn Công ước này, thể hiện sự cam kết và quyết tâm trong việc đảm bảo các quyền lợi bình đẳng cho người khuyết tật. Năm 2010, Quốc hội Việt Nam đã thông qua Luật người khuyết tật quy định quyền, lợi ích hợp pháp và nghĩa vụ công dân của người khuyết tật, đồng thời quy định trách nhiệm của gia đình, Nhà nước và xã hội đối với người khuyết tật. Người khuyết tật có quyền bình đẳng, tham gia tích cực vào các hoạt động phát triển kinh tế - xã hội của đất nước; có quyền được quan tâm, trợ giúp và miễn trừ một số nghĩa vụ công dân. Đây chính là sự quan tâm của Đảng và nhà nước Việt Nam, thể hiện tính ưu việt của chế độ xã hội chủ nghĩa.

Có thể xem việc làm như là chìa khóa giúp người khuyết tật mở ra những cơ hội hòa nhập và bình đẳng thực sự với cộng đồng. Trong những năm qua, nhiều đối tượng người khuyết tật dã được vay vốn ưu đãi giải quyết việc làm, xóa đói giảm nghèo, học nghề, được tập huấn nâng cao năng lực sản xuất – kinh doanh; nhiều mô hình trợ giúp sinh kế cho người khuyết tật dựa vào cộng đồng đã được triển khai có hiệu quả. Cơ hội việc làm của người khuyết tật ngày càng cao, người khuyết tật đã dần trở thành một lực lượng lao động quan trọng đóng góp vào tiến trình phát triển của xã hội. Mặc dầu vậy, vẫn có một bộ phận không nhỏ người khuyết tật chưa tiếp cận được với việc làm, hoặc chỉ có thể tiếp cận những công việc có chuyên môn thấp, đơn giản, chưa tạo ra được nguồn thu nhập đủ để trang trải và cải thiện đời sống. Đa phần người khuyết tật vẫn sống trong tình trạng khó khăn. Điều đáng nói là

theo dự báo, ở Việt Nam, số lượng người khuyết tật có xu hướng tăng, nếu như trước đây do ảnh hưởng của chiến tranh, thiên tai, Việt Nam đã là quốc gia có tỷ lệ người khuyết tật tương đối cao trong dân số thì giờ đây tỷ lệ này có xu hướng tăng do tai nạn giao thông, ô nhiễm môi trường, xã hội,…

Nguyên nhân chính dẫn đến tình trạng trên xuất phát từ việc chúng ta chưa có một hệ thống pháp lý đủ mạnh, với các quy định hợp lý, mang tính xu thế và nhạy cảm chính sách với đối tượng là người khuyết tật; hiệu quả thực thi pháp luật chưa cao cùng với đó là cơ chế giám sát chưa hiệu quả và ít được chú trọng. Cách tiếp cận đảm bảo quyền từ phía các chủ thể và xã hội vẫn hướng về tính nhân đạo, chưa tạo ra hiệu quả mạnh mẽ, trong khi đó các biện pháp kinh tế, vốn mang lại hiệu quả cao cho nhiều bên lại chưa được tận dụng triệt để.

Để giải quyết được những khó khăn trên, đòi hỏi sự nỗ lực, phối hợp của tất cả các cấp, ngành, đơn vị liên quan, từ phía bản thân người khuyết tật, mà trên hết là bắt nguồn từ việc thay đổi cái nhìn toàn diện của doanh nghiệp về sự bình đẳng đối với người khuyết tật trong quá trình tuyển dụng. Họ không chỉ là đối tượng cần ưu tiên, mà còn là những lao động đầy tiềm năng. Tuyển dụng người khuyết tật không phải là làm từ thiện, mà vì năng lực của họ đáp ứng được yêu cầu công việc, đồng thời cũng là tạo điều kiện cho họ hòa nhập tốt hơn.

Vừa qua, Chính phủ đã ban hành và triển khai thực hiện Đề án trợ giúp người khuyết tật giai đoạn 2012 - 2020, trong đó có nêu các mục tiêu và giải pháp tương ứng. Tuy vậy, vì nhiều lý do khác nhau cả khách quan lẫn chủ quan, đến nay đã sắp hết thời hạn của giai đoạn 1 (2012 - 2015) nhưng nhiều mục tiêu đề ra khó có thể đạt được như mong muốn. Điều đó cho thấy, việc thực hiện trách nhiệm của Nhà nước để bảo đảm các quyền của người khuyết tật (hiện thực hoá các quyền) còn là vấn đề có nhiều thách thức cam go.

Trong khi đó, với tư cách là thành viên chính thức của Liên hợp quốc, của Công ước về quyền của người khuyết tật Việt Nam phải tuân thủ cơ chế đánh giá định kỳ của Hội đồng nhân quyền Liên hợp quốc và cơ chế giám sát thực thi Công ước. Tuy nhiên, bên cạnh sức ép rất lớn đến từ góc độ trách nhiệm thành viên Công ước thì cơ chế giám sát, thúc đẩy quyền con người và quyền của người khuyết tật sẽ giúp cho Việt Nam khẳng định với cộng đồng quốc tế những giá trị tiến bộ, nhân văn cao cả.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Quốc Anh (2010), *Thực trạng người khuyết tật và kết quả thực hiện chăm sóc người khuyết tật.*web. http://www.gopfp.gov.vn
2. Báo cáo tổng kết tình hình thi hành Pháp lệnh về người tàn tật và các văn bản liên quan của Bộ Lao động thương binh và xã hội số 62/BC-LĐTBXH, ngày 15-7-2009. Nguồn: http://dphanoi.org.vn; truy cập ngày 12-9-2014.
3. Bộ Giáo dục và Đào tạo, (2010) "*Quản lý giáo dục hòa nhập*", NXB Phụ nữ.
4. Bộ Lao động Thương binh và Xã hội (2008), Cơ sở lý luận xây dựng Luật Người khuyết tật.
5. Bộ Lao động Thương binh và Xã hội (2009), Báo cáo tổng kết tình hình thi hành Pháp lệnh về người tàn tật và các văn bản liên quan của số 62/BC-LĐTBXH, ngày 15-7-2009. Nguồn: http://dphanoi.org.vn; truy cập ngày 12-9-2014.
6. Bộ Lao động Thương binh và Xã hội (2012), *Thông tư hướng dẫn một số điều của Nghị định số 28/2012/NĐ-CP ngày 10 tháng 4 năm 2012 của Chính phủ qui định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Người khuyết tật.* Số 26/2012/TT- TBLĐXH.
7. Bộ Lao động Thương binh và Xã hội (2014), Báo cáo tình hình trợ giúp người khuyết tật
8. Bộ Lao động Thương binh và Xã hội (2015*), Báo cáo tình hình triển khai thực hiện Luật Người khuyết tật*

9. Bộ Lao động Thương binh và Xã hội (2007), Khảo sát doanh nghiệp về người lao động khuyết tật Việt Nam, http://www.molisa.gov.vn/vi/pages/chitiettin.aspx?IDNews=1218

10. Bộ Lao động Thương binh và Xã hội (2008), *Báo cáo kết quả thực hiện pháp luật về người tàn tật và đề án trợ giúp người khuyết tật gia đoạn 2006 – 2010,*

11. Chính phủ (2002), Quyết định của Thủ tướng Chính phủ số 1019/2012/QĐ-TTgngày 5-8-2012, phê duyệt Đề án trợ giúp người khuyết tật giai đoạn 2012 - 2020.

12. Chính phủ (2014), *Báo cáo giải trình về việc phê chuẩn Công ước của Liên hợp quốc về quyền của NKT,* số 266/CP-BC, ngày 29-7-2014.

13. Chính phủ, *Chỉ thị số 01/2006/CT-TTg về việc đẩy mạnh thực hiện các chính sách trợ giúp người tàn tật tình hình phát triển kinh tế xã hội hiện nay*

14. Chính phủ, *Nghị định số 81/CP ngày 23/11/1995 hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về lao động tàn tật*

15. Chính phủ, *Thông tư số 16/LĐTBXH – TT ngày 05/09/1996 hướng dẫn thực hiện Nghị định số 72/CP ngày 31/10/1995 về tuyển lao động*

16. Chính phủ, *Tờ trình của Chính phủ số 168/TTr-CP, ngày 10-10-2009 về Dự án Luật Người tàn tật.*

17. Cơ chế báo cáo của quốc gia thành viên trước Ủy ban về quyền của người khuyết tật người khuyết tật theo quy định tại các điều 34, 35 Công ước về quyền của người khuyết tật.

18. Dương Thị Chung, (2012) *"Pháp luật về việc làm cho người khuyết tật từ thực tiễn thành phố Hà Nội"*, Học viện khoa học xã hội,

19. *Trần Thái Dương (2015),* Phê chuẩn Công ước về quyền của người khuyết tật và việc thực thi nghĩa vụ thành viên công ước

20. Đại hội đồng Liên Hợp Quốc (1945), *Hiến chương Liên Hợp Quốc*

21. Đại hội đồng Liên Hợp Quốc (1948), *Tuyên ngôn thế giới về quyền con người.*

22. Đại hội đồng Liên Hợp Quốc (1966), *Công ước Quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa*

23. Đại hội đồng Liên hợp quốc (1971), *Công ước quốc tế về quyền của người khuyết tật*

24. Nguyễn Trọng Đàm, 2011, "*Nhìn lại 4 năm thực hiện đề án trợ giúp người khuyết tật và một số định hướng"***,** Tạp chí Lao động

25. *ESCAP, Nghị quyết 59/3 ngày 04/09/2003 của ESCAP đối với văn bản* khuôn khổ Hành động Thiên niên kỷ BIWAKO

26. Hội Bảo trợ người khuyết tật & trẻ mồ côi tỉnh Hòa Bình (2014), *Báo cáo tổng kết năm 2014 và Phương hướng nhiệm vụ năm 2015*.

27. Liên hiệp các hội khoa học và kỹ thuật tỉnh Hòa Bình (2015), *Báo cáo kết quả nghiên cứu Đánh giá chất lượng và hiệu quả thực hiện Luật Người Khuyết tật ở tỉnh Hòa Bình qua tham vấn ý kiến của người dân và đề xuất giải pháp.*

28. Quốc hội (1946), *Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam,* Hà Nội

29. Quốc hội (1959), *Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam,* Hà Nội

30. Quốc hội (1980), *Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam,* Hà Nội

31. Quốc hội (1992), *Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (năm 1992 và Hiến pháp sửa đổi, bổ sung năm 2001),* Hà Nội

32. Quốc hội (1998), *Pháp lệnh người tàn tật.*

33. Quốc hội (2005), *Luật Giáo dục.*

34. Quốc hội (2011), *Bộ luật Lao động* số 10/2012/QH13.

35. Quốc hội (2011), *Luật Người khuyết tật*. Luật số 51/2010/QH12.

36. Quốc hội (2014), *Luật Giáo dục nghề nghiệp* số 74/2014/QH13.

37. Quốc hội Cộng hòa nhân dân Trung Hoa (2008), *Luật Bảo vệ người khuyết tật*

38. Quốc hội Hàn Quốc (2007), Luật Phòng chống phân biệt đối xử người khuyết tật.

39. Quốc hội Hoa Kỳ (1990), *Đạo luật người khuyết tật Hoa Kỳ ngày 26/07/1990 và sửa đổi bổ sung ngày 01/01/2009.*

40. Quốc hội (1994), *Bộ luật Lao động được Quốc hội khóa IX, kỳ họp thứ 5 thông qua ngày 23/06/1994 và các lần sửa đổi, bổ sung năm 2002, 2006 và 2007,* Hà Nội

41. Quốc hội Vương quốc Anh (1995), *Đạo luật về Khuyết tật.*

42. Quỹ Dân số Liên hợp quốc -UNFPA (2009), *"Báo cáo người khuyết tật ở Việt Nam. Một số kết quả chủ yếu từ Tổng điều tra Dân số và nhà ở Việt Nam năm 2009"*

43. Thủ tướng Chính phủ (2006), *Quyết định số 239/2006/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ngày 24/10/2006 về phê duyệt Đề án trợ giúp người tàn tật giai đoạn 2006-2010.*

44. Hồ Thị Trâm, (2014) *"Pháp luật việc làm cho người khuyết tật"*, Luận văn thạc sỹ luật học, Đại học Luật Hà Nội
45. Tổ chức Hợp tác kỹ thuật Đức (GTZ), (2007) "*Việt Nam – Người khuyết tật trong chiến lược giảm nghèo*", được xuất bản với sự hỗ trợ của Tổ chức Hợp tác kỹ thuật Đức và Cơ quan hỗ trợ Phát triển Đức.
46. Tổ chức lao động quốc tế (ILO) (1958), *Công ước về phân biệt đối xử trong việc làm nghề nghiệp*
47. Tổ chức lao động Quốc tế (ILO) (1983), *Công ước số 159 về Tái thích ứng nghề nghiệp và việc làm của người khuyết tật*.
48. Tổ chức lao động Quốc tế (ILO) (2004), *Tài liệu hướng dẫn "Hướng đến cơ hội việc làm bình đẳng cho người khuyết tật thông qua hệ thống pháp luật"*
49. Tổ chức lao động Quốc tế (ILO) (2006), *Công ước về quyền của người khuyết tật.*
50. Tổ chức lao động quốc tế (ILO) (2006), "*Hướng tới cơ hội việc làm bình đẳng cho người khuyết tật thông qua hệ thống pháp luật*",
51. Tổ chức lao động quốc tế (ILO) (2012), *Tăng cường cơ hội việc làm cho người khuyết tật vì lợi ích mỗi người*
52. Tổ quốc chức Lao động tế (ILO) (2008), *Báo cáo khảo sát về đào tạo nghề và việc làm cho người khuyết tật tại Việt Nam của Tổ quốc chức Lao động tế*
53. Tổng cục thống kê (2009), *Báo cáo kết quả chính thức Tổng điều tra dân số và nhà ở 1/4/2009*
54. Trần Hữu Trung, *"Kinh nghiệm tổ chức thực hiện Pháp lệnh về người tàn tật và một số kiến nghị".* Nguồn: http://nccd.molisa.gov.vn; truy cập ngày 12-9-2014.

55. Trường Đại học Luật Hà Nội (2007), *Giáo trình Luật người khuyết tật,* NXB Công an nhân dân, Hà Nội

56. USAID (2011), "*Việc làm của người khuyết tật- Kinh nghiệm và bài học rút ra từ dự án Phát huy năng lực của người khuyết tật tại thành phố Đà Nẵng thông qua cơ hội và dịch vụ kinh tế"*, NCCD, Save the Children.