

Ảnh: Freepik.com



UN  
DP



# MỞ RỘNG CƠ HỘI VIỆC LÀM CHO NGƯỜI KHUYẾT TẬT TẠI VIỆT NAM

THÁNG 6 NĂM 2020



Ảnh: Freepik.com



Ảnh: Trung tâm Hành động vì sự phát triển cộng đồng (ACDC)



Ảnh: UNDP Việt Nam/ Vulcan Augmetics



### **Nhóm nghiên cứu**

Trưởng nhóm: ThS. Nguyễn Thị Lan Anh

Nghiên cứu viên: Jose Aguin

Trợ lý nghiên cứu: Phạm Hương Thảo

# MỤC LỤC

LỜI NÓI ĐẦU	01
LỜI CẢM ƠN	02
DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT	03
TÓM TẮT NGHIÊN CỨU	04
THUẬT NGỮ VÀ ĐỊNH NGHĨA	07
<b>CHAPTER 1. GIỚI THIỆU</b>	<b>10</b>
1.1. Mục tiêu	11
1.2. Phương pháp	11
1.3. Hạn chế	11
<b>CHAPTER 2. KHUYẾT TẬT VÀ VIỆC LÀM</b>	<b>12</b>
2.1. Tổng quan về việc làm cho người khuyết tật	13
2.2. Những rào cản về việc làm đối với người khuyết tật	15
<b>CHAPTER 3. KHUNG PHÁP LUẬT VÀ CHÍNH SÁCH</b>	<b>22</b>
3.1. Khung pháp luật quốc tế và phát triển hòa nhập khuyết tật	23
3.2. Khung chính sách và pháp luật Việt Nam về việc làm cho người khuyết tật	31
<b>CHAPTER 4. HÒA NHẬP KHUYẾT TẬT TRONG DOANH NGHIỆP</b>	<b>41</b>
4.1. Sự đa dạng và hòa nhập trong doanh nghiệp	42
4.2. Các bài học kinh nghiệm ở cấp độ doanh nghiệp tại Việt Nam	44
<b>CHAPTER 5. KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ</b>	<b>52</b>

# LỜI NÓI ĐẦU

Phát triển bao trùm được xem là chìa khóa để Việt Nam đạt được thành công trong lĩnh vực phát triển con người và giảm nghèo. Tỷ lệ nghèo bình quân trên cả nước (tính theo chi tiêu tiền tệ) đã giảm mạnh từ 57% vào đầu thập niên 90 xuống còn 3,72% vào năm 2019.<sup>1</sup> Thách thức lớn nhất đối với Việt Nam khi trở thành nước có thu nhập trung bình là vừa phải tiếp tục duy trì đà tăng trưởng trong khi vẫn đảm bảo các mục tiêu phát triển bền vững, bao trùm. Điều này khó có thể thực hiện được nếu không có sự tham gia rộng khắp của các nhóm khác nhau trong xã hội.

Người khuyết tật tại Việt Nam hiện phải đối mặt với vô số rào cản khi tiếp cận thị trường lao động. Những khó khăn về thể chất và tương tác xã hội đã hạn chế cơ hội việc làm và sự tham gia của người khuyết tật vào các hoạt động xã hội. Do đó, Chính phủ Việt Nam cần đảm bảo người khuyết tật được hưởng các quyền và cơ hội bình đẳng như những người không khuyết tật. Tạo điều kiện thuận lợi để hòa nhập người khuyết tật vào thị trường lao động là nhiệm vụ căn bản nhằm tiếp tục duy trì tăng trưởng bao trùm của Việt Nam, đảm bảo thực thi đầy đủ các quyền của người khuyết tật và xây dựng một xã hội đa dạng, bao trùm hơn để không ai bị bỏ lại phía sau.

Ngày càng có nhiều doanh nghiệp nhận thức được việc xây dựng đội ngũ nhân lực đa dạng có ý nghĩa tích cực đối với hoạt động kinh doanh. Các doanh nghiệp có thể đem lại những thay đổi mạnh mẽ, đóng góp cho một xã hội cởi mở, đa dạng và bao trùm hơn nhằm thúc đẩy việc thực hiện Chương trình Nghị sự 2030 vì sự phát triển bền vững, đặc biệt là các Mục tiêu phát triển bền vững của Liên hợp quốc (SDGs).<sup>2</sup> Đa dạng và hòa nhập (D & I) là yếu tố có thể mang lại hiệu quả kinh tế lớn- không chỉ góp phần gia tăng lợi nhuận mà còn giúp xây dựng một môi trường thúc đẩy người lao động đổi mới, từ đó tăng tính sáng tạo và khả năng thích ứng để phát triển doanh nghiệp trong thế kỷ XXI, khai phá các thị trường tiềm năng trên cơ sở đa dạng hóa đối tượng khách hàng.

Nghiên cứu “Mở rộng cơ hội việc làm cho người khuyết tật tại Việt Nam” được thực hiện nhằm tìm hiểu những vướng mắc, tồn tại trong lĩnh vực việc làm, phát triển nghề nghiệp và khởi nghiệp của người khuyết tật. Phương pháp nghiên cứu dựa trên phân tích chính sách và khung pháp lý về việc làm cho người khuyết tật tại Việt Nam, phỏng vấn người khuyết tật trên thị trường lao động, các nhà hoạch định chính sách, đại diện các tổ chức phi chính phủ nhằm đánh giá, đối chiếu thực trạng tại Việt Nam với các thông lệ quốc tế tốt nhất. Mục tiêu tổng thể của nghiên cứu nhằm tìm hiểu rõ hơn tình hình việc làm hiện tại của người khuyết tật tại Việt Nam, đóng góp vào việc xây dựng Kế hoạch hành động quốc gia về hỗ trợ người khuyết tật giai đoạn 2021-2030 nhằm tăng cường các cơ chế hỗ trợ người khuyết tật hòa nhập xã hội để đạt được mục tiêu phát triển bền vững.

<sup>1</sup> Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (2019), *Đề xuất khung chương trình mục tiêu quốc gia về xóa đói giảm nghèo bền vững trong giai đoạn 2021-2025*, (2019), tr. 4.

<sup>2</sup> Đại hội đồng Liên hợp quốc, *Thay đổi thế giới của chúng ta: Chương trình nghị sự 2030 vì sự phát triển bền vững*, 21/10/2015, A/RES/70/1, truy cập ngày 19/11/2019. Thông tin đăng tại <https://www.refworld.org/docid/57b6e3e44.html>.

# LỜI CẢM ƠN

Nhóm nghiên cứu xin được bày tỏ lời cảm ơn chân thành đến Cục Bảo trợ xã hội, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, Ủy ban Quốc gia về Người khuyết tật Việt Nam cùng các chuyên gia từ các Bộ, ngành đã giúp đỡ chúng tôi hoàn thành Báo cáo này.

Báo cáo cũng đã nhận được những ý kiến đóng góp quý báu của các đại biểu tại ba Hội thảo tham vấn tổ chức tại thành phố Hồ Chí Minh (24/9/2019), Hà Nội (16/10/2019) và thành phố Đà Nẵng (18/11/2019). Bên cạnh đó, chúng tôi xin được bày tỏ sự biết ơn sâu sắc đến các cá nhân, đại diện các tổ chức, doanh nghiệp đã trực tiếp tham gia trả lời phỏng vấn. Những chia sẻ của quý vị là nguồn thông tin quý giá giúp chúng tôi hoàn thành báo cáo.

Cuối cùng, chúng tôi xin chân thành cảm ơn Chương trình phát triển Liên hợp quốc (UNDP), đặc biệt là Bà Catherine Phuong – Trợ lý Giám đốc Quốc gia, Trưởng phòng Quản trị và tham gia; Bà Ida Uusikylä – Cố vấn đổi mới và Ông Seán O’Connell – Cán bộ về Nhân quyền và Pháp luật, đã luôn hỗ trợ và đồng hành cùng chúng tôi trong suốt quá trình thực hiện báo cáo này.

Nhóm nghiên cứu rất mong nhận được những ý kiến đóng góp từ các đối tác và độc giả để bổ sung thêm các khuyến nghị và tìm kiếm các cơ hội hợp tác nhằm củng cố và thúc đẩy quyền của người khuyết tật trong lĩnh vực việc làm.

Trân trọng cảm ơn./.

Đại diện nhóm nghiên cứu

Nguyễn Thị Lan Anh

## DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

BLLĐ	Bộ Luật Lao động
CRPD	Công ước của Liên hợp quốc về quyền của người khuyết tật
CSR	Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp
ILO	Tổ chức Lao động quốc tế
LĐTBOXH	Lao động – Thương binh và Xã hội
NGO	Tổ chức phi chính phủ
NHCS	Ngân hàng chính sách
NKT	Người khuyết tật
NKKT	Người không khuyết tật
NSDLĐ	Người sử dụng lao động
UNDESA	Vụ các vấn đề về kinh tế và xã hội của Liên hợp quốc
UNDP	Chương trình phát triển Liên hợp quốc
VDS	Điều tra quốc gia về người khuyết tật Việt Nam



# TÓM TẮT NGHIÊN CỨU

Tại Việt Nam, gần 7% dân số - tương đương khoảng 6,2 triệu người đang chung sống với một hoặc một số dạng khuyết tật nào đó. Mặc dù Chính phủ Việt Nam đã có những cam kết mạnh mẽ về hỗ trợ người khuyết tật (“NKT”), trên thực tế, vẫn tồn tại khoảng cách giữa quy định pháp luật và thực tiễn thi hành. NKT vẫn tiếp tục phải đối mặt với không ít rào cản và sự kỳ thị trong cuộc sống hàng ngày, bao gồm cả những rào cản trong lĩnh vực việc làm.

Nhằm hỗ trợ xây dựng Chương trình quốc gia hỗ trợ người khuyết tật giai đoạn 2020-2030, UNDP phối hợp với Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (LĐTBXH) đã tiến hành nghiên cứu “Mở rộng cơ hội việc làm cho người khuyết tật tại Việt Nam” nhằm rà soát khung pháp luật quốc gia về việc làm cho NKT tại Việt Nam, đối chiếu với các thông lệ quốc tế tốt nhất, bao gồm các bài học kinh nghiệm ở cấp độ doanh nghiệp, về việc sử dụng lao động là NKT.

Nhóm nghiên cứu đã sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính để đánh giá thực trạng việc làm của NKT. Các nguồn tài liệu định tính thứ cấp được nghiên cứu bao gồm các văn bản pháp lý về đào tạo nghề, lao động và việc làm cho NKT, các báo cáo và nghiên cứu về lao động là NKT. Thông tin định tính sơ cấp được thu thập từ 29 cuộc phỏng vấn sâu, tập trung vào năm nhóm đối tượng: (i) lao động là NKT, gia đình của NKT, (ii) NKT tự làm chủ, (iii) các doanh nghiệp, (iv) lãnh đạo các tổ chức của NKT và (v) đại diện các cơ quan Chính phủ, nhằm tìm hiểu và thu thập các thông tin chi tiết liên quan đến tuyển dụng, sử dụng lao động là NKT tại Việt Nam. Các cuộc phỏng vấn này được thực hiện tại 07 tỉnh/thành phố bao gồm: Hà Nội, Quảng Trị, Thừa Thiên Huế, Đà Nẵng, Quảng Nam, thành phố Hồ Chí Minh và Cần Thơ.

Dựa trên kết quả phỏng vấn, nghiên cứu tại chỗ và hội thảo tham vấn, nghiên cứu đã xác định được **05 thách thức mà NKT phải đối mặt khi tham gia thị trường lao động**, bao gồm:

1. Sự phân biệt đối xử trên cơ sở khuyết tật và sự tự ti về bản thân của chính NKT;
2. Hạn chế về nhận thức và khả năng tiếp cận thông tin về đào tạo và việc làm của NKT, gia đình và cộng đồng của họ, trong đó có thông tin về các chương trình đào tạo nghề của nhà nước và các đợt tuyển dụng lao động của doanh nghiệp;
3. Hạn chế về khả năng tiếp cận các công trình và phương tiện giao thông công cộng như các tòa nhà cao tầng và xe buýt;
4. Hạn chế về cơ hội tiếp cận giáo dục và đào tạo dẫn đến thiếu trình độ, chuyên môn kỹ thuật và bằng cấp;
5. Khó khăn trong tiếp cận vốn, đặc biệt đối với NKT mong muốn tự làm chủ hoặc tiếp cận các chương trình hỗ trợ tài chính vi mô.



Nghiên cứu cũng đã xác định **09 khoảng trống trong chính sách pháp luật quốc gia** cũng như thực tiễn thi hành, bao gồm:

1. Tỷ lệ NKT đã qua đào tạo nghề còn thấp;
2. Phương thức đánh giá cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia chưa đảm bảo tiếp cận cho mọi dạng tật;
3. Vấn đề việc làm cho NKT chưa được đề cập trong một số Kế hoạch, chiến lược phát triển Kinh tế - Xã hội quốc gia;
4. Thiếu cơ chế xử phạt các doanh nghiệp và tổ chức từ chối tuyển dụng NKT đáp ứng đủ điều kiện;
5. Thiếu các văn bản hướng dẫn chi tiết về thiết lập môi trường làm việc hòa nhập và dễ tiếp cận cho NKT, bao gồm các tiêu chuẩn cho thiết bị và đồ nội thất trong văn phòng theo quy định tại Luật Người khuyết tật
6. Chính sách ưu đãi cho các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động là NKT, trong đó có quy định về miễn thuế thu nhập cho doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động là NKT, chưa hiệu quả để tăng số lượng lao động là NKT trong doanh nghiệp
7. BLLĐ sửa đổi (2019) thiếu các quy định bắt buộc yêu cầu doanh nghiệp sử dụng một tỷ lệ nhất định lao động là NKT;
8. Số lượng NKT tự làm chủ và doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động là NKT tiếp cận được với vốn vay ưu đãi từ NHCSXH còn thấp;
9. Thiếu cơ chế thực thi pháp luật và chính sách hỗ trợ NKT có hiệu quả như các hạn chế và ưu đãi để tăng cường khả năng tiếp cận của NKT với thị trường lao động.

Trên cơ sở nghiên cứu các thông lệ quốc tế tốt nhất về tăng cường khả năng tiếp cận của NKT đối với thị trường lao động, nghiên cứu đã rút ra **04 thông lệ quốc tế tốt nhất** về chính sách việc làm cho NKT có thể áp dụng đối với Việt Nam như sau:

1. Điều chỉnh các chương trình giáo dục nghề nghiệp cho NKT phù hợp với các dạng khuyết tật, nhu cầu thị trường và nguyện vọng nghề nghiệp của NKT;
2. Ấn định tỷ lệ sử dụng lao động là NKT trong mỗi doanh nghiệp;
3. Xây dựng cơ chế nhằm thực hiện có hiệu quả các ưu đãi về tài chính nhằm tạo việc làm cho NKT;
4. Tư vấn, hướng dẫn NKT và chủ doanh nghiệp là NKT trong công việc, bao gồm cả người hướng dẫn công việc

Bên cạnh đó, nghiên cứu cũng chỉ ra **06 bài học kinh nghiệm điển hình ở cấp độ doanh nghiệp về tuyển dụng và sử dụng lao động là NKT**, trong đó có các doanh nghiệp như Công ty TNHH Joma Việt Nam, Công ty TNHH SAITEX International, CTCP VBPO, Công ty SCDeaf... Thông tin chi tiết được trình bày trong Chương 4. Có thể kể đến những bài học kinh nghiệm điển hình ở cấp độ doanh nghiệp như sau:

1. Hợp tác để thành công – tạo sự kết nối mạnh mẽ với các tổ chức của NKT;
2. Cam kết từ những người đứng đầu – hỗ trợ của Giám đốc điều hành (CEO) trong việc thúc đẩy sự đa dạng và hòa nhập tại nơi làm việc;
3. Kết nối các kỹ năng với nhu cầu của thị trường – chú trọng công tác đào tạo các kỹ năng cho nhân viên;
4. Đa dạng hóa mô hình kinh doanh – thích ứng với các nhu cầu của khách hàng;
5. Hỗ trợ nhân viên một cách phù hợp – xây dựng chương trình đào tạo đáp ứng nhu cầu cá nhân;
6. Hỗ trợ toàn diện – mở rộng hỗ trợ cho NLD ngoài phạm vi nơi làm việc.

Dựa trên những phát hiện chính và các bài học kinh nghiệm điển hình ở cấp độ doanh nghiệp, nghiên cứu đã đề xuất **03 nhóm khuyến nghị chính**, được trình bày chi tiết tại Chương 5:

### **1. Tăng cường các chính sách về việc làm đối với người khuyết tật**

- Hoàn thiện cơ cấu tổ chức và tăng cường hợp tác giữa các Bộ, ngành có liên quan trong lĩnh vực việc làm cho NKT;
- Bổ sung các quy định về phương thức đánh giá cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia đối với NKT;
- Xây dựng khung pháp lý nhằm khuyến khích lao động là NKT tham gia kỳ thi đánh giá cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia nhằm hoàn thiện các kỹ năng và tăng cơ hội việc làm;
- Đưa vấn đề hỗ trợ việc làm cho NKT vào nội dung Chiến lược, Kế hoạch quốc gia và địa phương.

### **2. Nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về việc làm đối với người khuyết tật**

- Thiết lập cơ chế giám sát, đánh giá các hoạt động liên quan đến xây dựng chính sách về NKT nhằm xác định các khoảng trống pháp lý;
- Tăng cường thực hiện các chính sách về việc làm cho NKT bằng cách nâng cao chất lượng và hiệu quả của hoạt động đào tạo nghề và quản lý hoạt động đào tạo nghề;
- Nâng cao chất lượng kỳ thi đánh giá năng lực để cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia;
- Nâng cao nhận thức của khối các doanh nghiệp tư nhân về những chính sách ưu đãi của Nhà nước khi tuyển dụng lao động là NKT;
- Chú trọng tạo việc làm và hỗ trợ tiêu thụ sản phẩm do NKT tạo ra.

### **3. Các biện pháp hỗ trợ nhằm tạo điều kiện cho người khuyết tật hòa nhập cộng đồng**

- Mở rộng cơ hội tiếp cận giáo dục đối với NKT;
- Tăng cường trợ giúp về đi lại và cải thiện khả năng tiếp cận của NKT;
- Thu thập và sử dụng hiệu quả các dữ liệu về NKT;
- Thực hiện biện pháp tuyên truyền, vận động để tăng cường sự hòa nhập của NKT vào các hoạt động kinh tế, xã hội.

# THUẬT NGỮ VÀ ĐỊNH NGHĨA

STT	Thuật ngữ	Định nghĩa
1	Tiếp cận	<p>(Khoản 8 Điều 2 Luật NKT2010)</p> <p>Là việc NKT sử dụng được công trình công cộng, phương tiện giao thông, công nghệ thông tin, dịch vụ văn hóa, thể thao, du lịch và dịch vụ khác phù hợp để có thể hòa nhập cộng đồng</p> <p>(khoản 1 điều 9 CRPD)</p> <p>Là để NKT có thể sống độc lập và tham gia trọn vẹn vào mọi khía cạnh cuộc sống, quốc gia thành viên phải tiến hành các biện pháp thích hợp để bảo đảm cho NKT được tiếp cận trên cơ sở bình đẳng với những người khác đối với môi trường vật chất, giao thông, thông tin liên lạc, trong đó có các công nghệ và hệ thống thông tin liên lạc, và các vật dụng và dịch vụ khác dành cho công chúng, ở cả thành thị và nông thôn.</p> <p><i>Trong phạm vi nghiên cứu này, nhóm nghiên cứu áp dụng định nghĩa theo CRPD.</i></p>
2	Khuyết tật	<p>(Đoạn 5, lời nói đầu CRPD)</p> <p>Thừa nhận rằng sự khuyết tật là một khái niệm luôn tiến triển và sự khuyết tật xuất phát từ sự tương tác giữa người có khuyết tật với những rào cản về môi trường và thái độ, những rào cản này phương hại đến sự tham gia đầy đủ và hữu hiệu của họ vào xã hội trên cơ sở bình đẳng với những người khác.</p> <p><i>Trong phạm vi nghiên cứu này, nhóm nghiên cứu áp dụng định nghĩa NKT theo CRPD.</i></p>
3	Phân biệt đối xử người khuyết tật	<p>(Khoản 3 Điều 2 Luật NKT 2010)</p> <p>Là hành vi xa lánh, từ chối, ngược đãi, phỉ báng, có thành kiến hoặc hạn chế quyền của NKT vì lý do khuyết tật của người đó.</p>

STT	Thuật ngữ	Định nghĩa
4	Phân biệt đối xử trên cơ sở khuyết tật	<p>(Khoản 3 Điều 2 CRPD)</p> <p>Là mọi sự phân biệt, loại trừ hoặc hạn chế trên cơ sở sự khuyết tật có mục đích hoặc ảnh hưởng gây tổn hại hoặc vô hiệu hóa sự công nhận, thụ hưởng hoặc thực hiện các quyền và tự do cơ bản của con người trong lĩnh vực chính trị, kinh tế, xã hội, văn hóa, dân sự hoặc bất kỳ lĩnh vực nào khác. Nó bao gồm mọi hình thức phân biệt đối xử, trong đó có từ chối tạo điều kiện hợp lý/tạo điều kiện thích hợp.</p>
5	Người lao động	<p>(Khoản 1 Điều 3 BLLĐ 2012)</p> <p>Là người từ đủ 15 tuổi trở lên, có khả năng lao động, làm việc theo hợp đồng lao động, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành của người sử dụng lao động.</p> <p>(Khoản 1 Điều 3 BLLĐ 2019)</p> <p>Người lao động là người làm việc cho người sử dụng lao động theo thỏa thuận, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động.</p> <p><i>*BLLĐ 2019 sẽ thay thế cho BLLĐ 2012 từ 01/01/2021. Về cơ bản, định nghĩa về Người lao động giữa hai bộ luật này không có nhiều sự khác biệt.</i></p>
6	Người sử dụng lao động	<p>(Khoản 2 Điều 3 BLLĐ 2012)</p> <p>Là doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình, cá nhân có thuê mướn, sử dụng lao động theo hợp đồng lao động; nếu là cá nhân thì phải có năng lực hành vi dân sự đầy đủ.</p>
7	Tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia	<p>(Khoản 3 Điều 3 Luật Việc làm 2013)</p> <p>Là quy định về kiến thức chuyên môn, năng lực thực hành và khả năng ứng dụng kiến thức, năng lực đó vào công việc mà NLD cần phải có để thực hiện công việc theo từng bậc trình độ kỹ năng của từng nghề.</p>



STT	Thuật ngữ	Định nghĩa
8	Người khuyết tật	<p>(Khoản 1 Điều 2 Luật NKT 2010)</p> <p>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. (Điều 1 CRPD)</p> <p>NKT bao gồm những người có khiếm khuyết lâu dài về thể chất, tâm thần, trí tuệ hoặc giác quan mà khi tương tác với những rào cản khác nhau có thể phương hại đến sự tham gia hữu hiệu và trọn vẹn của họ vào xã hội trên cơ sở bình đẳng với những người khác.</p> <p><i>Trong phạm vi nghiên cứu này, nhóm nghiên cứu áp dụng định nghĩa NKT theo CRPD.</i></p>
9	Điều chỉnh hợp lý	<p>(Khoản 4 Điều 2 CRPD)</p> <p>Là sự thay đổi hoặc chỉnh sửa không gây ra gánh nặng không tương xứng hoặc quá đáng, khi điều đó là cần thiết trong một trường hợp cụ thể, để bảo đảm cho NKT hưởng hoặc thực hiện các quyền và tự do cơ bản của con người trên cơ sở bình đẳng với những người khác.</p>
10	Kỳ thị người khuyết tật	<p>(Khoản 2 Điều 2 Luật NKT 2010)</p> <p>Là thái độ khinh thường hoặc thiếu tôn trọng NKT vì lý do khuyết tật của người đó.</p>
11	Thiết kế phổ dụng	<p>(Khoản 5 Điều 2 CRPD)</p> <p>Là thiết kế sản phẩm, môi trường, chương trình và dịch vụ để mọi người đều có thể sử dụng tới mức tối đa mà không cần cải tạo lại hoặc thiết kế chuyên biệt. “Thiết kế phổ dụng” không loại trừ những thiết bị hỗ trợ cho các nhóm NKT cụ thể khi cần thiết.</p>

# CHƯƠNG 1

---

# GIỚI THIỆU



Ảnh: UNDP Việt Nam/Đoàn Văn Tín

# CHƯƠNG 1. GIỚI THIỆU

## 1.1. Mục tiêu

Nghiên cứu này nhằm rà soát, đánh giá thực trạng xây dựng và thực thi pháp luật trong lĩnh vực việc làm cho NKT của Việt Nam; so sánh, đối chiếu với các thông lệ quốc tế tốt nhất, từ đó đưa ra các khuyến nghị cũng như các bài học kinh nghiệm điển hình ở cấp độ doanh nghiệp về tuyển dụng và sử dụng lao động là NKT. Kết quả nghiên cứu được dựa trên cơ sở nghiên cứu tài liệu tại chỗ và phỏng vấn các bên liên quan.

## 1.2. Phương pháp

Để đánh giá tình hình việc làm của NKT trên thực tiễn, nhóm nghiên cứu đã sử dụng nhiều nguồn nghiên cứu định tính khác nhau. Thông tin định tính sơ cấp được thu thập từ 29 cuộc phỏng vấn sâu, tập trung vào năm nhóm đối tượng: (i) người lao động là NKT, gia đình của NKT, (ii) NKT tự làm chủ, (iii) các doanh nghiệp, (iv) lãnh đạo các tổ chức của NKT và (v) đại diện các cơ quan Chính phủ. Các cuộc phỏng vấn đã giúp cung cấp thông tin chi tiết về tuyển dụng và sử dụng lao động là NKT, đồng thời lấy ý kiến, quan điểm, kinh nghiệm và khuyến nghị của các cá nhân được phỏng vấn về cách thức hỗ trợ NKT tham gia vào thị trường lao động tốt hơn. Các cuộc phỏng vấn sâu này được thực hiện vào tháng 9/2019 tại 07 tỉnh/thành phố bao gồm: Hà Nội, Quảng Trị Thừa Thiên Huế, Đà Nẵng, Quảng Nam, thành phố Hồ Chí Minh và Cần Thơ. Ngoài ra, nhóm nghiên cứu cũng đã tổ chức các hội thảo tham vấn tại Thành phố Hồ Chí Minh (24/9/2019), Hà Nội (16/10/2019) và Đà Nẵng (18/11/2019) nhằm thu thập thêm những thông tin chuyên sâu và phản biện cho nghiên cứu.

Nguồn tài liệu định tính thứ cấp bao gồm các văn bản pháp luật về giáo dục nghề nghiệp, lao động và việc làm đối với NKT cũng như các báo cáo, nghiên cứu về lao động là NKT. Nghiên cứu cũng tiến hành so sánh đối chiếu giữa pháp luật Việt Nam với các thông lệ quốc tế tốt nhất trong lĩnh vực việc làm cho NKT được thể hiện trong các tiêu chuẩn, điều ước, công ước quốc tế (Ví dụ: Công ước của Liên hợp quốc về quyền của NKT-CRPD).

## 1.3. Hạn chế

Nghiên cứu không tránh khỏi một số hạn chế nhận định. Ví dụ: các số liệu định lượng còn ít, thậm chí nhiều tỉnh thành phố ở Việt Nam không có các số liệu này. Về dữ liệu định tính, do hạn chế về nguồn lực, nhóm chưa thể nghiên cứu tất cả NKT tại các vùng sâu, vùng xa cũng như NKT đại diện cho các dạng tật khác nhau. Do đó, kết quả nghiên cứu này không hoàn toàn mang tính đại diện cho toàn bộ NKT tại Việt Nam.



# CHƯƠNG 2

# KHUYẾT TẬT VÀ VIỆC LÀM



Ảnh: Trung tâm Hành động vì sự phát triển cộng đồng (ACDC)



# CHƯƠNG 2. KHUYẾT TẬT VÀ VIỆC LÀM

## 2.1. Tổng quan về việc làm cho người khuyết tật

Việc làm đóng vai trò trung tâm trong xã hội, cho phép mọi người đóng góp vào sự phát triển kinh tế và tạo thu nhập cho người lao động. Chính vì vậy, tình trạng việc làm cũng phản ánh mức độ tham gia toàn diện và đối xử bình đẳng đối với NKT. Việc làm không chỉ giúp NKT tự nuôi sống bản thân mà còn đảm bảo cho sự bền vững của cả gia đình họ, giúp họ cảm thấy có giá trị, có ý nghĩa trong xã hội và tự tin hơn vào khả năng của mình. Tuy nhiên, trên thực tế, NKT và gia đình của họ vẫn còn nhiều hạn chế trong việc tiếp cận các cơ hội việc làm, do vậy, vẫn chưa thoát khỏi tình trạng đói nghèo.<sup>3</sup>

Sự tham gia của NKT vào thị trường lao động có thể đóng góp đáng kể cho nền kinh tế của đất nước. Các quốc gia có thể mất đi từ 1-7% tổng sản phẩm quốc nội (GDP) nếu NKT không được tạo điều kiện tham gia vào lĩnh vực lao động việc làm.<sup>4</sup> Tuy nhiên, các số liệu thống kê hiện có về tình hình thị trường lao động ở Việt Nam cho thấy tỉ lệ tham gia lực lượng lao động của NKT vẫn thấp hơn đáng kể so với tổng dân số. Nhiều người đang phải sống dựa vào sự hỗ trợ từ gia đình hoặc các khoản tiền trợ cấp xã hội. Theo kết quả khảo sát trên tại 8 khu vực trong cả nước, tỷ lệ trung bình NKT từ đủ 15 tuổi có việc làm trên tổng dân số là 36%, trong khi tỉ lệ này đối với người không khuyết tật là 60%.<sup>5</sup>

Bên cạnh đó, NKT thường phải làm các công việc trả lương thấp, điều kiện làm việc thiếu thốn, triển vọng thăng tiến rất hạn chế. Một nghiên cứu đã chỉ ra rằng có tới 80% NKT ở các quốc gia đang phát triển bị thất nghiệp và NKT có xu hướng tự làm chủ cao hơn so với NKKT. Tại 19 quốc gia được nghiên cứu, tỷ lệ NKT tự làm chủ là 62% so với tỷ lệ 53% của NKKT, sự chênh lệch này ở các nước đang phát triển còn lớn hơn nữa.<sup>6</sup> Ở Indonesia, hơn 63% NKT mức độ nhẹ tự làm chủ, tỷ lệ này ở nhóm NKKT là 34%. Ở Mông Cổ, NKT làm việc ở khu vực phi chính thức cao hơn bốn lần so với NKKT.<sup>7</sup>

NKT tự làm chủ ở các quốc gia đang phát triển chủ yếu làm nông nghiệp, bán hàng rong hoặc làm đồ thủ công. Họ phải làm việc thường xuyên trong điều kiện thiếu thốn hoặc tiếp xúc với các hóa chất độc hại. Việc tự làm chủ hay làm việc trong khu vực phi chính thức càng khiến NKT dễ bị tổn thương. Đặc biệt, phụ nữ khuyết tật bị hạn chế hơn nữa trong việc tiếp cận các công việc tốt so với phụ nữ không khuyết tật hoặc nam giới khuyết tật. Người có khuyết tật trí tuệ và khuyết tật thần kinh,

---

<sup>3</sup> UNDESA (2018), Báo cáo về khuyết tật và phát triển, hiện thực hóa các mục tiêu phát triển bền vững của và vì người khuyết tật, tr. 34, đăng tại: <https://www.un.org/development/desa/disabilities/wp-content/uploads/sites/15/2019/07/disability-report-chapter2.pdf>, truy cập ngày 15/9/2019.

<sup>4</sup> Backup. S., Cái giá phải trả cho sự tách biệt: Những hệ quả về mặt kinh tế khi tách biệt người khuyết tật khỏi thế giới công việc, ILO (2009) tr. 1, đăng tại: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_119305.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_119305.pdf), truy cập ngày 12/11/2019.

<sup>5</sup> UNDESA (2018), Báo cáo về khuyết tật và phát triển, hiện thực hóa các mục tiêu phát triển bền vững của và vì người khuyết tật, tr. 189, đăng tại: <https://www.un.org/development/desa/disabilities/wp-content/uploads/sites/15/2018/12/UN-Flagship-Report-Disability.pdf>, truy cập ngày 02/5/2020.

<sup>6</sup> Tương tự Chú thích số 5, tr. 193.

<sup>7</sup> Tổng cục Thống kê, Điều tra quốc gia về người khuyết tật Việt Nam 2016, NXB. Thống kê (2018) tr.86, đăng tại: [https://www.gso.gov.vn/default\\_en.aspx?tabid=515&idmid=5&ItemID=19055](https://www.gso.gov.vn/default_en.aspx?tabid=515&idmid=5&ItemID=19055)



Ảnh: UNFPA Việt Nam/Nguyễn Minh Đức

tâm thần cũng gặp khó khăn hơn khi tìm kiếm việc làm so với những dạng khuyết tật còn lại.<sup>8</sup>

NKT phải đối mặt với nhiều rào cản khi tiếp cận thị trường lao động. Ví dụ, tình trạng phân biệt đối xử với NKT vẫn còn phổ biến do quan niệm cho rằng NKT không thể thực hiện được công việc theo yêu cầu.<sup>9</sup> Bên cạnh đó, gia đình và bạn bè đóng vai trò quan trọng trong cuộc sống của NKT, tuy nhiên đôi khi lại góp phần duy trì sự phân biệt đối xử với NKT khi hạn chế họ tiếp cận các cơ hội giáo dục- yếu tố cần thiết để tham gia vào thị trường lao động một cách hiệu quả. Ngày càng có nhận thức rõ ràng và đầy đủ hơn về việc phân biệt đối xử đối với NKT có sự giao thoa với các hình thức phân biệt đối xử khác như phân biệt đối xử dựa trên tuổi tác, sắc tộc, vị trí địa lý và xu hướng tính dục.

Trong khi một số nghiên cứu cho thấy việc làm của NKT liên quan đến các đặc điểm về nhân thân và gia đình hơn là vốn nhân lực<sup>10</sup>, những nghiên cứu khác lại nhấn mạnh rằng những thách thức đối với NKT khi tham gia thị trường lao động có thể bắt nguồn từ những trải nghiệm nghề nghiệp ở cấp trung học và sự kỳ vọng cao của các bậc phụ huynh đối với tương lai của con cái.<sup>11</sup> Các nghiên cứu về thị trường lao động ở Mỹ chỉ ra rằng các doanh nghiệp dịch vụ có xu hướng tuyển dụng NKT nhiều hơn so với ngành sản xuất.<sup>12</sup> Tuy nhiên, các doanh nghiệp trong lĩnh vực giải trí và khách sạn lại thường có xu hướng lo ngại về thái độ của khách hàng đối với nhân viên là NKT hơn so với các lĩnh vực dịch vụ khác. Điều này bắt nguồn một phần từ sự tương tác trực tiếp giữa khách hàng và nhân viên là NKT, tuy nhiên, cũng “ám chỉ đến hành vi phân biệt đối xử dựa trên định kiến về NKT và thái độ của khách hàng”.<sup>13</sup>

<sup>8</sup> Tương tự như Chú thích số 7, tr. 36.

<sup>9</sup> UNDP & ISEE, *Chấm dứt kỳ thị* (2017), tr. 12, đăng tại:

[https://www.vn.undp.org/content/vietnam/en/home/library/democratic\\_governance/EndingStigma.html](https://www.vn.undp.org/content/vietnam/en/home/library/democratic_governance/EndingStigma.html), truy cập ngày 02/10/2019.

<sup>10</sup> Mitra và Sambamoorthi, *Việc làm đối với người khuyết tật: Bằng chứng từ Điều tra quốc gia*, Tuần báo kinh tế và chính trị, Tập 41, Số 3 (2006), tr. 203, đăng tại: <https://www.jstor.org/stable/4417696?seq=1>, truy cập ngày 03/10/2019.

<sup>11</sup> Wehman (Chủ biên), *Những dự đoán về sự chuyển giao thành công từ trường học sang việc làm cho thanh niên khuyết tật*, Tạp chí phục hồi chức năng nghề nghiệp (2015), tr. 230, đăng tại: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10926-014-9541-6>, truy cập ngày 07/10/2019.

<sup>12</sup> Houtenville, A. và Kalargyrou, V., *Quan điểm của nhà tuyển dụng về việc làm đối với người khuyết tật: Nghiên cứu so sánh giữa các ngành nghề*, Tạp chí hàng quý Cornell Hospitality, Tập 56, Số 2(2014) tr. 9, đăng tại DOI: 10.1177/1938965514551633, truy cập ngày 08/10/2019.

<sup>13</sup> Tương tự Chú thích số 12, tr. 10.

## Hộp 1:

### Cách mạng công nghệ 4.0 và phát triển thị trường lao động cho người khuyết tật

Cách mạng công nghệ lần thứ tư (IR 4.0) mang đặc trưng là những tiến bộ khoa học như trí tuệ nhân tạo, tự động hóa và công nghệ sinh học, đã và đang biến đổi các mối quan hệ kinh tế, xã hội của chúng ta.<sup>14</sup> IR4.0 mang lại cả cơ hội kinh tế và rủi ro gia tăng bất bình đẳng, với mối đe dọa bỏ lại phía sau những đối tượng dễ bị tổn thương nhất. Báo cáo "ASEAN trong bối cảnh chuyển giao: Tương lai của các công việc có nguy cơ thay thế bởi tự động hóa" (2016) dự báo 70% việc làm ở Việt Nam có nguy cơ bị thay thế bởi tự động hóa, ước tính 1,7 triệu người sẽ mất việc làm, phần lớn trong số đó (90%) thuộc lĩnh vực nông nghiệp. Theo báo cáo, các lĩnh vực khác bị ảnh hưởng sâu sắc là lâm nghiệp, thủy sản, sản xuất, thực phẩm và đồ uống, may mặc, điện tử, bán buôn, bán lẻ, sửa chữa xe cơ giới, ngành dịch vụ bán lẻ, khách sạn và ngân hàng.<sup>15</sup>

Để đảm bảo mục tiêu phát triển bao trùm trong bối cảnh IR4.0, cần xây dựng các chiến lược can thiệp cụ thể, trong đó có chính sách về thị trường lao động và bảo trợ xã hội. Điều quan trọng là cần dự đoán các cơ hội mà IR4.0 có thể hỗ trợ NKT hòa nhập tốt hơn trong lĩnh vực lao động việc làm. Tiếp theo đó, cần phát triển các kỹ năng cho NKT, giúp họ thích nghi với nhu cầu mới của thị trường lao động. Những kỹ năng này bao gồm "sự kết hợp của cả kỹ năng kỹ thuật (như STEM) và kỹ năng cốt lõi (sáng tạo, tư duy phản biện, giao tiếp, làm việc nhóm, v.v.) để trang bị tốt nhất cho lực lượng lao động và thúc đẩy khả năng phục hồi của thị trường lao động đang phát triển".<sup>16</sup>

## 2.2. Những rào cản về việc làm đối với người khuyết tật

Năm 2016, Việt Nam có 17,8% NKT thuộc các hộ nghèo đa chiều. Nhiều NKT còn có thêm các yếu tố dễ bị tổn thương khác như là người dân tộc thiểu số hoặc sinh sống tại vùng trung du và miền núi phía Bắc, Tây Nguyên hoặc Đồng bằng sông Cửu Long<sup>17</sup>. Kết quả Điều tra Quốc gia về Người khuyết tật (VDS) của Việt Nam giai đoạn 2016-2019 cho thấy chỉ có 31,7% NKT tham gia lực lượng lao động, so với tỷ lệ 82,4% NKKT<sup>18</sup>. Đây là khoảng cách đáng kể về tỷ lệ việc làm giữa NKT và NKKT trong độ tuổi lao động.

<sup>14</sup> UNDP (2019), *Hòa nhập trong cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư để đạt được mục tiêu phát triển bền vững tại Việt Nam*, tr. 3, đăng tại:

<https://www.vn.undp.org/content/vietnam/en/home/library/InclusiveIR40discussionpaper.html>, truy cập ngày 02/10/2019.

<sup>15</sup> ILO (2016), *Tương lai của các công việc có nguy cơ tự động hóa*, tr. 12, đăng tại:

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---act\\_emp/documents/publication/wcms\\_579554.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_579554.pdf), truy cập ngày 02/10/2019.

<sup>16</sup> ILO (2018), *Cách mạng công nghiệp 4.0 tại Việt Nam: Điều đó có ý nghĩa gì với thị trường lao động?*, Tóm tắt tình hình tại Việt Nam, tr. 4, đăng tại:

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms\\_630854.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_630854.pdf), truy cập ngày 02/10/2019.

<sup>17</sup> Chương trình phát triển LHQ (UNDP), *Nghèo đa chiều tại Việt Nam, giảm đói nghèo ở tất cả các chiều để đảm bảo chất lượng cuộc sống cho tất cả mọi người*, (2018), 13. Truy cập ngày 10/5/2020. Đăng tại:

<https://www.vn.undp.org/content/vietnam/en/home/library/poverty/MDPR.html>

<sup>18</sup> Tổng cục Thống kê (GSO), *Khảo sát quốc gia về người khuyết tật 2016*, Nhà xuất bản Thống kê, (2018), 20. Truy cập ngày 20/11/2019. Đăng tại:

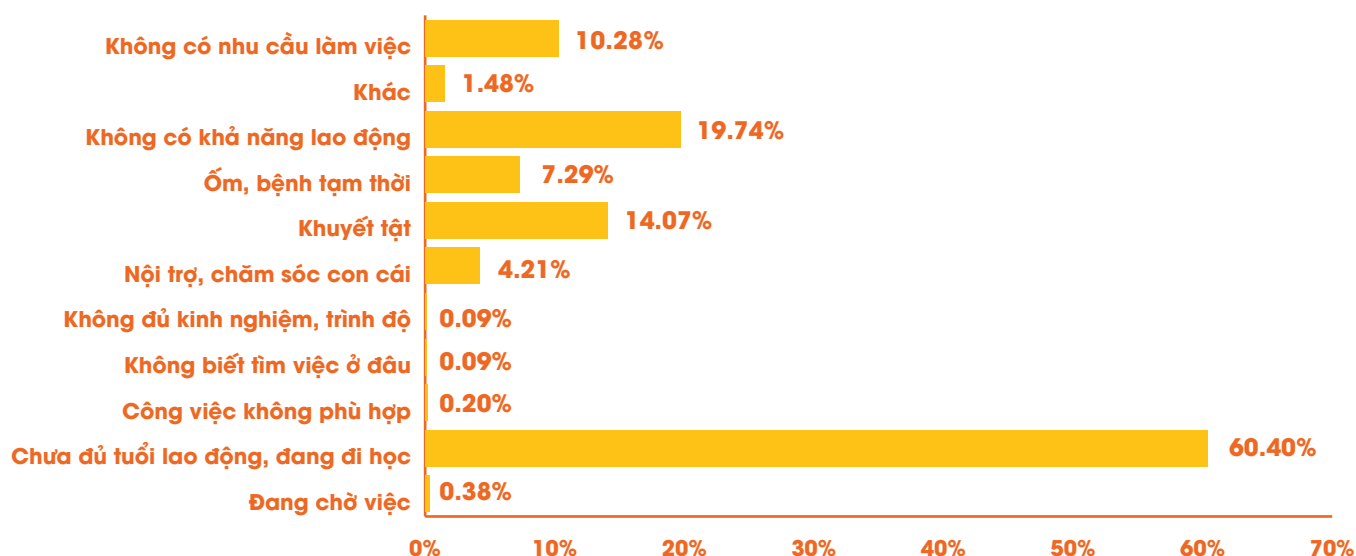
[https://www.gso.gov.vn/default\\_en.aspx?tabid=515&idmid=5&ItemID=19055](https://www.gso.gov.vn/default_en.aspx?tabid=515&idmid=5&ItemID=19055)

Các cuộc phỏng vấn và nghiên cứu tại chỗ được thực hiện cho nghiên cứu này cho thấy có năm rào cản chính đối với NKT khi họ tham gia thị trường lao động ở Việt Nam. Đó là sự phân biệt đối xử và sự tự ti về bản thân, hạn chế về nhận thức và tiếp cận thông tin về việc làm, các tòa nhà công cộng và giao thông chưa đảm bảo tiếp cận, hạn chế về năng lực và trình độ chuyên môn, khó khăn trong tiếp cận vốn.

### 2.2.1. Sự phân biệt đối xử và tự ti về bản thân của người khuyết tật

Một trong những lý do chính dẫn đến sự chênh lệch về số lượng NKT và NKKT có việc làm chính là tình trạng phân biệt đối xử. Điều này gây khó khăn cho NKT từ khâu tìm kiếm, ứng tuyển đến duy trì công việc đang làm. Các hình thức phân biệt đối xử có thể khiến NKT không thể duy trì công việc hiện tại, cản trở các cơ hội thăng tiến nghề nghiệp và không có được môi trường làm việc lành mạnh, an toàn.<sup>19</sup> Phân biệt đối xử với NKT tại nơi làm việc có thể diễn ra dưới nhiều hình thức khác nhau, chẳng hạn như làm việc không có hợp đồng lao động, bị trả lương thấp hoặc không trả lương hoặc không được thăng tiến vì lý do khuyết tật. Theo VDS, “khuyết tật” hoặc “bị suy giảm khả năng lao động” là hai trong số những lý do thường gặp nhất khiến NKT không có việc làm, chiếm 14% trên tổng số các câu trả lời (Hình 1). Tỷ lệ NKT bị từ chối tuyển dụng cũng ở mức đặc biệt cao, chiếm đến 53%.<sup>20</sup> Theo một nghiên cứu gần đây của UNDP và Viện nghiên cứu Xã hội, Kinh tế và Môi trường (iSEE), “tỷ lệ NKT bị kỳ thị trong công việc là khá cao. Mặc dù 66% số người được hỏi (trên tổng số 389 người) chưa bao giờ nộp đơn xin việc nhưng 53% số người đã nộp đơn xin việc (trên tổng số 133 người) nói rằng họ cảm thấy bị từ chối vì lý do khuyết tật.”<sup>21</sup>

**Hình 1 – Lý do NKT không có việc làm hoặc không có nhu cầu tìm việc (%)**



Nguồn: GSO (2018), Điều tra quốc gia về người khuyết tật Việt Nam, NXB. Thống kê, tr. 94.

Quan niệm phổ biến về NKT ở Việt Nam là NKT không có khả năng tham gia đóng góp cho xã hội và phải sống dựa vào phúc lợi xã hội hoặc sự trợ giúp từ các tổ chức từ thiện. Nhiều người cho rằng NKT có hiệu suất làm việc thấp hơn NKKT, họ không thể làm việc dưới áp lực cao hoặc đi công tác dài ngày. Hơn nữa, một bộ phận người tiêu dùng và xã hội còn đánh giá thấp vị thế của NKT, nghi ngờ chất lượng dịch vụ hoặc sản phẩm do NKT làm ra.

<sup>19</sup> Tương tự như Chú thích số 18, tr. 89.

<sup>20</sup> UNDP & iSEE (2017), *Xóa bỏ kỳ thị*, tr. 85, đăng tại:

[https://www.vn.undp.org/content/vietnam/en/home/library/democratic\\_governance/EndingStigma.html](https://www.vn.undp.org/content/vietnam/en/home/library/democratic_governance/EndingStigma.html), truy cập ngày 03/11/2019.

<sup>21</sup> UNDP & iSEE (2017), *Xóa bỏ kỳ thị*, tr. 12, đăng tại:

[https://www.vn.undp.org/content/vietnam/en/home/library/democratic\\_governance/EndingStigma.html](https://www.vn.undp.org/content/vietnam/en/home/library/democratic_governance/EndingStigma.html), truy cập ngày 03/11/2019.



*"Sở LĐTBXH có gợi ý đặt tên công ty của mình là Công ty TNHH NKT X. Những khách hàng, đơn vị nào hiểu thì không sao, dễ làm. Còn đa phần khách hàng khác không mặn mà gì và không tin tưởng NKT có thể cung cấp dịch vụ tốt được. Đến năm 2015 Công ty mình đổi tên thành "Công ty TNHH In ấn và Quảng cáo X", từ đó doanh thu đã tăng khác biệt liền".* – Ông N, Giám đốc Công ty TNHH In ấn và Quảng cáo X.

Sự tự ti về bản thân của NKT có thể do yếu tố nội tại, khách quan hoặc cả hai, xuất phát từ quan niệm của xã hội và thái độ của chính NKT đối với bản thân họ hoặc thái độ của gia đình, người thân và bạn bè của NKT. Đây cũng chính là nguyên nhân khiến NKT khó khăn trong hòa nhập xã hội, đặc biệt là tìm kiếm các cơ hội về việc làm. Nhiều NKT có khả năng làm việc, tuy nhiên họ rất ngại bị phân biệt đối xử. Do đó, cần phải hiểu rằng sự tự ti của NKT xuất phát từ chính tác động của những yếu tố khách quan, bao gồm sự kỳ thị và phân biệt đối xử xã hội.

*"Tôi thấy công việc nào bây giờ cũng yêu cầu phải có ngoại hình khá. Bản thân tôi là người khuyết tật thể thấp lùn. Năm nay tôi đã 30 tuổi nhưng chỉ nặng 18 kg và cao 1,16 m, sức khoẻ cũng không được tốt. Vì vậy mà tôi gặp rất nhiều khó khăn để tìm một công việc phù hợp".* – Bà M., Nhân viên chỉnh sửa ảnh của Công ty A.

Ngoài ra, việc NKT khó tiếp cận những công việc phù hợp còn có thể do sự bao bọc thái quá của gia đình. Cha mẹ của NKT thường lo sợ rằng con mình không thể tự chăm sóc tốt cho bản thân, sợ con bị phân biệt đối xử ở nơi làm việc, sợ con không thể hoàn thành tốt được công việc. Ở một phương diện khác, điều này cũng phần nào thể hiện sự phân biệt đối xử đối với NKT từ phía gia đình họ.

*"Hồi tôi nói muốn từ Hải Dương lên Hà Nội tìm việc, cả gia đình tôi không một ai ủng hộ. Bố mẹ tôi thì vô cùng lo lắng, bảo chẳng quen biết ai ở trên này thì ai quan tâm, chăm sóc cho tôi? Rồi sau đó, gia đình tôi không cho phép tôi đi vì lo lắng cho sự an toàn của tôi." – Chị H, nhân viên kỹ thuật máy tính Công ty I cho biết.*

### **2.2.2. Hạn chế trong tiếp cận thông tin về việc làm**

NKT và gia đình họ không biết nhiều đến các chính sách ưu đãi của Nhà nước về việc làm như được tư vấn việc làm miễn phí hoặc đăng ký vay vốn lãi suất thấp từ Ngân hàng Chính sách xã hội Việt Nam (NHCSXH). Những chính sách như vậy không phải lúc nào cũng được phổ biến rộng rãi cho NKT. Ngoài ra, vẫn chưa có một hệ thống hoặc nền tảng tập trung, toàn diện để NKT có thể truy cập tất cả thông tin cần thiết liên quan đến tìm kiếm, duy trì công việc và phát triển nghề nghiệp. Các trang web hiện tại do Bộ LĐTB & XH quản lý chưa được cập nhật thông tin và giao diện khó sử dụng.

Việc phổ biến thông tin chưa chú trọng đến các định dạng có khả năng tiếp cận với NKT. Ví dụ, nếu không có phiên dịch ngôn ngữ ký hiệu, người điếc không thể gặp gỡ, thảo luận với đại diện các cơ quan nhà nước để tìm hiểu cơ hội đào tạo, việc làm. Bên cạnh đó, mặc dù công nghệ thông tin và truyền thông (CNTT-TT) là phương tiện hữu hiệu để phổ biến thông tin, đặc biệt là đối với NKT, tỷ lệ hộ gia đình NKT sở hữu các thiết bị công nghệ còn thấp so với các gia đình không có NKT. Ví dụ, chỉ có 16,8% hộ gia đình có NKT đăng ký internet, so với 30,9% hộ không có NKT. Tương tự, chỉ có 13,7% số hộ có NKT có máy vi tính, trong khi tỷ lệ này của các hộ không có

NKT là 28,6%.<sup>22</sup> Tỷ lệ sử dụng internet cũng có sự mất cân đối giữa các dạng khuyết tật và chênh lệch lớn giữa NKT và NKKT. Số NKKT sử dụng internet gấp 6,5 lần so với số NKT (42,9% so với 6,7%).<sup>23</sup>

Ngoài ra, còn thiếu thông tin về các doanh nghiệp sẵn sàng tuyển dụng NKT. Nhiều doanh nghiệp đã công bố chương trình đào tạo và tuyển dụng NKT, tuy nhiên việc thực hiện mới chỉ mang tính chất thời vụ và các doanh nghiệp này vẫn gặp khó khăn trong việc tìm kiếm nhân viên khuyết tật có trình độ hoặc đã qua đào tạo. Nếu không có kế hoạch truyền thông hiệu quả, các chương trình này khó có thể đạt được mục tiêu tăng cường khả năng tiếp cận việc làm cho NKT. Nhiều NKT trả lời phỏng vấn cho biết họ rất khó tìm được việc làm nếu không có người quen giới thiệu.

*"Sau khi tốt nghiệp trung học, tôi từng học nghề mộc sơ cấp nhưng không theo được vì quá khó và vất vả. Sau đó, tôi tiếp tục tìm việc phù hợp nhưng thông tin về doanh nghiệp tuyển dụng NKT quá khan hiếm. Thật may là tôi đã được một người bạn giới thiệu vào làm ở công ty hiện tại và làm từ đó đến tận bây giờ".* – Bà L, nhân viên của một cơ sở sản xuất đồ thủ công.

### **2.2.3. Hạn chế về năng lực và trình độ chuyên môn**

Giáo dục vẫn là một rào cản lớn đối với NKT trong việc tiếp cận thị trường lao động. Trình độ học vấn thấp khiến lựa chọn ngành nghề và công việc của NKT càng bị hạn chế hơn. Theo kết quả của Điều tra quốc gia về NKT tại Việt Nam năm 2016, tỷ lệ NKT chưa hoàn thành bậc giáo dục tiểu học có việc làm thấp hơn nhiều so với NKKT (Bảng 4). Hơn nữa, "có tới 93,4% NKT từ 16 tuổi trở lên không có bằng cấp chuyên môn kỹ thuật và chỉ có 6,5% NKT có bằng cấp và chứng chỉ".<sup>24</sup>

NKT có thể gặp phải những rào cản về tiếp cận giáo dục từ sớm, nhiều NKT không được đi học ngay từ bậc tiểu học. Trung bình 100 trường học thì chỉ có 03 trường có thiết kế phù hợp, 08 trường có lối đi riêng dành cho NKT và 10 trường có công trình vệ sinh phù hợp với trẻ em khuyết tật.<sup>25</sup> Không chỉ thiếu cơ sở vật chất, gần 3/4 (72,3%) trường học không có giáo viên được đào tạo để giảng dạy cho học sinh khuyết tật. Hơn nữa, cứ 07 giáo viên tiểu học và trung học cơ sở thì chỉ có 01 giáo viên được đào tạo để giảng dạy cho học sinh khuyết tật (14,1%). Hạn chế về tiếp cận giáo dục ảnh hưởng trực tiếp đến việc đảm bảo việc làm của NKT, do hầu hết các ngành nghề đều yêu cầu bằng cấp hoặc đã tốt nghiệp các hình thức giáo dục chính quy khác.<sup>26</sup>

---

<sup>22</sup> GSO (2018), *Điều tra quốc gia về NKT Việt Nam*, NXB. Thống kê, tr. 21, đăng tại:

[https://www.gso.gov.vn/default\\_en.aspx?tabid=515&idmid=5&ItemID=19055](https://www.gso.gov.vn/default_en.aspx?tabid=515&idmid=5&ItemID=19055), truy cập ngày 20/11/2019.

<sup>23</sup> Tương tự Chú thích số 22, tr. 21.

<sup>24</sup> Bộ LĐTBXH, *Đề án trợ giúp NKT giai đoạn 2006 – 2010*, đăng tại: <https://www.mindbank.info/item/2785>, truy cập ngày 10/11/2019.

<sup>25</sup> Tương tự như Chú thích số 24, tr. 19.

<sup>26</sup> Tương tự như Chú thích số 24, tr. 19.

**Bảng 4 – Tỷ lệ người khuyết tật có việc làm, chia theo trình độ học vấn (%)**

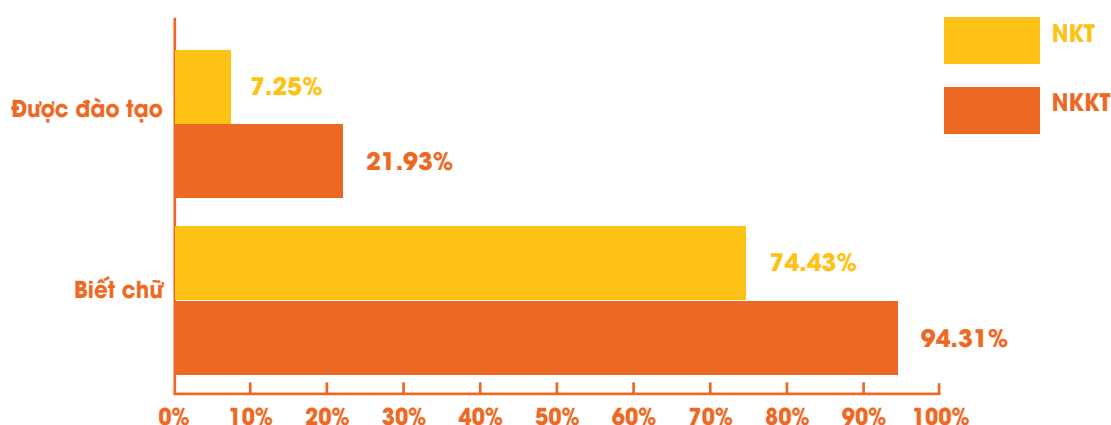
Trình độ học vấn	NKT	NKKT	Chênh lệch
Chưa học xong tiểu học	<b>23,78</b>	<b>80,93</b>	57,15
Tiểu học	35,96	86,79	50,83
THCS	48,36	78,15	29,79
THPT	41,36	85,69	44,33
Trung cấp	39,40	84,76	45,36
Cao đẳng, đại học trở lên	37,14	82,00	44,86

Nguồn: GSO (2018), Điều tra quốc gia về NKT Việt Nam năm 2016, tr. 91.

Do những hạn chế về tiếp cận giáo dục, NKT thường có trình độ chuyên môn thấp hơn và khó có thể tham gia lao động sản xuất với các tiêu chuẩn như NKKT. VDS cũng nhấn mạnh rằng số lượng NKT không được đào tạo nghề chiếm 93% tổng số NKT tại Việt Nam. Không được đào tạo nghề được xem là một trong những rào cản chính khiến cho NKT khó có thể tìm được công việc tốt, đặc biệt trong bối cảnh thị trường lao động đòi hỏi lao động có tay nghề và trình độ chuyên môn như hiện nay. Đây cũng là mối quan tâm ngày càng tăng của các chủ doanh nghiệp tại Việt Nam khi Việt Nam chuyển từ nước có thu nhập trung bình thấp lên mức cao hơn.

*"Khi tiêu chuẩn của thị trường ngày càng cao, công ty chúng tôi cần phải tuyển dụng nhân viên có trình độ chuyên môn cao hơn, đồng nghĩa với việc công ty có thể không tuyển dụng người khuyết tật như hiện tại nữa. Đây thực sự là vấn đề mà chính công ty cũng đang rất băn khoăn và trăn trở"* – Bà D, Giám đốc nhân sự Công ty E cho biết.

Những rào cản về khả năng tiếp cận các hình thức giáo dục chính quy được xem là một phần nguyên nhân dẫn đến chênh lệch giữa tỷ lệ NKT và NKKT được đào tạo nghề.

**Hình 2 – Tỷ lệ được đào tạo nghề và tỷ lệ biết chữ của người 15 tuổi trở lên (%)**

Nguồn: GSO (2018), Điều tra quốc gia về NKT Việt Nam năm 2016, NXB. Thống kê, tr. 84.

#### 2.2.4. Công trình xây dựng và phương tiện giao thông công cộng chưa đảm bảo tiếp cận

Một rào cản khác trong lĩnh vực việc làm cho NKT là khả năng tiếp cận các công trình xây dựng và giao thông công cộng. Nhiều tòa nhà và công trình công cộng không đáp ứng các quy chuẩn kỹ thuật quốc gia về đảm bảo NKT tiếp cận sử dụng.<sup>27</sup> Khi được phỏng vấn, nhiều NKT đã chia sẻ rất nhiều nơi hiện còn thiếu đường dốc hoặc thang máy cho NKT. Ngay cả khi có sẵn, khả năng tiếp cận vẫn không được đảm bảo vì các đường dốc quá hẹp hoặc quá dốc. Do chi phí cải thiện điều kiện làm việc và khả năng tiếp cận cho NKT khá tốn kém, nhiều doanh nghiệp có tâm lý e ngại hơn khi tuyển dụng lao động là NKT. Nếu các tòa nhà đảm bảo tiếp cận ngay từ khi mới xây dựng thì chắc chắn chi phí phát sinh cho việc điều chỉnh này sẽ giảm đi đáng kể.<sup>28</sup>

*"Hiện tại, đối với chúng tôi, việc cải thiện điều kiện và môi trường làm việc phù hợp với NKT như đảm bảo cơ sở vật chất mang tính tiếp cận cho NKT là hết sức khó khăn do điều kiện tài chính hạn hẹp"* – Bà T, Giám đốc Công ty Y.

Nhu cầu sử dụng các phương tiện giao thông công cộng như xe buýt và dịch vụ xe khách của NKT ngày càng tăng nhưng các phương tiện và hệ thống đường bộ ở Việt Nam chưa đáp ứng yêu cầu cho NKT tiếp cận sử dụng. Ví dụ, những người trả lời phỏng vấn chia sẻ rằng cả cửa lên xuống và không gian bên trong xe buýt đều quá hẹp; lối băng qua đường không có biển báo chữ nổi hoặc tín hiệu âm thanh để đảm bảo an toàn cho người khiếm thị. Điều này khiến cho NKT gặp nhiều khó khăn trong việc di chuyển đến nơi làm việc. Phương án sử dụng các phương tiện cá nhân cũng không khả thi đối với NKT. Nhiều NKT không thể sử dụng các ứng dụng gọi xe vì các phương tiện này chưa đảm bảo tính tiếp cận cho NKT, chẳng hạn như ở Hà Nội chỉ có duy nhất một xe chuyên chở có thiết bị nâng xe lăn.

#### 2.2.5. Rào cản về tiếp cận vốn

Một trong những rào cản lớn nhất đối với NKT muốn tự làm chủ đó là khả năng tiếp cận vốn, như nguồn vốn được cấp, vốn vay hoặc vốn vay ưu đãi. Tài chính vi mô cũng đã *"trở thành một công cụ phổ biến để thúc đẩy việc trao quyền tự chủ kinh tế cho các nhà kinh doanh có khả năng tài chính hạn chế và ngày càng được khuyến khích thực hiện để cải thiện phục kinh tế cho NKT"*.<sup>29</sup> Tuy nhiên, các tổ chức tài chính vi mô thường không nắm bắt được những khó khăn trên thực tế mà NKT thường phải đối mặt và NKT cũng không dễ dàng tiếp cận các dịch vụ của họ. Đồng thời, NKT tự làm chủ thường thiếu kiến thức cần thiết để huy động vốn. NKT có thể vay vốn với lãi suất ưu đãi từ các chi nhánh của NHCSXH. Tuy nhiên, số lượng NKT tiếp cận các khoản vay này còn thấp. Điều này sẽ được đề cập cụ thể trong Mục 3.2.

*"Khi mới thành lập công ty, tôi đã phải vay mẹ 200 triệu làm vốn vì tôi cũng không biết phải vay mượn ở đâu cả."* – Anh T, người sáng lập và điều hành công ty của người câm, điếc.

<sup>27</sup> Quy chuẩn kỹ thuật quốc gia 10:2014/BXD về Xây dựng công trình đảm bảo người khuyết tật tiếp cận sử dụng.

<sup>28</sup> Ủy ban Quốc gia về Người khuyết tật Việt Nam (NCD) (2018), *Báo cáo nghiên cứu, đánh giá thực hiện các quy định của BLLĐ và các văn bản liên quan đến lao động là người khuyết tật*, tr. 33.

<sup>29</sup> Mersland, R. (2005), *Tài chính vi mô cho NKT tự tạo việc làm ở một số quốc gia đang phát triển*, tr.2, đăng tại: <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/id/eprint/2068>, truy cập ngày 20/12/2019.



## Hộp 2: Tác động của COVID-19 đến việc làm của người khuyết tật tại Việt Nam

COVID-19 đã tác động đáng kể đến nền kinh tế và doanh nghiệp tại Việt Nam. Tăng trưởng GDP đạt 3,82% trong quý 1 năm 2020 - mức thấp nhất kể từ năm 2010. Tính đến giữa tháng 4, ước tính COVID-19 đã ảnh hưởng tiêu cực đến khoảng 5 triệu lao động và gần 85% doanh nghiệp tại Việt Nam<sup>30</sup>. Trong số đó, 13% đã mất việc và 59% tạm thời không có việc làm<sup>31</sup>. Đầu tháng 4 năm 2020, Chính phủ đã công bố gói hỗ trợ trị giá 2,6 tỷ USD cho những người bị ảnh hưởng bởi COVID-19.<sup>32</sup> NKT thuộc nhóm đối tượng đặc biệt dễ bị tổn thương và chịu ảnh hưởng hết sức nặng nề bởi Covid 19 khi nhiều người trong số họ hiện có các bệnh lý nền, gặp nhiều bất lợi trên thị trường lao động cũng như không được đảm bảo về tài chính và việc làm.

Đánh giá nhanh do UNDP thực hiện gần đây<sup>33</sup> với hơn 980 phản hồi về tác động của COVID-19 đối với NKT cho thấy 30% số người được hỏi đã bị mất việc làm do COVID-19, 49% bị cắt giảm giờ làm và 59% bị giảm lương. Chỉ có 3% số người được hỏi đang tích cực tìm kiếm một công việc khác và 19% đang tìm thêm cách để tạo thu nhập. Đa số NKT (71% số người có việc làm tham gia trả lời) đang làm các công việc mùa vụ hoặc không chính thức, do đó có nguy cơ không đủ điều kiện nhận trợ cấp từ gói phúc lợi xã hội của Chính phủ. Hiện nay, chỉ những người có giấy chứng nhận khuyết tật nặng và đặc biệt nặng mới đủ điều kiện nhận hỗ trợ; những NKT nhẹ không nằm trong số này. Do đó, COVID-19 được dự báo sẽ gây ra tác động lâu dài đối với việc làm của NKT, đòi hỏi cần giải quyết thông qua các biện pháp can thiệp, chính sách thận trọng và kịp thời.

<sup>30</sup> Báo Tuổi trẻ, "5 triệu công nhân, 84,8% doanh nghiệp bị ảnh hưởng bởi đại dịch Covid 19 tại Việt Nam: GSO," 25/4/2020. Truy cập ngày 26/4/2020. Nội dung có tại:

<https://tuoitrenews.vn/news/business/20200425/five-million-workers-848-of-companies-affected-by-covid19-pandemic-in-vietnam-gso/54223.html>

<sup>31</sup> Anh, M., "Năm triệu lao động Việt Nam bị mất việc làm do Covid-19," VN Express, 24/4/2020. Truy cập ngày 26/4/2020. Nội dung có tại:

<https://e.vnexpress.net/news/business/data-speaks/five-million-vietnamese-workers-lose-jobs-to-covid-19-4089701.html>

<sup>32</sup> Anh, M., "Việt Nam thông qua gói hỗ trợ 2.6 tỷ USD cho các đối tượng bị ảnh hưởng bởi Covid 19" VN Express, 10/4/2020. Nội dung đăng tại:

<https://e.vnexpress.net/news/business/economy/vietnam-approves-2-6-billion-support-package-for-covid-19-crisis-victims-4082541.html>

<sup>33</sup> UNDP (2020), *Đánh giá nhanh về tác động kinh tế xã hội của COVID-19 đối với người khuyết tật ở Việt Nam*, tr. 5.



Ảnh: UNDP Việt Nam/Youth Co.Lab Việt Nam

## CHƯƠNG 3

# KHUNG PHÁP LUẬT VÀ CHÍNH SÁCH

# CHƯƠNG 3. KHUNG PHÁP LUẬT VÀ CHÍNH SÁCH

## 3.1. Khung pháp luật quốc tế về phát triển hòa nhập khuyết tật

### 3.1.1. Tiếp cận trên cơ sở CRPD và Quyền con người

Công ước về Quyền của Người khuyết tật (CRPD) chính thức có hiệu lực từ ngày 3 tháng 5 năm 2008, đánh dấu thay đổi về quan niệm và hiểu biết về khuyết tật.<sup>34</sup> Công ước đưa ra một cách hiểu mới về khuyết tật, có tính chất ràng buộc pháp lý đối với các Quốc gia thành viên: “*Người khuyết tật bao gồm những người có khiếm khuyết lâu dài về thể chất, tâm thần, trí tuệ hoặc giác quan mà khi tương tác với những rào cản khác nhau có thể phương hại đến sự tham gia hữu hiệu và trọn vẹn của họ vào xã hội trên cơ sở bình đẳng với những người khác*”.<sup>35</sup> CRPD không chỉ thừa nhận NKT có quyền và phải được hưởng các quyền như mọi người khác mà còn đặt ra nghĩa vụ đối với các quốc gia thành viên cần thúc đẩy, bảo vệ và đảm bảo NKT được thụ hưởng đầy đủ và bình đẳng quyền con người và các quyền tự do cơ bản. Hơn nữa, Công ước còn tái khẳng định các quyền của NKT, đồng thời đảm bảo giám sát thực hiện các quyền này ở cấp độ quốc gia và quốc tế, thông qua các cơ chế được thiết lập để tăng cường sự tham gia của NKT.

Các Công ước về nhân quyền quy định quyền của tất cả mọi người, bao gồm cả NKT và đều có điều khoản về chống phân biệt đối xử. “*Tuy nhiên, CRPD quy định chi tiết hơn về quyền con người áp dụng riêng đối với NKT cũng như nghĩa vụ của các quốc gia thành viên của CRPD trong việc thúc đẩy, bảo vệ và đảm bảo thực thi các quyền đó*”.<sup>36</sup> CRPD đã mở rộng phạm vi của khung pháp lý nhân quyền hiện có với việc đưa ra khái niệm về khả năng tiếp cận; thừa nhận những hạn chế và rào cản xã hội đối với việc thụ hưởng quyền con người của NKT. CRPD đã tạo ra thay đổi đáng kể trong quá trình vận động vì quyền của NKT khi công nhận khuyết tật là một cấu trúc xã hội và quy định trách nhiệm của cộng đồng trong việc xóa bỏ các rào cản đang hạn chế sự tham gia đầy đủ của NKT trong xã hội. Cách tiếp cận dựa trên quyền con người trong CRPD dựa trên hiểu biết rằng tất cả mọi người đều có thể tham gia vào xã hội một cách bình đẳng. Cách tiếp cận này nhằm trao quyền cho NKT; đảm bảo họ có thể tham gia tích cực và bình đẳng vào các hoạt động chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội. Do đó, việc đảm bảo NKT có thể tiếp cận những cơ hội việc làm bình đẳng là một nội dung không thể tách rời trong quá trình thực thi các quyền con người và quyền tự do cơ bản của NKT.

CRPD công nhận quyền lao động của NKT trên cơ sở bình đẳng với những người khác. Điều 27 CRPD yêu cầu các quốc gia thành viên thúc đẩy việc thực hiện quyền làm việc của NKT, bao gồm:

<sup>34</sup> Đại hội đồng Liên hợp quốc (2007), *Công ước về quyền của người khuyết tật: nghị quyết được thông qua bởi Đại hội đồng*, A/RES/61/106, đăng tại: <https://www.refworld.org/docid/45f973632.html>, truy cập ngày 06/11/2019.

<sup>35</sup> Tương tự như Chú thích số 31, Điều 1.

<sup>36</sup> UNDP (2018), Hướng dẫn về hòa nhập khuyết tật, đăng tại:

[https://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/democratic-governance/human\\_rights/disability-inclusive-development-in-undp.html](https://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/democratic-governance/human_rights/disability-inclusive-development-in-undp.html), truy cập ngày 15/3/2020.

- Cấm phân biệt trên cơ sở khuyết tật trong mọi vấn đề liên quan đến việc làm, bao gồm điều kiện tuyển dụng, duy trì việc làm, thăng tiến nghề nghiệp, điều kiện làm việc an toàn và bảo đảm sức khỏe;
- Bảo vệ quyền của NKT được có điều kiện làm việc chính đáng và thuận lợi trên cơ sở bình đẳng với những người khác, trong đó có cơ hội bình đẳng và được trả lương ngang nhau cho công việc có giá trị ngang nhau, điều kiện làm việc an toàn và bảo đảm sức khỏe, bao gồm việc được bảo vệ không bị quấy rối hay bị mắng nhiếc;
- Tạo điều kiện cho NKT tiếp cận các chương trình kỹ thuật và hướng nghiệp, dịch vụ việc làm, đào tạo nghề và nâng cao trình độ;
- Thúc đẩy cơ hội việc làm và thăng tiến nghề nghiệp cho NKT trên thị trường lao động thuộc khu vực nhà nước và tư nhân;
- Bảo đảm tạo điều kiện hợp lý cho NKT tại nơi làm việc.<sup>37</sup>

### Hộp 3: Khuyết tật, việc làm và các Mục tiêu Phát triển Bền vững (SDGs)

Nội dung hòa nhập người khuyết tật trong lĩnh vực lao động việc làm đã được phản ánh trong các Mục tiêu phát triển bền vững, được chính thức thông qua năm 2015 bởi 193 quốc gia thành viên LHQ, trong đó có Việt Nam. Mục tiêu số 8 về Tăng trưởng kinh tế và việc làm tốt đã nêu rõ tầm quan trọng của việc thúc đẩy *"tăng trưởng kinh tế bền vững, hiệu quả, bao trùm; tạo việc làm đầy đủ, năng suất cao và bền vững cho tất cả mọi người"*. Mục 8.5 của SDG kêu gọi các Quốc gia *"vào năm 2030, đạt được việc làm đầy đủ, hiệu quả và công việc tử tế cho tất cả phụ nữ và nam giới, bao gồm cả thanh niên và người khuyết tật, trả công bằng nhau cho công việc có giá trị như nhau"*.

Hai chỉ số để theo dõi việc đạt được mục tiêu này là: Chỉ số 8.5.1 theo dõi *"thu nhập bình quân theo giờ của lao động nữ và nam, theo nghề nghiệp, độ tuổi và người khuyết tật"* và chỉ số 8.5.2 về *"tỷ lệ thất nghiệp, theo giới tính, độ tuổi và người khuyết tật."* Các chỉ số này giúp đo lường tiến bộ trong lĩnh vực việc làm bình đẳng nhằm đạt được các Mục tiêu Phát triển Bền vững vào năm 2030.

#### 3.1.2. Thông lệ quốc tế tốt nhất về chính sách việc làm cho người khuyết tật

Có rất nhiều chính sách, công cụ và thông lệ quốc tế về thúc đẩy hòa nhập NKT vào thị trường lao động. Có thể kể đến các hình thức như cung cấp dịch vụ việc làm, đào tạo, hỗ trợ tài chính, hỗ trợ kỹ thuật cho cá nhân, hệ thống chỉ tiêu việc làm cho NKT, luật chống phân biệt đối xử và cơ chế tham vấn. Bên cạnh đó, việc sử dụng dữ liệu để nắm bắt đầy đủ những thách thức mà NKT phải đối mặt trên thực tế, từ đó hỗ trợ công tác hoạch định chính sách được xem là chìa khóa để điều chỉnh các chính sách can thiệp phù hợp hơn. Các cơ chế, chính sách đều phải dựa trên nguyên tắc chung là bình đẳng và không phân biệt đối xử. Tùy theo từng quốc gia, cơ sở pháp lý để bảo vệ NKT khỏi sự phân biệt đối xử có thể được ghi nhận trong hiến pháp, luật dân sự và lao động,

<sup>37</sup> Ibid., Article 27.

<sup>38</sup> ILO, *Industrial Revolution 4.0 in Viet Nam*, (2018), 7. Accessed: 9 November 2019. Available at:

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms\\_630854.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_630854.pdf)



luật hình sự hoặc xử phạt vi phạm hành chính.<sup>39</sup> Tuy nhiên, theo khuyến nghị của các tổ chức quốc tế, cách tiếp cận tốt nhất là là sự kết hợp cả ba cơ sở pháp lý này.

Điều 4 CRPD quy định các quốc gia thành viên sẽ thực hiện tất cả các biện pháp hành chính, lập pháp và các biện pháp khác để thực hiện các quyền được công nhận trong Công ước, bao gồm các quy định về bảo vệ quyền của NKT làm việc và việc làm theo Điều 27 CRPD. Cần thừa nhận rằng NKT có thể bị hạn chế tham gia thị trường lao động do những rào cản xã hội và môi trường nhất định, do đó, chính sách và pháp luật về NKT cần có quy định về đối xử công bằng với NKT để bù đắp những bất lợi mang tính cấu trúc mà họ phải đối mặt, đồng thời thực hiện các biện pháp đã nêu trong CRPD.<sup>40</sup> Các quy định pháp luật cần xem xét đầy đủ sự đan xen của các hình thức phân biệt đối xử khác, bao gồm giới tính, tuổi tác, dân tộc và tình trạng kinh tế xã hội. Cuối cùng, quá trình xây dựng luật pháp và chính sách về NKT phải có sự tham gia đầy đủ và hiệu quả của NKT và các tổ chức của người khuyết tật và tốt nhất là với các tổ chức của người sử dụng lao động, tổ chức của người lao động và các đối tác liên quan khác, như được nêu trong Điều 4.3 của CRPD.<sup>41</sup> Các ví dụ dưới đây cung cấp thông tin chi tiết về các thông lệ quốc tế tốt nhất về Chính sách Việc làm cho NKT từ khu vực Châu Á - Thái Bình Dương, đồng thời nêu bật sáu nghiên cứu điển hình của quốc gia.

## 1. Luật chống phân biệt đối xử

ILO đã tuyên bố rằng các quy định cấm phân biệt đối xử trên thị trường lao động cần quy định rõ việc cấm phân biệt đối xử với lý do khuyết tật.<sup>42</sup> Ngoài ra, các điều luật này cần điều chỉnh tất cả các hình thức phân biệt đối xử, bao gồm trực tiếp, gián tiếp, quấy rối, phân biệt đối xử hội đồng, chỉ đạo phân biệt đối xử và quấy rối. Các văn bản pháp luật cần có quy định yêu cầu người sử dụng lao động tạo điều kiện, môi trường làm việc phù hợp với NKT và đưa ra yêu cầu công việc thực tế. Luật pháp về chống phân biệt đối xử ngày càng có nhiều yêu cầu gắt gao về lĩnh vực này, yêu cầu cần quan tâm đến nhu cầu của người lao động và ứng viên là NKT, giúp họ vượt qua những rào cản do môi trường vật thể và xã hội tạo ra.<sup>43</sup>

Luật pháp về chống phân biệt đối xử cần quy định việc chuyển giao trách nhiệm thu thập chứng cứ từ người khiếu kiện sang người bị coi là đã thực hiện hành vi phân biệt đối xử. Ngoài ra, luật chống phân biệt đối xử đối với một nhóm người trong xã hội, chẳng hạn như NKT, phải đi kèm với các chính sách xã hội và các biện pháp hành động cụ thể.

Hiện nay, nhiều quốc gia đã có luật pháp về chống phân biệt đối xử với NKT. Đại hiến chương về NKT của Phi-lip-pin là một ví dụ điển hình với các điều khoản chi tiết và toàn diện về chống phân biệt đối xử trên cơ sở khuyết tật.

---

<sup>39</sup> ILO, *Đạt được cơ hội việc làm bình đẳng cho người khuyết tật thông qua luật pháp*. Truy cập ngày 9/11/2019. Đăng tại:

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_322685.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_322685.pdf)

<sup>40</sup> Tương tự như Chú thích số 36, tr. 23.

<sup>41</sup> Tương tự như Chú thích số 36, tr. 98.

<sup>42</sup> Tương tự như Chú thích số 36, tr. 19.

<sup>43</sup> Tương tự như Chú thích số 36, tr. 35.

## PHI-LÍP-PIN

**Đại hiến chương về Người khuyết tật của Phi-líp-pin (1992)** nghiêm cấm phân biệt đối xử đối với NKT trong lĩnh vực việc làm, nêu rõ rằng “không tổ chức nào, dù là nhà nước hay tư nhân, được phân biệt đối xử với người khuyết tật đủ tiêu chuẩn vì lý do khuyết tật trong khi xin việc, tuyển dụng, thăng chức hoặc sa thải nhân viên, đãi ngộ nhân viên, đào tạo việc làm, hay trong các các điều khoản, điều kiện và đặc quyền việc làm khác. Tài liệu này trình bày rất chi tiết về những hành động bị cấm, bao gồm:

- Hạn chế, tách biệt hoặc phân loại người ứng tuyển khuyết tật theo dưới bất kỳ hình thức nào gây ảnh hưởng xấu đến cơ hội việc làm của người đó;
- Sử dụng các tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn, bài kiểm tra về công việc hoặc các tiêu chí lựa chọn khác để loại trừ NKT khỏi nhu cầu tuyển dụng, trừ trường hợp các tiêu chuẩn, bài kiểm tra và các tiêu chí lựa chọn đó liên quan trực tiếp đến yêu cầu về vị trí công việc và phù hợp với nhu cầu sản xuất kinh doanh;
- Sử dụng các tiêu chuẩn, tiêu chí hoặc biện pháp hành chính để phân biệt đối xử trên cơ sở khuyết tật hoặc duy trì sự phân biệt đối xử của người khác mà người đó cũng đang chịu sự quản lý tương tự;
- Chi trả tiền lương, tiền công hoặc các loại hình thù lao và trợ cấp khác cho nhân viên khuyết tật có đủ khả năng ít hơn nhân viên không khuyết tật cũng thực hiện cùng một công việc tương tự vì lý do khuyết tật của người đó;
- Ủng hộ một nhân viên không khuyết tật hơn một nhân viên khuyết tật có đủ khả năng trong thăng tiến công việc, cơ hội đào tạo, học tập và cấp học bổng, chỉ vì lý do khuyết tật của người đó;
- Phân công lại hoặc điều chuyển NKT sang vị trí công việc khác mà họ không thể thực hiện được do tình trạng khuyết tật của người đó;
- Sa thải hoặc chấm dứt hợp đồng với nhân viên khuyết tật vì lý do khuyết tật của người đó, trừ khi người sử dụng lao động có thể chứng minh nhân viên đó làm suy giảm đáng kể hiệu suất công việc mà doanh nghiệp đã ấn định từ trước, tuy nhiên, với điều kiện NSDLĐ đã cung cấp điều kiện làm việc phù hợp cho NKT;
- Không lựa chọn/Thực hiện các hình thức kiểm tra phù hợp để đánh giá chính xác nhất những kỹ năng, năng khiếu hoặc yếu tố khác của người ứng tuyển hoặc nhân viên khuyết tật, thay vì chú trọng đến các khiếm khuyết về giác quan, chân tay hoặc khả năng nói (nếu có) của họ;
- Không đảm bảo tư cách thành viên của NKT trong tổ chức công đoàn hoặc các tổ chức tương tự.

Các văn bản pháp luật cần đưa ra hướng dẫn cho NSDLĐ giúp họ tránh vi phạm trách nhiệm pháp lý và thúc đẩy việc làm của NKT, kiến tạo môi trường làm việc hòa nhập. Đồng thời các quy định cũng cung cấp thông tin về quyền của NKT và trách nhiệm của các doanh nghiệp theo luật định. Mức độ quy định chi tiết trong các văn bản pháp luật giúp các cơ quan thực thi pháp luật xác định các trường hợp có khả năng xảy ra phân biệt đối xử.

## 2. Các chương trình đào tạo nghề cho người khuyết tật

Đào tạo nghề phù hợp với nhu cầu của NKT đóng vai trò quan trọng nhằm nâng cao năng lực chuyên môn kỹ thuật của NKT, hỗ trợ họ tiếp cận việc làm. Để công tác đào tạo nghề đạt hiệu quả, cần xem xét nhiều khía cạnh như “đổi mới cơ sở hạ tầng, thiết kế chương trình giảng dạy, đào tạo kỹ thuật, kỹ năng mềm, tuyển dụng sinh viên, giới thiệu việc làm, gây quỹ, vận động và nhiều hơn nữa”.<sup>44</sup> Trong quá trình phát triển chương trình đào tạo, cần hợp tác với các chuyên gia khuyết tật như Hội NKT và tính đến nhu cầu thị trường. Bên cạnh đó, cần cập nhật và nâng cấp các kỹ năng cần thiết, chuyển đổi đào tạo nghề sang mô hình mới tập trung nhiều hơn vào năng lực sáng tạo, hợp tác, tư duy phê phán và khả năng thích ứng cũng như thúc đẩy kết nối mạng lưới và thực hành.

Để đảm bảo các cơ hội đào tạo nghề tiếp cận được đối tượng mục tiêu, thông tin về các khóa đào tạo phải được cung cấp ở các định dạng NKT có thể tiếp cận được. Tương tự, cần lưu ý dành một phần ngân sách hợp lý để bố trí điều kiện cơ sở vật chất phù hợp cho NKT khi cần thiết.

## 3. Chỉ tiêu việc làm

Chỉ tiêu việc làm là một biện pháp được áp dụng khá phổ biến. Với việc áp dụng chỉ tiêu việc làm, Chính phủ có thể đảm bảo rằng một tỷ lệ công việc nhất định trong một doanh nghiệp do NKT thực hiện bằng cách đưa ra các biện pháp khuyến khích hoặc quy định số lượng người lao động là NKT tối thiểu tại doanh nghiệp.<sup>45</sup> Mức độ phù hợp của chỉ tiêu việc làm phụ thuộc vào nhiều yếu tố như lĩnh vực ngành nghề áp dụng, công việc hoặc các loại khuyết tật của NLĐ, khả năng tiếp cận giáo dục và khu vực địa lý. Trong những năm gần đây, khi chỉ tiêu việc làm được áp dụng rộng rãi hơn, đã có nhiều cuộc tranh luận về việc liệu chỉ tiêu việc làm có phải là cách tiếp cận chính sách về việc làm cho NKT mà chúng ta vẫn đang mong đợi hay vô hình chung lại tạo thành một hình thức phân biệt đối xử? Kết quả là, ở nhiều quốc gia, chỉ tiêu việc làm đã được thực hiện kết hợp với luật bình đẳng và chống phân biệt đối xử.<sup>46</sup>

Chỉ tiêu việc làm có thể được áp dụng theo hướng tự nguyện hoặc bắt buộc. Tuy nhiên, kinh nghiệm quốc tế cho thấy chỉ tiêu việc làm tự nguyện, không có chế tài xử phạt thường không mang lại hiệu quả vì nó phụ thuộc vào thiện chí của NSDLĐ.<sup>47</sup> Hệ thống chỉ tiêu việc làm có thể hướng đến tất cả NKT, một số chỉ tiêu có thể chỉ áp dụng theo mức độ khuyết tật cụ thể, ví dụ như NKT mức độ nặng hoặc đặc biệt nặng- những người gặp nhiều khó khăn nhất khi tìm kiếm việc làm. Do đó, người ta thường yêu cầu NKT phải có giấy chứng nhận khuyết tật hoặc các giấy tờ có giá trị tương đương để được hưởng quyền lợi từ các quy định về chỉ tiêu việc làm.<sup>48</sup>

---

<sup>44</sup> Zhao, C., Rowe, WA., Kamioka, N., & Hegarty, B., *Tăng cường đào tạo IT và cơ hội việc làm cho thanh niên khuyết tật Việt Nam*, (2012), 4. Truy cập ngày 9/11/2019. Đăng tại:

<https://www.crs.org/sites/default/files/tools-research/it-vocational-training-employment-young-vietnamese-disabilities.pdf>

<sup>45</sup> ILO (2019), *Thúc đẩy cơ hội việc làm cho người khuyết tật*, Đề án hạn ngạch, Tập 1, đăng tại:

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_emp/@ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_106625.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documents/publication/wcms_106625.pdf), truy cập ngày 10/11/2019.

<sup>46</sup> Tương tự Chú thích số 41, tr. 2.

<sup>47</sup> ILO (2014), *Đạt được cơ hội việc làm bình đẳng cho người khuyết tật thông qua pháp luật*, đăng tại:

[https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS\\_322685/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_322685/lang--en/index.htm), truy cập ngày 09/11/2019.

<sup>48</sup> Tương tự như Chú thích số 43, tr. 48.

Tỷ lệ chỉ tiêu việc làm được quyết định trên cơ sở xem xét lực lượng lao động đủ điều kiện và quy mô của các đơn vị sử dụng lao động trong nền kinh tế. Ví dụ, có thể xem xét áp dụng chỉ tiêu về việc làm đối với các doanh nghiệp nhỏ và vừa vì nhóm doanh nghiệp này chiếm tỉ trọng lớn trong nền kinh tế. Một kinh nghiệm khác là áp dụng chỉ tiêu việc làm cho các doanh nghiệp nhà nước để làm hình mẫu về tuyển dụng lao động là NKT.

Chỉ tiêu việc làm được xem như là các biện pháp hành động cụ thể nhằm chống phân biệt đối xử và hỗ trợ NKT tìm kiếm việc làm. Các chỉ tiêu này phải luôn được điều chỉnh phù hợp với bối cảnh kinh tế và thị trường lao động tại địa phương.

Chỉ tiêu việc làm cần đi kèm với hỗ trợ tài chính cũng như cơ chế đảm bảo thực thi có hiệu quả để khuyến khích sự tuân thủ của NSDLĐ. Pháp luật có thể linh hoạt và cho phép NSDLĐ nhiều lựa chọn khác nhau để đáp ứng nghĩa vụ về chỉ tiêu việc làm. Các quy định này phải dựa trên các mục tiêu chính sách rõ ràng và hướng tới một nhóm NKT cụ thể và dựa trên cơ sở hệ thống đăng ký phân loại người thụ hưởng tin cậy, chính xác.

## NHẬT BẢN

**Ở Nhật Bản**, chỉ tiêu việc làm lần đầu tiên được áp dụng vào năm 1960 nhưng đến năm 1997 mới được quy định thành nghĩa vụ bắt buộc. Chỉ tiêu việc làm bắt buộc ở Nhật Bản hiện là 2% đối với các doanh nghiệp tư nhân và 2,3% đối với cơ quan nhà nước trung ương và địa phương.<sup>49</sup>

Nhóm đối tượng doanh nghiệp có nghĩa vụ thực hiện chỉ tiêu việc làm cho NKT ngày càng giảm, tương tự như nhiều quốc gia khác, trong khi mức phạt tiền đối với các doanh nghiệp không tuân thủ có xu hướng tăng lên: Doanh nghiệp càng lớn có mức phạt càng cao.

Ngoài ra, Nhật Bản còn áp dụng lãi suất đối với số tiền phạt nộp chậm hoặc không thanh toán, thậm chí Bộ Lao động có thể tịch thu tài sản của doanh nghiệp. Tiền phạt từ các doanh nghiệp không tuân thủ sẽ được Nhà nước sử dụng hỗ trợ cho các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động khuyết tật hơn chỉ tiêu được giao, cải thiện môi trường làm việc phù hợp cho lao động là NKT hoặc hỗ trợ việc làm cho NKT.

Nhờ không ngừng hoàn thiện khung pháp luật quốc gia và đẩy mạnh hiệu quả thi hành pháp luật, tỷ lệ NKT có việc làm tại Nhật Bản đã tăng từ 1,09% năm 1976 lên 1,83% vào năm 2013.<sup>50</sup> 81% trong số những người được tuyển dụng là NKT vận động.

<sup>49</sup> ILO (2015), *Công việc thuận lợi cho người khuyết tật: thúc đẩy quyền trong chương trình nghị sự phát triển toàn cầu*, tr.106 đăng tại:

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_430935.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_430935.pdf), truy cập ngày 09/11/2019.

<sup>50</sup> Tương tự chú thích số 49, tr 106



Trường hợp của Nhật Bản cho thấy chỉ tiêu việc làm áp dụng khá hiệu quả và nhưng tỷ lệ NKT có việc làm chỉ ở mức tăng này chỉ tăng dần đều trong 35 năm qua, không có cú nhảy vọt nào. Thực tiễn này cũng cho thấy tầm quan trọng của các biện pháp xử phạt trong trường hợp doanh nghiệp không tuân thủ và các biện pháp bổ sung để chuyển hướng sang các quỹ sang hỗ trợ việc làm cho NKT. Một thông lệ quốc tế tốt khác đó là trường hợp của Hàn Quốc khi thực hiện mở rộng hệ thống chỉ tiêu việc làm, nhờ đó đã tăng đáng kể số lượng NKT có việc làm.

## HÀN QUỐC

**Tại Hàn Quốc**, Chính phủ đã chú trọng tăng chỉ tiêu việc làm bắt buộc cho cả khu vực công và tư. Đối với các doanh nghiệp tư nhân, tỷ lệ việc làm bắt buộc cho NKT là 3,1% kể từ năm 2015. Tỷ lệ này là 3% đối với cơ quan nhà nước ở trung ương và địa phương từ năm 2009, còn với các doanh nghiệp nhà nước và các cơ sở đào tạo bán công, chỉ tiêu áp dụng là 3% từ năm 2010.

Việc tăng dần chỉ tiêu việc làm bắt buộc cho NKT đi kèm với các biện pháp bổ sung, trong đó thành công hơn cả là việc đưa các doanh nghiệp nhỏ và vừa vào hệ thống chỉ tiêu bắt buộc này. Tham khảo kinh nghiệm của các nước EU, Chính phủ Hàn Quốc đã quy định nghĩa vụ chỉ tiêu việc làm đối với tất cả doanh nghiệp có quy mô từ 50 lao động toàn thời gian trở lên. Bên cạnh đó, Chính phủ cũng giảm các doanh nghiệp được miễn trừ khỏi hệ thống chỉ tiêu việc làm.

Áp lực từ dư luận xã hội cũng đóng vai trò quan trọng trong việc thực hiện chỉ tiêu việc làm. Theo quy định của Hàn Quốc, danh sách các doanh nghiệp có tỷ lệ lao động là NKT thấp sẽ được công bố thường xuyên. Thực tế cho thấy, việc cung cấp các cơ hội học tập và đào tạo cho các doanh nghiệp có nguy cơ bị đưa vào danh sách chưa tuân thủ sẽ có hiệu quả tích cực do bản thân các doanh nghiệp cũng không muốn để lại hình ảnh xấu trước công chúng. Thông qua các chương trình đào tạo, doanh nghiệp có thể hiểu rõ hơn đặc điểm của các dạng khuyết tật, từ đó sẽ cân nhắc các vị trí công việc phù hợp.

Với các biện pháp như trên, tỷ lệ việc làm của NKT đã tăng từ 0,71% lên 2,44% trong khu vực công và từ 0,41% lên 2,07% trong khu vực tư nhân trong giai đoạn từ năm 1992 đến 2015.<sup>51</sup>

Bên cạnh việc áp dụng các biện pháp hỗ trợ, trường hợp của Hàn Quốc cho thấy những hiểu biết về hành vi có thể được sử dụng để đạt được các mục tiêu chính sách. Công khai thường xuyên danh sách các doanh nghiệp không tuân thủ là biện pháp góp phần cho sự thành công của chiến lược.

Các ví dụ trên đã chứng tỏ chỉ tiêu việc làm là một biện pháp hành động phổ biến. Chỉ tiêu việc làm có thể được thiết lập linh hoạt tùy thuộc vào loại hình cơ quan, tổ chức hoặc khu vực kinh tế. Tuy nhiên, như các trường hợp điển hình đã cho thấy, chỉ tiêu việc làm thường có tác động mạnh nhất khi được thực hiện cùng với các biện pháp hỗ trợ khác bao gồm luật bình đẳng, không phân biệt đối xử và xử phạt các hành vi vi phạm pháp luật.

<sup>51</sup> Sáng kiến phát triển toàn cầu, đảm bảo cơ hội làm việc bình đẳng: Chính sách về chỉ tiêu việc làm và đào tạo bắt buộc của Hàn Quốc để thúc đẩy việc làm cho người khuyết tật (2017), tr. 7, đăng tại: [https://www.globaldeliveryinitiative.org/sites/default/files/case-studies/employment\\_for\\_people\\_with\\_disability\\_final.pdf](https://www.globaldeliveryinitiative.org/sites/default/files/case-studies/employment_for_people_with_disability_final.pdf), truy cập ngày 11/11/2019.

#### 4. Các ưu đãi tài chính

Theo Điều 27 (1.h) CRPD, các quốc gia sẽ “thúc đẩy việc làm cho người khuyết tật trong khu vực tư nhân thông qua các chính sách và biện pháp phù hợp, có thể bao gồm các chương trình hành động cụ thể, các ưu đãi và các biện pháp khác”. Một trong các biện pháp đó là ưu đãi tài chính (để bù đắp chi phí tuyển dụng lao động là NKT), các lợi ích bằng hiện vật hoặc dịch vụ tư vấn cho NSDLĐ. Ví dụ về các lợi ích hiện vật bao gồm thiết bị chuyên dụng liên quan đến công việc, thiết bị công nghệ hỗ trợ (như xe lăn) và cung cấp dịch vụ vận tải (trong đó phát triển hệ thống giao thông công cộng mà NKT có thể tiếp cận là biện pháp hiệu quả nhất về chi phí).

## HÀ LAN

Trong khuôn khổ chiến lược nhằm thúc đẩy việc làm cho NKT, **Chính phủ Hà Lan** đã cung cấp các khoản trợ cấp và chương trình đưa NKT vào học việc trong doanh nghiệp có tuyển dụng NKT. Trợ cấp bao gồm chi phí đưa NKT vào làm việc tại doanh nghiệp như chi phí cải tạo nơi làm việc, đào tạo bổ sung và hỗ trợ người hướng dẫn công việc đối với lao động khuyết tật tâm thần. Thời gian học việc tối đa 03 tháng, trong thời gian này NKT vẫn được nhận trợ cấp thất nghiệp còn phía NSDLĐ không phải trả lương cho lao động. Thời hạn trả lương này có thể được kéo dài từ 6 tháng đến 5 năm đối với những trường hợp đặc biệt khi người lao động có hiệu suất công việc thấp do khuyết tật nặng.

#### 5. Người hướng dẫn công việc

Việc thiếu hụt kỹ năng đã hạn chế nhiều NKT không thể tìm kiếm và duy trì việc làm thành công.<sup>52</sup> Để giải quyết vấn đề này, một số quốc gia đã đưa ra các biện pháp hỗ trợ cho NKT trước, trong và sau khi có việc làm; đồng thời hỗ trợ bổ sung cho người sử dụng lao động.

Người hướng dẫn công việc là người hỗ trợ NKT thực hiện các yêu cầu công việc và phối hợp thực hiện các biện pháp hỗ trợ cho NSDLĐ và người tìm việc. Các nghiên cứu đã chỉ ra rằng “người hướng dẫn công việc có những trợ giúp phù hợp với từng cá nhân NKT, giúp họ học hỏi theo tiến độ phù hợp”, ví dụ thông qua “đào tạo tại chỗ cho NKT về năng lực chuyên môn và khả năng thích ứng với môi trường làm việc, đóng vai trò cầu nối giữa NKT và NSDLĐ để xác định những điều chỉnh hợp lý tại nơi làm việc”.<sup>53</sup> Mọi quan hệ hỗ trợ thường xuyên, tin cậy giữa NKT và người hướng dẫn công việc trước và sau khi tìm được việc làm được xem là yếu tố quan trọng góp phần giúp NKT thành công trong việc tìm kiếm và duy trì việc làm. Vai trò của người hướng dẫn công việc trong việc tăng cường khả năng tiếp cận việc làm cho NKT cũng được nhấn mạnh trong Chiến lược Người khuyết tật của EU giai đoạn 2010-2020.<sup>54</sup>

<sup>52</sup> Zappella, E. (2015), *Người hướng dẫn công việc tại nơi làm việc cho người khuyết tật: Một nghiên cứu của Ý*, đăng tại:

[https://www.researchgate.net/publication/311371259\\_Job\\_coaching\\_in\\_the\\_workplace\\_for\\_people\\_with\\_disabilities\\_an\\_italian\\_research](https://www.researchgate.net/publication/311371259_Job_coaching_in_the_workplace_for_people_with_disabilities_an_italian_research), truy cập ngày 11/11/2019.

<sup>53</sup> Mont, D. (2004), *Chính sách việc làm cho người khuyết tật*, đăng tại:

[https://www.researchgate.net/publication/37148441\\_Disability\\_Employment\\_Policy](https://www.researchgate.net/publication/37148441_Disability_Employment_Policy), truy cập ngày 11/11/2019.

<sup>54</sup> Ủy ban Châu Âu (EC) (2011), *Hỗ trợ việc làm cho người khuyết tật tại Liên minh Châu Âu và Khu vực kinh tế Châu Âu về các thực tiễn và khuyến nghị tốt để hỗ trợ cho phương pháp tiếp cận linh hoạt*, đăng tại:

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/b270b26a-bb7f-40d7-8883-53c78e436b5b>, truy cập ngày 11/11/2019.

## MA-LAI-XI-A

**Ở Ma-lai-xi-a**, chương trình “Into work” hỗ trợ chuyển đổi môi trường làm việc cho lao động là NKT từ môi trường nhà xưởng tách biệt sang môi trường có sự hỗ trợ thường xuyên.<sup>55</sup> Quá trình này bao gồm các bước lập kế hoạch ban đầu với NKT, gia đình của NKT và NSDLĐ tiềm năng, sau đó cung cấp các cơ hội việc làm dựa trên đánh giá khả năng đáp ứng của NKT. Khi đã lựa chọn được công việc phù hợp với NKT, bước tiếp theo là tìm người hướng dẫn trực tiếp tại nơi làm việc. Đây sẽ được coi là quá trình “chuyển giao” kinh nghiệm, trong đó người hướng dẫn công việc của NKT sẽ dần dần giảm bớt sự hỗ trợ cho đến khi NKT có thể tự đảm nhiệm được công việc của mình. Bước cuối cùng là tiếp tục cung cấp các hỗ trợ cho lao động là NKT và NSDLĐ trong trường hợp cần thiết.

Vai trò của người hướng dẫn công việc cho NKT là rất quan trọng. Người hướng dẫn công việc sẽ hỗ trợ cá nhân cho NKT trong suốt quá trình từ bước tìm công việc phù hợp với khả năng, thích ứng với công việc cho đến giai đoạn làm việc. Mức độ hỗ trợ sẽ phụ thuộc vào nhu cầu cụ thể, một số NKT cần sự hỗ trợ chuyên sâu hơn. Một chức năng khác của người hướng dẫn công việc là giúp NSDLĐ tạo cơ hội việc làm cho NKT bằng cách hỗ trợ NSDLĐ xây dựng môi trường làm việc hòa nhập cho NKT. Điều này cũng quan trọng không kém trong việc tăng cường khả năng tiếp cận thị trường lao động của NKT nhờ đảm bảo được tính bền vững của việc làm, phát triển kỹ năng, mở ra cơ hội thăng tiến hoặc phát triển nghề nghiệp cho NKT và cung cấp cho NSDLĐ một nền tảng vững chắc để tuyển dụng thêm lao động là NKT.

### 3.2. Khung chính sách và pháp luật Việt Nam về việc làm cho người khuyết tật

Việt Nam có khung pháp lý tương đối đầy đủ về lao động và việc làm cho NKT. Quốc hội đã thông qua một số luật liên quan đến việc làm cho NKT, bao gồm Luật Người khuyết tật (2010), Bộ luật Lao động (2012, sửa đổi năm 2019), Luật Việc làm (2013) và Luật Giáo dục nghề nghiệp (2014). Đáng chú ý, Luật Người khuyết tật năm 2010 khẳng định quyền bình đẳng của NKT trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp, tạo việc làm và có những chính sách khuyến khích các doanh nghiệp sử dụng lao động là NKT. Bên cạnh đó, cũng phải kể đến các nghị định, thông tư hướng dẫn chi tiết thi hành các luật nói trên.

<sup>55</sup> Parmenter, T., *Thúc đẩy đào tạo và cơ hội việc làm cho người khuyết tật trí tuệ- kinh nghiệm quốc tế*, (2011), tr 40. Truy cập ngày 12/11/ 2019. Đăng tại: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_167316.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_167316.pdf)

Chính sách việc làm cũng được lồng ghép trong các đề án do Thủ tướng Chính phủ ban hành, điển hình là Đề án trợ giúp NKT giai đoạn 2012-2020, ban hành kèm theo Quyết định 1019/QĐ-TTg ngày 05/8/2012. Theo đề án này, đến cuối năm 2020, khoảng 300.000 NKT ở độ tuổi lao động sẽ được đào tạo nghề và có một công việc phù hợp. Các hoạt động chính của Đề án bao gồm đào tạo giáo viên dạy nghề và tư vấn hướng nghiệp cho NKT; tư vấn các chương trình dạy nghề và giới thiệu việc làm phù hợp với khả năng của NKT; phát triển và nhân rộng mô hình giáo dục nghề nghiệp đồng thời tạo việc làm cho NKT...

### **3.2.1. Đào tạo nghề cho người khuyết tật**

Khoản 1, Điều 32 Luật NKT năm 2010 nhấn mạnh Nhà nước bảo đảm để NKT được tư vấn học nghề, miễn phí, lựa chọn và học nghề theo khả năng và năng lực bình đẳng như những người khác. Khoản 7 Điều 6 Luật giáo dục nghề nghiệp (2014) khẳng định lại một lần nữa rằng Nhà nước có chính sách hỗ trợ đối tượng là NKT nhằm tạo cơ hội cho họ tìm việc làm và tự tạo việc làm.

Bên cạnh đó, chính sách đào tạo nghề cho NKT cũng được thể hiện trong nhiều văn bản dưới luật, ví dụ Quyết định số 899/QĐ-TTg về “Chương trình mục tiêu Giáo dục nghề nghiệp - việc làm và an toàn lao động giai đoạn 2016 - 2020”, trong đó “hỗ trợ tạo việc làm cho NKT” là một nội dung quan trọng của nội dung “phát triển thị trường lao động và việc làm” thuộc Chương trình này. Mục tiêu đến năm 2020 của Dự án là hỗ trợ tìm việc làm cho 7,500 NKT thông qua việc đào tạo các kỹ năng nghề nghiệp, kỹ năng xin việc để đảm bảo việc làm cho NKT.<sup>56</sup>

Ngoài ra, các chế độ ưu đãi học nghề đối với NKT đã được lồng ghép trong một số văn bản của Thủ tướng Chính phủ và Thông tư của một số bộ ngành như Bộ Tài chính.<sup>57</sup> Theo đó, NKT được hỗ trợ chi phí học nghề ở chương trình đào tạo sơ cấp hoặc ngắn hạn có thời gian dưới 03 tháng với mức tối đa 06 triệu đồng/người/khoá học.<sup>58</sup>

Những chính sách trên đã thu được một số kết quả khả quan. Hiện tại, có hơn 20.000 NKT đã được hỗ trợ thông qua các chương trình đào tạo nghề và tạo việc làm theo chính sách khuyến khích sự tham gia của NKT tại Quyết định 1956/QĐ-TTg phê duyệt Đề án đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020.<sup>59</sup>

---

<sup>56</sup> Điều 1, Mục VI.2.a, Quyết định số 899/QĐ-TTg phê duyệt mục tiêu giáo dục nghề nghiệp - việc làm và an toàn lao động giai đoạn 2016-2020.

<sup>57</sup> Quyết định số 1956/QĐ-TTg phê duyệt chương trình đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020; Quyết định số 1600/QĐ-TTg phê duyệt chương trình mục tiêu quốc gia về nông thôn giai đoạn 2016 - 2020; Thông tư số. 152/2016/TT-BTC về quản lý và phân bổ kinh phí hỗ trợ đào tạo trình độ sơ cấp và đào tạo dưới 3 tháng ...

<sup>58</sup> Điều 7 Thông tư 152 /2016/TT-BTC quy định quản lý, sử dụng kinh phí hỗ trợ đào tạo trình độ sơ cấp và đào tạo dưới 03 tháng: Mức hỗ trợ cụ thể theo từng nghề và thời gian học nghề thực tế); hỗ trợ tiền ăn với mức 30.000 đồng/ngày thực học/người; hỗ trợ tiền đi lại theo giá vé giao thông công cộng với mức tối đa không quá 300.000 đồng/người/khoá học đối với người học nghề xa nơi cư trú từ 05 km trở lên.

<sup>59</sup> Chính sách tín dụng đóng vai trò quan trọng trong lĩnh vực đào tạo nghề và tạo việc làm cho NKT



Additionally, PWDs may be eligible for admission and enrolment priority: NKT thuộc hộ nghèo hoặc hộ cận nghèo học tại các trường trung cấp, cao đẳng và đại học được miễn học phí, cấp học bổng và hỗ trợ chi phí học tập.<sup>60</sup> Ngoài ra, NKT có thể được ưu tiên trong tuyển sinh và nhập học khi thuộc trường hợp sau đây:

**- Đối với trung cấp chuyên nghiệp:** NKT được xét tuyển thẳng vào trung cấp chuyên nghiệp. Hiệu trưởng các trường trung cấp chuyên nghiệp hoặc các trường có đào tạo trung cấp chuyên nghiệp căn cứ kết quả học tập ở phổ thông của học sinh (học bạ), tình trạng sức khỏe và yêu cầu của ngành đào tạo để xem xét và quyết định tuyển thẳng vào học.<sup>61</sup>

**- Cao đẳng:** NKT đặc biệt nặng được xét tuyển thẳng vào cao đẳng. Hiệu trưởng các trường căn cứ kết quả học tập ở phổ thông của học sinh (học bạ), tình trạng sức khỏe và yêu cầu của ngành đào tạo để xem xét và quyết định tuyển thẳng vào học.<sup>62</sup> NKT nặng được hưởng chính sách ưu tiên theo đối tượng khi đăng ký xét tuyển vào các trường cao đẳng.<sup>63</sup>

Mặc dù Nhà nước đã thực hiện nhiều chính sách và dự án hỗ trợ công tác đào tạo nghề cho NKT, tỷ lệ NKT được đào tạo nghề phù hợp trên thực tế vẫn rất thấp. Theo số liệu từ Điều tra quốc gia về NKT tại Việt Nam được công bố bởi Tổng cục Thống kê năm 2018, chỉ có 7% trên tổng số NKT từ đủ 15 tuổi trở lên được đào tạo tại các trường trung cấp nghề, trong khi đó tỉ lệ này ở NKKT là 21%. Có nhiều nguyên nhân khác nhau dẫn đến thực trạng này như:

- Thông tin về các chính sách đào tạo nghề cho NKT chưa được phổ biến rộng rãi, chưa có đội ngũ tư vấn nghề chuyên nghiệp;
- Thiếu giáo trình đào tạo nghề phù hợp với NKT; thiếu giáo viên có chuyên môn giảng dạy cho NKT; cơ sở vật chất chưa tiếp cận đối với NKT;<sup>64</sup>
- Các ngành nghề đào tạo chưa đa dạng, chủ yếu đào tạo một số nghề nghiệp mặc định cho từng dạng khuyết tật khác nhau. Ví dụ, NKT vận động thường được đào tạo về công nghệ thông tin; người khiếm thị thường được định hướng làm nghề mát-xa hoặc làm đồ thủ công như đan chổi hoặc làm tăm; NKT nghe, nói thường trở thành thợ làm tóc hoặc thợ may. Do các lựa chọn hạn chế, nhiều NKT không thể tiếp cận các khóa đào tạo nghề phù hợp với khả năng và nguyện vọng của họ.<sup>65</sup>

---

<sup>60</sup> Khoản 2 Điều 7, Nghị định số 86/2015/NĐ-CP về cơ chế thu và quản lý học phí áp dụng cho các cơ sở giáo dục trong hệ thống giáo dục quốc dân và các chính sách miễn giảm học phí và hỗ trợ tài chính từ năm học 2015 - 2016 đến 2020 - 2021; Điều 7 Thông tư liên tịch số 42/2013/TT-BGDĐT-BLĐTBXH-BTC về chính sách giáo dục cho người khuyết tật.

<sup>61</sup> Khoản 2 Điều 2 Thông tư liên tịch số 42/2013/TT-BGDĐT-BLĐTBXH-BTC về chính sách giáo dục cho người khuyết tật.

<sup>62</sup> Tương tự như Chú thích số 61.

<sup>63</sup> Tương tự như Chú thích số 61.

<sup>64</sup> Chương III, Báo cáo số 260/BC-UBND ngày 10 tháng 12 năm 2015 của UBND tỉnh Bà Rịa-Vũng Tàu về Tổng kết 05 năm thực hiện đề án trợ giúp người khuyết tật.

<sup>65</sup> UNDP & ISEE, *Chấm dứt kỳ thị*, (2017), tr 84. Truy cập ngày 13/11/2019. Đăng tại:

[https://www.vn.undp.org/content/vietnam/en/home/library/democratic\\_governance/EndingStigma.html](https://www.vn.undp.org/content/vietnam/en/home/library/democratic_governance/EndingStigma.html)

### 3.2.2. Thi cấp chứng chỉ nghề quốc gia cho người khuyết tật

Khoản 2 Điều 32 Luật NKT (2010) quy định rằng các cơ sở đào tạo nghề có trách nhiệm cấp chứng chỉ cho NKT sau khi hoàn thành các chương trình đào tạo. Kỳ thi đánh giá, cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia được xem là một hình thức công nhận những kiến thức chuyên môn, năng lực thực hành mà NLD đã tích lũy được trong quá trình học tập, làm việc cũng như khả năng ứng dụng kiến thức, năng lực đó vào công việc thực tế. Kỳ thi này cũng khuyến khích NLD không ngừng nâng cao trình độ nhằm góp phần cải thiện chất lượng nguồn nhân lực.

Hiện tại, tiêu chuẩn kỹ năng nghề nghiệp quốc gia cho từng nghề nghiệp được quy định trong Luật Việc làm (2013). Đây là các yêu cầu chuyên môn tối thiểu phải đáp ứng đối với từng lĩnh vực nghề nghiệp do các Bộ, ngành liên quan quy định. Ngoài ra, Chính phủ đã ban hành một số văn bản hướng dẫn, như Nghị định số 31/2015/NĐ-CP và Thông tư số 56/2015/TT-BLĐTBXH của Bộ LĐTBXH quy định chi tiết và hướng dẫn một số điều của Luật Việc làm.<sup>66</sup> Điều 35 Luật Việc làm năm 2013 và Khoản 1 Điều 28 Nghị định số 31/2015/NĐ-CP quy định những công việc bắt buộc phải có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia bao gồm công việc thuộc danh mục công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm<sup>67</sup> và công việc có ảnh hưởng trực tiếp đến sự an toàn của cộng đồng hoặc sức khỏe của người khác.<sup>68</sup> Theo Điều 16 Nghị định số 31/2015/NĐ-CP, tất cả NLD, trong đó có lao động là NKT, đều có quyền đăng ký tham dự kỳ thi đánh giá, cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia bậc 1. Để tham gia kiểm tra kỹ năng nghề nghiệp quốc gia từ bậc 2 trở đi, NLD phải đáp ứng một trong các điều kiện sau: (i) Có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia ở bậc thấp hơn và có số năm kinh nghiệm làm việc<sup>69</sup> từ khi có chứng chỉ đó; (ii) hoàn thành chương trình đào tạo tương ứng với yêu cầu của nghề tham dự; (iii) có số năm kinh nghiệm đáp ứng yêu cầu<sup>70</sup> nếu như chưa qua chương trình đào tạo nghề hoặc chưa tham dự kỳ thi đánh giá, cấp chứng chỉ nghề quốc gia ở bậc thấp hơn.<sup>71</sup> Nhìn chung, quy định về điều kiện dự thi đánh giá, cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia đã mở rộng cơ hội tham gia cho tất cả NLD, bao gồm NKT và NKKT, trên cơ sở bình đẳng và phù hợp với năng lực của mỗi cá nhân.

---

<sup>66</sup> Nghị định này ban hành danh sách các công việc ảnh hưởng trực tiếp đến sự an toàn và sức khỏe của nhân viên hoặc cộng đồng cần có chứng chỉ kỹ năng nghề nghiệp quốc gia.

<sup>67</sup> Thông tư số 15/2016/TT-BLĐTBXH ngày 28/6/2016 của Bộ LĐTBXH ban hành danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và đặc biệt nặng nhọc, độc hại nguy hiểm. Ví dụ: vận hành, sửa chữa động cơ của tàu khoan dầu, giám sát, vận hành hệ thống hành hải tàu thuyền

<sup>68</sup> Nghị định số 31/2015/NĐ-CP của Chính phủ: danh mục các công việc ảnh hưởng đến an toàn vệ sinh lao động của người lao động và cộng đồng cần có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia. Ví dụ: quản lý hoặc phục vụ tại các cơ sở vui chơi giải trí có diện tích mặt bằng trên 1000m<sup>2</sup>, sửa chữa và bảo dưỡng thiết bị y tế sử dụng điện tử, điều khiển bằng điện tử, khí áp lực và quang học

<sup>69</sup> Nghị định số 31/2015/NĐ-CP, điều 16 (6): Thời gian kinh nghiệm làm việc trong nghề được xác định thông qua hợp đồng lao động được giao kết bằng văn bản giữa người lao động và người sử dụng lao động theo quy định của pháp luật lao động hoặc do Ủy ban nhân dân xã, phường, thị trấn nơi cư trú xác nhận đối với người lao động tự tạo việc làm.

<sup>70</sup> Thời gian làm việc dài hơn thời gian nêu ở điều kiện số (i) ở trên

<sup>71</sup> Khoản 2 Điều 16 Nghị định số 31/2015/NĐ-CP.

Tuy nhiên, hình thức thực hiện bài thi hiện nay theo Luật Việc làm (2013) vẫn chưa tính khả năng tiếp cận của NKT. Theo Khoản 2 Điều 20 Nghị định số 31/2015/NĐ-CP, hình thức đánh giá kiến thức chuyên môn, kỹ thuật của người tham dự có thể chia thành ba nhóm chính, bao gồm: (i) Kiểm tra trắc nghiệm trên giấy hoặc trên máy tính; (ii) kiểm tra viết trên giấy và (iii) kết hợp giữa kiểm tra trắc nghiệm và kiểm tra viết, trên giấy hoặc trên máy tính. Hiện vẫn chưa có hướng dẫn chi tiết hoặc văn bản dưới luật quy định phương thức kiểm tra, đánh giá kỹ năng nghề quốc gia đối với một số nhóm lao động đặc thù, đặc biệt là lao động là NKT. Chẳng hạn như chưa có quy định cho phép người khiếm thị sử dụng chữ nổi, thiết bị đọc điện tử hoặc chuyển sang hình thức khác như thi vấn đáp. Tương tự, theo khoản 3 điều Điều 20 Nghị định số 31/2015 / NĐ-CP, kỳ thi quốc gia đánh giá kỹ năng thực hành công việc và tuân thủ quy trình an toàn, vệ sinh lao động chưa tính đến khả năng tiếp cận của NKT, như chưa cho phép NKT sử dụng các thiết bị hỗ trợ để thực hiện bài thi một cách bình đẳng, an toàn với những người lao động khác trong khi vẫn tuân thủ các tiêu chuẩn quốc gia. Kết quả là, NKT gặp nhiều bất lợi trong việc tham dự và vượt qua kỳ thi kỹ năng nghề quốc gia.

### **3.2.3. Tạo việc làm cho người khuyết tật**

Theo Khoản 1 Điều 33 Luật NKT (2010), Nhà nước tạo điều kiện để NKT 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 NKT. Khoản 6 điều 5, Luật việc làm (2013) cũng nhấn mạnh Nhà nước hỗ trợ NSDLĐ tuyển dụng nhiều NLD là NKT, thông qua các chính sách và hỗ trợ tài chính để tạo thêm nhiều cơ hội việc làm cho NKT. Các quy định về việc làm của NKT cũng được đưa vào Bộ luật Lao động (2012 & 2019).<sup>72</sup> Một lần nữa, Bộ luật Lao động (2019) khẳng định Nhà nước bảo trợ quyền lao động, tự tạo việc làm của người lao động là người khuyết tật; có chính sách khuyến khích, ưu đãi phù hợp đối với người sử dụng lao động trong tạo việc làm và nhận người lao động là người khuyết tật vào làm việc.<sup>73</sup> Bên cạnh đó, Việt Nam đã phê chuẩn Công ước số 159 của ILO năm 2019, có hiệu lực vào năm 2020, theo đó Việt Nam cần xây dựng chính sách quốc gia nhằm “đảm bảo có các biện pháp đảm bảo nghề nghiệp phù hợp cho tất cả các đối tượng người khuyết tật và thúc đẩy cơ hội việc làm cho NKT trên thị trường lao động mở”.<sup>74</sup>

#### **3.2.3.1. Chiến lược, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội liên quan đến tạo việc làm cho người khuyết tật**

Chiến lược Phát triển bền vững Việt Nam giai đoạn 2011-2020 đã xác định: năng suất lao động; tỷ lệ lao động có việc làm là các chỉ tiêu chính để đánh giá, giám sát tiến độ thực hiện chiến lược phát triển bền vững tại Việt Nam.<sup>75</sup> Chiến lược cũng nêu rõ hỗ trợ đào tạo nghề và tạo việc làm cho các đối tượng chính sách là mục tiêu quan trọng nhằm tăng năng suất và tỷ lệ lao động có việc làm, qua đó nhấn mạnh tầm quan trọng của việc hỗ trợ NKT tiếp cận bảo việc làm để giảm thất nghiệp và tăng năng suất lao động.

<sup>72</sup> Bộ Luật Lao động (2012), Luật số 10/2012/QH13, Chương XI, Phần 4, Điều 176 - 178; Bộ Luật lao động (2019), Luật số 45/2019/QH14, Chương XI, Phần 4, Điều 158-160.

<sup>73</sup> Bộ Luật lao động (2019), Luật số 45/2019/QH14, Điều 158.

<sup>74</sup> Công ước ILO C159 – Công ước về đảm bảo nghề nghiệp và việc làm cho người khuyết tật, 1983 (Số. 159). Đăng tại: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312304](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312304)

<sup>75</sup> Quyết định số 432/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ Phê duyệt Chiến lược phát triển bền vững của Việt Nam giai đoạn 2011-2020.

Tuy nhiên, dù đã có các chính sách và kế hoạch thúc đẩy việc làm, lao động là NKT vẫn chưa được đề cập đến như một nhóm mục tiêu cụ thể trong Chiến lược phát triển bền vững của Việt Nam 2011-2020, Chiến lược hội nhập quốc tế về lao động và xã hội đến năm 2020<sup>76</sup> và Kế hoạch phát triển kinh tế xã hội 5 năm giai đoạn 2016-2020.<sup>77</sup> Các chương trình và chiến lược hiện mới đang hỗ trợ cho NKT tập trung vào an sinh xã hội<sup>78</sup> và trợ giúp xã hội<sup>79</sup> cho NKT mà không chú ý đến các cơ hội việc làm. Chỉ 30% trong số NKT trong độ tuổi và có khả năng lao động ở Việt Nam hiện đang có việc làm.<sup>80</sup> Do đó, ước tính có khoảng 2 triệu NKT đang thất nghiệp, tương đương với việc mỗi năm Việt Nam mất đi khoảng 3% GDP.<sup>81</sup>

### 3.2.3.2. Nghiêm cấm từ chối tuyển dụng lao động là người khuyết tật

Theo Khoản 2 Điều 33 Luật NKT (2010), cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân không được từ chối tuyển dụng NKT có đủ tiêu chuẩn tuyển dụng vào làm việc hoặc đặt ra tiêu chuẩn tuyển dụng trái quy định của pháp luật nhằm hạn chế cơ hội làm việc của NKT. Trong trường hợp có hành vi từ chối tuyển dụng NKT có đủ tiêu chuẩn vào làm việc sẽ bị xử phạt vi phạm hành chính mức phạt từ 5.000.000 đồng – 10.000.000 đồng.<sup>82</sup>

Mặc dù đã có chính sách, quy định rõ ràng nhưng trên thực tế, tỷ lệ NKT khi đi tham gia tuyển dụng bị từ chối nhận vì lý do khuyết tật vẫn ở mức khá cao, chiếm 53% trên tổng số người được khảo sát trong một nghiên cứu được thực hiện gần đây bởi iSEE và UNDP.<sup>83</sup> Có khoảng 13% NKT từ 15 đến 59 tuổi đã tốt nghiệp tiểu học trở lên trả lời rằng khuyết tật là lý do chính khiến họ không có việc làm, đồng thời cũng là lý do khiến không ít người trong số họ gặp tự ti, mặc cảm, ngại xin vào làm trong các cơ quan, doanh nghiệp.<sup>84</sup>

### 3.2.3.3. Các chính sách yêu cầu NSDLĐ đảm bảo môi trường làm việc phù hợp với NKT

Khoản 3 Điều 33 Luật NKT (2010) quy định cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân sử dụng lao động là NKT tùy theo điều kiện cụ thể bố trí sắp xếp công việc, bảo đảm điều kiện và môi trường làm việc phù hợp cho NKT. Ngoài ra, khoản 1 Điều 177 BLLĐ (2012) cũng nhấn mạnh NSDLĐ phải bảo đảm điều kiện lao động, công cụ lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động phù hợp với lao động là NKT và duy trì khám sức khỏe định kỳ cho NKT. Điều này tiếp tục được khẳng định tại Khoản 1 Điều 159 BLLĐ 2019. Môi trường làm việc phù hợp được hiểu là các điều kiện cho phép NKT có thể thực hiện công việc với các yêu cầu như những người khác. NSDLĐ không bảo đảm điều kiện,

<sup>76</sup> Quyết định số 145/QĐ-TTg phê duyệt chiến lược hội nhập quốc tế về lao động và xã hội đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030

<sup>77</sup> Nghị quyết số 142/2016/QH13 về kế hoạch phát triển kinh tế xã hội 5 năm giai đoạn 2016-2020

<sup>78</sup> Nghị quyết số 01/NQ-CP về nhiệm vụ, giải pháp chủ yếu thực hiện kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội và dự toán ngân sách nhà nước năm 2019.

<sup>79</sup> Quyết định số 145/QĐ-TTg năm 2016 của Thủ tướng Chính phủ Phê duyệt Chiến lược hội nhập Quốc tế về lao động và xã hội đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030.

<sup>80</sup> Như chú thích trên

<sup>81</sup> ILO (2012), *Nâng cao cơ hội việc làm cho người khuyết tật vì lợi ích của mọi người*, đăng tại:

[https://www.ilo.org/hanoi/informationresources/Publicinformation/feature-articles/WCMS\\_194746/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/hanoi/informationresources/Publicinformation/feature-articles/WCMS_194746/lang--en/index.htm)

<sup>82</sup> Khoản 1 Điều 13 Nghị định số 144/2013/NĐ-CP của Chính phủ Quy định xử phạt vi phạm hành chính về bảo trợ, cứu trợ xã hội và bảo vệ, chăm sóc trẻ em.

<sup>83</sup> UNDP & iSEE (2017), *Xóa bỏ kỳ thị*, đăng tại:

[https://www.vn.undp.org/content/vietnam/en/home/library/democratic\\_governance/EndingStigma.html](https://www.vn.undp.org/content/vietnam/en/home/library/democratic_governance/EndingStigma.html), tr. 85, truy cập ngày 15/11/2019.

<sup>84</sup> GSO (2018), *Điều tra quốc gia về NKT Việt Nam 2016*, tr. 95.



công cụ lao động phù hợp với NKT sẽ bị xử phạt vi phạm theo quy định tại Nghị định 144/2013/NĐ-CP.<sup>85</sup> Tuy nhiên, hiện nay vẫn chưa có văn bản pháp luật quy định quy chuẩn đối với trang thiết bị tại nơi làm việc, do đó nhiều NSDLĐ còn ngần ngại trong việc điều chỉnh môi trường làm việc cho phù hợp với NKT do chi phí tốn kém.<sup>86</sup>

### **3.2.3.4. Chính sách vay vốn với lãi suất ưu đãi tạo việc làm, hỗ trợ tiêu thụ sản phẩm do NKT sản xuất**

#### ***Vốn vay ưu đãi đối với người khuyết tật tự tạo việc làm***

Nhà nước khuyến khích NKT tự tạo việc làm thông qua chính sách cho vay ưu đãi từ nguồn Quỹ quốc gia về việc làm, qua đó NLD tự tạo việc làm cho chính họ hoặc người khác, bao gồm cả NKT. Những khoản vay với lãi suất ưu đãi dành cho NKT tự tạo việc làm được phân bổ thông qua các chi nhánh của Ngân hàng Chính sách xã hội Việt Nam (NHCSXH). Theo Nghị định số 74/2019/NĐ-CP,<sup>87</sup> mức vay tối đa đối với người lao động tự tạo việc làm là 100.000.000 đồng, thời hạn vay tối đa 120 tháng. Lãi suất áp dụng đối với lao động là NKT bằng 50% so với lãi suất cho vay đối với hộ cận nghèo.<sup>88</sup>

Tuy nhiên, số lượng NKT tiếp cận được nguồn vốn vay ưu đãi này còn thấp. Theo Báo cáo của NHCSXH, tổng số NKT đã vay vốn để tạo việc chỉ khoảng 11.000 người trong tổng số 2,4 triệu NKT trong độ tuổi lao động tại Việt Nam, chiếm tỷ lệ khoảng 0,46%.<sup>89</sup> Có nhiều nguyên nhân dẫn đến thực trạng này. Thứ nhất, Quỹ quốc gia về việc làm chưa phân bổ ngân sách cụ thể cho NKT, mặt khác, nguồn vốn của Quỹ chưa được bổ sung thêm từ năm 2014. Thay vì được nhà nước bổ sung vốn, Quỹ đã sử dụng vốn quay vòng để cho các doanh nghiệp vay phục vụ hoạt động sản xuất kinh doanh mà không giới hạn theo năm tài chính và bổ sung quỹ từ tiền lãi mà doanh nghiệp chi trả. Ngoài ra, trong nhiều trường hợp, NHCSXH có xu hướng cho NKKT, thay vì NKT, vay vốn vì họ tin rằng NKKT có khả năng trả nợ tốt hơn. Hệ quả là NKT gặp khó khăn trong việc tiếp cận vốn để khởi nghiệp.

#### ***Chính sách hỗ trợ tiêu thụ sản phẩm do người khuyết tật làm ra***

Khoản 6 Điều 33 Luật NKT 2010 và Khoản 2 Điều 8 Nghị định 28/2012/NĐ-CP quy định rõ Ủy ban nhân dân các cấp có trách nhiệm khuyến khích, hỗ trợ tiêu thụ sản phẩm do NKT làm ra. Bên cạnh đó, NKT tự tạo việc làm và các doanh nghiệp của NKT cũng được hỗ trợ từ các chính sách của Luật hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa (2017) và các văn bản hướng dẫn đối với các doanh nghiệp nhỏ và vừa bằng cách hỗ trợ tiếp cận tín dụng, hỗ trợ thuế, kế toán mặt bằng kinh doanh, hỗ trợ tiếp cận thông tin, tư vấn pháp lý...<sup>90</sup>

<sup>85</sup> Khoản 2 Điều 13 Nghị định số 144/2013/NĐ-CP của Chính phủ Quy định xử phạt vi phạm hành chính về bảo trợ, cứu trợ xã hội và bảo vệ, chăm sóc trẻ em.

<sup>86</sup> Ủy ban Quốc gia về Người khuyết tật Việt Nam (NCD) (2018), *Báo cáo nghiên cứu, đánh giá thực hiện các quy định của BLLĐ và các văn bản liên quan đến lao động là người khuyết tật*, tr. 33.

<sup>87</sup> Khoản 2-4 Điều 1 Nghị định số 74/2019/NĐ-CP.

<sup>88</sup> Điều 5-7 Văn bản hướng dẫn số 8055/NHCS-TDSV về cho vay hỗ trợ tạo việc làm, duy trì và mở rộng việc làm.

<sup>89</sup> Tổng cục Thống kê, *Khảo sát quốc gia về người khuyết tật 2016* (2018)

<sup>90</sup> Quy định hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa, Luật số 04/2017/QH14 (2017) Chương 2, Điều 8-15, phần 1

Tuy nhiên, trên thực tế, Nhà nước chưa ban hành hướng dẫn chi tiết về cơ chế hỗ trợ tiêu thụ các sản phẩm do NKT làm ra ở cấp địa phương. Bên cạnh đó, sản phẩm do NKT làm ra còn chưa đa dạng, NKT chưa được đào tạo kỹ năng bán hàng chuyên nghiệp là những yếu tố gây ảnh hưởng đến sinh kế của NKT, đặc biệt là NKT ở khu vực nông thôn. Hệ quả là các chính sách ưu đãi và hỗ trợ bổ sung theo quy định của pháp luật để thúc đẩy tiêu thụ sản phẩm do NKT làm ra vẫn chưa hiệu quả.

### **3.2.3.5. Chính sách cấm sử dụng người khuyết tật làm thêm giờ, làm việc ban đêm và làm các công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm**

Điều 178 BLLĐ (2012) nghiêm cấm “*sử dụng lao động là NKT suy giảm khả năng lao động từ 51% trở lên làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm*” và “*sử dụng lao động là NKT làm những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại*”. Quy định này nhằm mục đích bảo vệ lao động là NKT khỏi các nguy cơ bị cưỡng bức và bóc lột lao động, tuy nhiên, vô hình chung lại ảnh hưởng đến quyền của NKT và tạo ra rào cản khi họ muốn theo đuổi các cơ hội việc phù hợp với sở thích bản thân. BLLĐ (2019) đã có những sửa đổi thích hợp để bảo vệ quyền của NKT, cụ thể tại Điều 160, NSDLD chỉ bị cấm sử dụng NKT làm những công việc nêu trên khi không có sự đồng ý của họ.

BLLĐ sửa đổi 2019 quy định Nhà nước “*ng nghiêm cấm sử dụng NLD là người khuyết tật nhẹ, suy giảm khả năng lao động từ 51% trở lên, khuyết tật nặng hoặc khuyết tật đặc biệt nặng làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm, trừ trường hợp người lao động là người khuyết tật đồng ý*” và “*ng nghiêm cấm sử dụng sử dụng người lao động là người khuyết tật làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm theo danh mục do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành mà không có sự đồng ý của người khuyết tật sau khi đã được người sử dụng lao động cung cấp đầy đủ thông tin về công việc đó*”. Như vậy, BLLĐ sửa đổi 2019 đã bảo vệ và tôn trọng quyền được tự quyết định những vấn đề liên quan đến mình của NKT trên cơ sở thương lượng, thỏa thuận giữa NSDLD và NLD. Có thể đánh giá đây là bước chuyển biến tích cực trong việc thực hiện và bảo vệ quyền lợi chính đáng của NKT.

### **3.2.3.6. Chính sách ưu đãi đối với cơ sở sản xuất kinh doanh sử dụng nhiều lao động là người khuyết tật**

Nhà nước có nhiều chính sách ưu đãi đối với NSDLD tuyển dụng nhiều lao động là NKT vào làm việc. Điều 34 Luật NKT và Điều 9 Nghị định số 28/2012/NĐ-CP quy định cơ sở sản xuất kinh doanh sử dụng từ 30% tổng số lao động trở lên là NKT được hưởng các chính sách sau:

- **Miễn thuế thu nhập doanh nghiệp:** Miễn thuế đối với thu nhập từ hoạt động sản xuất, kinh doanh hàng hóa, dịch vụ của doanh nghiệp có từ 30% số lao động bình quân trong năm trở lên là NKT và có số lao động bình quân trong năm từ 20 người trở lên, không bao gồm doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực tài chính, kinh doanh bất động sản.<sup>91</sup>

- **Vay vốn ưu đãi:** Mức vay tối đa là 02 tỷ đồng cho 01 dự án và không quá 100 triệu đồng cho mỗi lao động là NKT được tuyển dụng, thời gian vay không quá 120 tháng. Đối với cơ sở sản xuất kinh doanh sử dụng lao động là NKT từ 30% trở lên, lãi suất cho là 3,96%/năm tương đương với 0,33%/tháng.<sup>92</sup>

- **Miễn tiền thuê đất, mặt bằng, mặt nước:** Cơ sở sản xuất, kinh doanh sử dụng từ 70% lao động là NKT trở lên được miễn tiền thuê đất, mặt bằng, mặt nước phục vụ sản xuất kinh doanh; giảm 50% tiền thuê đất, mặt bằng, mặt nước phục vụ sản xuất kinh doanh đối với cơ sở sản xuất, kinh doanh sử dụng từ 30% đến dưới 70% lao động là NKT.<sup>93</sup>

Các cơ sở sản xuất kinh doanh không đủ 30% tổng số lao động là NKT nhưng có sử dụng từ 10 NKT trở lên vẫn được hưởng (i) hỗ trợ kinh phí cải tạo điều kiện, môi trường làm việc phù hợp cho NKT và (ii) vay vốn ưu đãi từ NHCSXH phục vụ dự án phát triển sản xuất kinh doanh nhằm tuyển dụng thêm lao động là NKT.<sup>94</sup>

Mặc dù các chính sách ưu đãi khuyến khích NSDLĐ tuyển dụng lao động là NKT, việc thực thi chính sách trên thực tế vẫn chưa thực sự đạt được hiệu quả, cụ thể:

- Ngưỡng 30% lao động là NKT trên tổng số lao động là quá cao. Mặc dù Nhà nước có các chính sách ưu đãi cho các doanh nghiệp sử dụng từ 10 NKT trở lên nhưng những ưu đãi này không đủ hấp dẫn để các doanh nghiệp tuyển dụng NKT, ngoại trừ các doanh nghiệp lớn có đến hàng nghìn nhân viên. Ngoài ra, các chính sách này không áp dụng mức ưu đãi tăng dần theo tỷ lệ và số lượng NKT được tuyển dụng. Ví dụ, các doanh nghiệp sử dụng 10 NKT nhận được các ưu đãi giống như các doanh nghiệp thuê hàng trăm NKT.

- Theo Điều 9.1a Nghị định số 28/2012/NĐ-CP, mức hỗ trợ tùy thuộc vào số lượng lao động là NKT được tuyển vào làm việc, mức độ khuyết tật và quy mô của hoạt động kinh doanh. Tuy nhiên, mức hỗ trợ cho cơ sở sản xuất kinh doanh cải thiện điều kiện và môi trường làm việc cho NKT (bao gồm cải thiện khả năng tiếp cận cho nhân viên khuyết tật) vẫn chưa được quy định chi tiết. Báo cáo về tình hình việc làm của NKT tại 08 tỉnh ở Việt Nam cho thấy mới chỉ có một vài cơ sở sản xuất, kinh doanh nhận được hỗ trợ của nhà nước và thực hiện cải thiện điều kiện và môi trường làm việc do chưa có hướng dẫn về danh mục nội dung hỗ trợ, tiêu chí xác định và mức hỗ trợ.<sup>95</sup>

<sup>91</sup> Luật Thuế thu nhập doanh nghiệp 2008, Luật số 14/2008/QH12, Điều 4 khoản 4 (sửa đổi năm 2013)

<sup>92</sup> Luật Việc làm, Luật số 38/2013/QH13 2013, Điều 12, Điều 23-26 Nghị định số 61/2015/NĐ-CP, sửa đổi bởi Nghị định số 74/2019/NĐ-CP về chính sách tạo việc làm và Quỹ việc làm quốc gia; Điều 5-7 Văn bản hướng dẫn số 8055/NHCS-TDSV năm 2015 về cho vay hỗ trợ tạo việc làm, duy trì và mở rộng việc làm .

<sup>93</sup> Điểm đ, Khoản 1 Điều 9 Nghị định số 28/2012/NĐ-CP.

<sup>94</sup> Khoản 1 Điều 10 Nghị định số 28/2012/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật NKT.

<sup>95</sup> Ủy ban Quốc gia về Người khuyết tật Việt Nam (NCD) (2018), Báo cáo nghiên cứu, đánh giá thực hiện các quy định của BLLĐ và các văn bản liên quan đến lao động là người khuyết tật, tr. 32.

- Quy định về miễn thuế thu nhập doanh nghiệp đối với cơ sở sản xuất kinh doanh sử dụng nhiều lao động là NKT không phù hợp với bối cảnh thị trường lao động và môi trường kinh doanh hiện nay, không phù hợp với các quy định tại Luật Hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa (2017). Hiện nay, hầu hết các cơ sở sản xuất kinh doanh sử dụng 30% lao động là NKT thường là các doanh nghiệp nhỏ và vừa và không đạt được số lao động bình quân 20 người trong một năm.<sup>96</sup> Chính vì vậy, nhiều cơ sở sử dụng lao động với mức lớn hơn 30% tổng số lao động là NKT và đang giúp thúc đẩy mục tiêu chính sách trong việc tạo cơ hội việc làm cho NKT nhưng không đủ điều kiện để được miễn thuế thu nhập doanh nghiệp.

- Các khoản vay ưu đãi cho các cơ sở sản xuất kinh doanh sử dụng nhiều lao động là NKT còn khó tiếp cận. Thiếu các thông tin về chính sách vay vốn ưu đãi hoặc biết nhưng ngại vay vì thủ tục phức tạp là những nguyên nhân chính. Những khoản vay này lại càng khó tiếp cận hơn với những cơ sở kinh doanh ở vùng nông thôn, một phần vì ngân sách từ Quỹ quốc gia về việc làm dành cho khoản vay ưu đãi còn khá eo hẹp. Ngoài ra các chi nhánh NHCSXH còn có tâm lý e ngại về những rủi ro khi cho NKT vay vốn do lo ngại về khả năng trả nợ của NKT.<sup>97</sup>

---

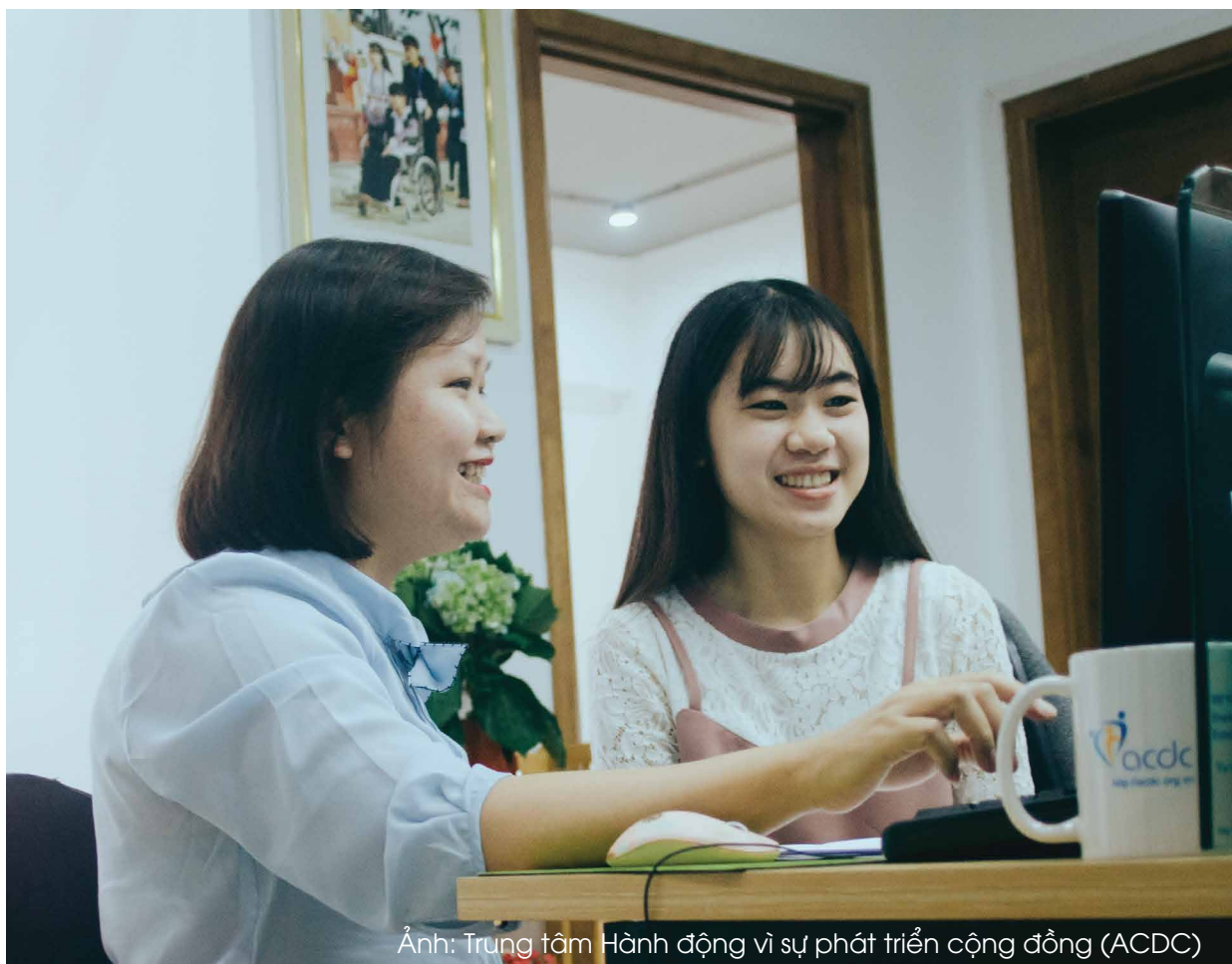
<sup>96</sup> Nghị định 39/2018/NĐ-CP, điều 6 quy định tiêu chí xác định doanh nghiệp nhỏ và vừa và điều khoản hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa.

<sup>97</sup> Ủy ban Quốc gia về Người khuyết tật Việt Nam (NCD), *Báo cáo nghiên cứu, đánh giá thực hiện các quy định của BLLĐ và các văn bản liên quan đến lao động là người khuyết tật*, tr. 30.



# CHƯƠNG 4

## HÒA NHẬP KHUYẾT TẬT TRONG DOANH NGHIỆP



Ảnh: Trung tâm Hành động vì sự phát triển cộng đồng (ACDC)

# CHAPTER 4.

## HÒA NHẬP KHUYẾT TẬT TRONG DOANH NGHIỆP

### 4.1. Đa dạng và hòa nhập trong doanh nghiệp

Các doanh nghiệp có sức mạnh để thay đổi và đóng góp cho một xã hội cởi mở, đa dạng và hòa nhập hơn, giúp đẩy nhanh việc đạt được các Mục tiêu Phát triển Bền vững (SDGs).<sup>98</sup> Thúc đẩy tính đa dạng và hòa nhập trong các doanh nghiệp (D & I) không chỉ giúp thay đổi xã hội, đóng góp cho phát triển bền vững mà còn góp phần phát triển kinh doanh, tác động tích cực đến xã hội, gia tăng lợi nhuận, tạo ra môi trường thúc đẩy người lao động đổi mới sáng tạo- yếu tố cần thiết để phát triển doanh nghiệp trong thế kỷ 21. Các doanh nghiệp có thể tận dụng nguồn nhân lực đa dạng, không phân biệt điều kiện, xu hướng tính dục, bản dạng giới hoặc khả năng khác biệt, để phát huy những tài năng và ý tưởng sáng tạo nhằm bắt kịp thị trường đang thay đổi nhanh chóng. Hơn nữa, với sự đa dạng và hòa nhập, các doanh nghiệp có thể tiếp cận các thị trường “ngách” dành cho các nhóm dễ bị tổn thương, điều chỉnh sản phẩm và dịch vụ của mình để đáp ứng nhu cầu của thị trường, ví dụ như NKT.

Cơ sở để thực hiện đa dạng và hòa nhập tại nơi làm việc là các nguyên tắc bình đẳng và không phân biệt đối xử với NLD.<sup>99</sup> “Doanh nghiệp hòa nhập” cũng dựa trên những nguyên tắc này và nền tảng pháp lý có liên quan để thúc đẩy sự đa dạng trong tổ chức, tiến tới lồng ghép tính đa dạng và hòa nhập trong các doanh nghiệp trong tất cả hoạt động và văn hóa doanh nghiệp mình. Phong trào thúc đẩy tính đa dạng và hòa nhập trong các doanh nghiệp trong kinh doanh đã ngày càng nhận được nhiều sự quan tâm từ các doanh nghiệp hàng đầu thế giới, theo đó chú trọng đến việc tuyển dụng nhiều NKT hơn và tạo ra một môi trường làm việc toàn diện hơn cho NKT. Tại Việt Nam, Bộ Khoa học và Công nghệ đã công bố tiêu chuẩn quốc gia ISO 26000: 2013 hướng dẫn về Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (CSR). Trong những năm gần đây, nhiều doanh nghiệp tại Việt Nam đã triển khai các sáng kiến CSR để hỗ trợ nhóm NLD dễ bị tổn thương, trong đó có NKT. Ví dụ điển hình có thể kể đến IntelLife – Chủ sở hữu thương hiệu TokyoLife, thông qua dự án “Tạo việc làm cho người khuyết tật”, hợp tác với Hội NKT thành phố Hà Nội (DP Hà Nội).

Nhiều nghiên cứu đã chỉ ra rằng các doanh nghiệp có nguồn nhân lực đa dạng hơn sẽ hoạt động tốt hơn trên nhiều khía cạnh.<sup>100</sup> Ví dụ, sự đa dạng tạo ra lợi thế cạnh tranh và góp phần tăng trưởng doanh thu,<sup>101</sup>

---

<sup>98</sup> Đại hội đồng Liên Hợp Quốc, *Thay đổi thế giới của chúng ta: Chương trình nghị sự 2030 vì sự phát triển bền vững*, ngày 21 tháng 10 năm 2015, A / RES / 70/1, đăng tại: Truy cập: <https://www.refworld.org/docid/57b6e3e44.html>, truy cập ngày 19/11/2019.

<sup>99</sup> Tuyên bố của ILO về các nguyên tắc và quyền cơ bản tại nơi làm việc, năm 1998 xác định là các công ước cơ bản của Công ước phân biệt đối xử (trong việc làm và nghề nghiệp), 1958 (số 111) và Công ước tiền công bình đẳng, 1951 (số 100).

<sup>100</sup> Eswaran, V., *10 doanh nghiệp tiêu biểu về sự đa dạng tại nơi làm việc*, Diễn đàn kinh tế thế giới, ngày 29 tháng 4 năm 2019, đăng tại: <https://www.weforum.org/agenda/2019/04/business-case-for-diversity-in-the-workplace/>, truy cập 10/02/2020.

<sup>101</sup> Accenture, Tiến đến bình đẳng: Lợi ích của hòa nhập khuyết tật, đăng tại: [https://www.accenture.com/\\_acnmedia/pdf-89/accenture-disability-inclusion-research-report.pdf](https://www.accenture.com/_acnmedia/pdf-89/accenture-disability-inclusion-research-report.pdf), truy cập 20/11/2019. Một báo cáo gần đây của Accenture cho thấy các công ty ở Hoa Kỳ dẫn đầu về việc làm và khuyết tật đạt được trung bình doanh thu cao hơn 28%, gấp đôi thu nhập ròng và tỷ suất lợi nhuận kinh tế cao hơn 30% trong thời gian bốn năm. Nghiên cứu cũng cho thấy, trung bình, các công ty dẫn đầu về hòa nhập khuyết tật có khả năng cao hơn hai lần so với các công ty cùng ngành về tổng lợi nhuận. Sức mạnh từ sự đa dạng giúp doanh nghiệp tạo ra lợi thế cạnh tranh so với đối thủ.

thúc đẩy đổi mới,<sup>102</sup> giúp đáp ứng nhu cầu tiêu dùng đa dạng, thu hút và giữ chân nhân tài<sup>103</sup> và tăng năng suất lao động.<sup>104</sup> Ngày càng có nhiều bằng chứng từ thực tiễn áp dụng D & I của các công ty đa quốc gia hàng đầu thế giới cho thấy thúc đẩy tính đa dạng và hòa nhập trong các doanh nghiệp trong kinh doanh đem lại lợi ích không chỉ cho xã hội mà còn cho chính doanh nghiệp. Các giám đốc điều hành của những công ty lớn thừa nhận rằng “công ty của họ có khó có thể thành công trên toàn thế giới nếu họ không có một lực lượng lao động đa dạng và toàn diện”.<sup>105</sup> Văn hóa và kinh nghiệm triển khai thực tiễn tại các công ty đa quốc gia đã tác động đáng kể đến phong trào đang lớn mạnh này ở Việt Nam, khi các công ty này đầu tư, nâng cao nhận thức, vận động và đặt ra các yêu cầu tối thiểu về tính đa dạng và hòa nhập trong các doanh nghiệp đối với chuỗi cung ứng của mình. Hiện nay, khi Việt Nam trở thành nền kinh tế xuất khẩu lớn thứ 21 trên thế giới với kim ngạch 220 tỷ USD trong năm 2017, những cơ hội và thách thức tương tự cũng đặt ra đối với các doanh nghiệp Việt Nam muốn đầu tư và xuất khẩu ra nước ngoài.<sup>106</sup> Mặc dù nhu cầu ngày càng tăng, hiện mới chỉ có 50 trên tổng số 200.000 doanh nghiệp Việt Nam được chứng nhận chuẩn CSR.<sup>107</sup> Tính đa dạng và hòa nhập trong các doanh nghiệp mở ra cơ hội phát triển cho các doanh nghiệp Việt Nam khi xây dựng và triển khai các chương trình CSR.

Tại Việt Nam, các doanh nghiệp trong nước đã thể hiện sự tiên phong và thúc đẩy tính đa dạng và hòa nhập trong các doanh nghiệp nhằm hỗ trợ các nhóm dễ bị tổn thương tiếp cận thị trường lao động và đã có những tiến bộ đáng kể trong lĩnh vực tạo việc làm cho NKT. Tuy nhiên, dù đã có nhiều tiến bộ nhờ sự đóng góp của các doanh nghiệp trong và ngoài nước, để tích hợp tính đa dạng và hòa nhập trong các doanh nghiệp trong các doanh nghiệp Việt Nam vẫn còn là một chặng đường dài.

Người tiêu dùng Việt Nam cũng ngày quan tâm đến các sản phẩm và dịch vụ từ các doanh nghiệp có trách nhiệm với xã hội và môi trường. Báo cáo phát triển bền vững doanh nghiệp do Nielsen công bố năm 2017 cho thấy người tiêu dùng Việt Nam có ý thức về trách nhiệm xã hội tốt nhất ở Đông Nam Á, với 86% số người Việt Nam được hỏi cho biết sẵn sàng trả cao hơn cho sản phẩm, dịch vụ từ các công ty có cam kết tác động tích cực đến môi trường và xã hội.<sup>108</sup> Điều này cho thấy việc tăng cường hòa nhập trong lực lượng lao động để đáp ứng yêu cầu của người tiêu dùng sẽ cần được đẩy mạnh hơn nữa, đặc biệt với sự dẫn dắt của các chủ doanh nghiệp thuộc thế hệ trẻ hiện nay.

---

<sup>102</sup> Forbes Insights, Đa dạng và hòa nhập toàn cầu: Thúc đẩy đổi mới thông qua lực lượng lao động đa dạng, đăng tại: [https://images.forbes.com/forbesinsights/StudyPDFs/Innovation\\_Through\\_Diversity.pdf](https://images.forbes.com/forbesinsights/StudyPDFs/Innovation_Through_Diversity.pdf), truy cập ngày 25/11/2019. Một nghiên cứu của Forbes insights (2011) khảo sát 321 giám đốc điều hành từ các doanh nghiệp lớn trên toàn cầu với doanh thu hàng năm hơn 500 triệu USD cho thấy ở khu vực APAC, 56% hoàn toàn đồng ý rằng sự đa dạng giúp thúc đẩy sự đổi mới. Phần lớn số người được hỏi đồng ý rằng một lực lượng lao động đa dạng mang đến những quan điểm khác nhau mà một công ty cần để thúc đẩy đổi mới chiến lược.

<sup>103</sup> Glassdoor, Những ứng cử viên vị trí việc làm thực sự nghĩ gì về sự đa dạng và hòa nhập ở công ty bạn, đăng tại: <https://www.glassdoor.com/employers/blog/diversity/>, truy cập 20/11/2019. Một cuộc khảo sát của công ty tuyển dụng Glass door (Hoa Kỳ) đã phát hiện ra rằng 67% mọi người nghĩ rằng lực lượng lao động đa dạng là một yếu tố quan trọng để đánh giá các công ty và cân nhắc về lời mời làm việc.

<sup>104</sup> Vụ Thông tin công, Liên hợp quốc, Tờ khai kích hoạt thông tin, DPI/2486, T 11/2007, đăng tại: <https://www.un.org/disabilities/documents/toolaction/employmentfs.pdf>, truy cập 21/02/2020.

<sup>105</sup> Forbes Insights, Đa dạng và hòa nhập toàn cầu: Thúc đẩy đổi mới thông qua lực lượng lao động đa dạng, tr. 4.

<sup>106</sup> OECD, Chỉ số kinh tế phức tạp (ECI), đăng tại: <https://oec.world/en/rankings/country/eci/>, truy cập ngày 20/01/2020.

<sup>107</sup> Huang, Y.F., Do M. H., Kumar, V., Nhận thức của người tiêu dùng Việt Nam về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, đăng tại: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/csr.1746>, truy cập 20/01/2020.

<sup>108</sup> Ngọc C., Người tiêu dùng Việt Nam có ý thức xã hội nhất ở châu Á-Thái Bình Dương, Thời báo kinh tế Việt Nam, 26/4/2017, đăng tại:

<http://vneconomicstimes.com/article/business/vietnamese-consumers-the-most-socially-conscious-in-asia-pacific>, truy cập ngày 21/01/2020.

### **4.1.1. Ưu đãi về tài chính**

Chính phủ Việt Nam có các ưu đãi về tài chính cho các cơ sở sản xuất kinh doanh tuyển dụng lao động là NKT. Như đã đề cập tại Mục 3.2.2.6, những ưu đãi tài chính đối với doanh nghiệp có những hình thức sau: (i) Hỗ trợ kinh phí cải tạo điều kiện, môi trường làm việc phù hợp cho NKT; (ii) miễn thuế TNDN; (iii) cho vay với lãi suất ưu đãi từ NHCSXH đối với các dự án phát triển SXKD và tạo việc làm ổn định cho NKT và (iv) miễn, giảm tiền thuê đất, mặt bằng, mặt nước phục vụ sản xuất kinh doanh.

### **4.1.2. Cam kết của doanh nghiệp**

Nhiều giám đốc điều hành và quản lý doanh nghiệp không chỉ dừng lại ở việc tuân thủ các quy định pháp luật mà đã chủ động cam kết tuyển dụng lao động là NKT. Cam kết này thể hiện ở việc thúc đẩy tiếp cận bình đẳng về việc làm cho NKT, tạo môi trường làm việc mang tính tiếp cận giúp NKT tham gia đầy đủ vào lực lượng lao động, tuyên truyền thông điệp tích cực về hòa nhập NKT trong doanh nghiệp và xã hội. Các cam kết của doanh nghiệp thường được thể hiện dưới dạng chính sách D&I trong Điều lệ của doanh nghiệp khi mới thành lập hoặc trong các thông báo tuyển dụng, qua đó chủ động khuyến khích NKT ứng tuyển vào các vị trí phù hợp như trường hợp của các công ty VBPO, Joma, IntelLife sẽ được đề cập trong phần 4.2 dưới đây.

Từ việc thảo luận với các doanh nghiệp dẫn đầu về tính đa dạng và hòa nhập trong các doanh nghiệp, bao gồm cả những doanh nghiệp chủ động tạo việc làm cho NKT, có thể thấy các cam kết này thường do người có chức vụ cao nhất, người có quyền ra quyết định hoặc quản lý cấp cao của doanh nghiệp đưa ra. Trên cơ sở đó, doanh nghiệp hình thành văn hóa hòa nhập và dần thay đổi phương thức hoạt động để có thể thực hiện tốt hơn vai trò chống phân biệt đối xử và bất bình đẳng của mình. Phần tiếp theo của nghiên cứu sẽ trình bày những ví dụ điển hình về thực tiễn áp dụng tính đa dạng và hòa nhập trong các doanh nghiệp ở cấp độ doanh nghiệp.

## **4.2. Các bài học kinh nghiệm ở cấp độ doanh nghiệp tại Việt Nam**

### **4.2.1. Các công ty đa quốc gia tại Việt Nam**

#### **Công ty Trách nhiệm hữu hạn Joma Việt Nam**

Công ty trách nhiệm hữu hạn Joma Việt Nam (Joma Bakery and Café) là công ty chuyên sản xuất và kinh doanh cà phê, bánh ngọt cao cấp, điều hành một chuỗi các quán cà phê và bánh ngọt tại khu vực Đông Nam Á. Joma có trụ sở chính ở Lào và năm 2009 đã mở cửa hàng đầu tiên tại Hà Nội. Trong hơn hai mươi năm phát triển và hội nhập, công ty đang ngày càng mở rộng thị trường sang các nước Châu Á khác, như Campuchia và Thái Lan.

Các sản phẩm của Joma không những được khách nước ngoài yêu thích mà khách hàng Việt Nam cũng ngày càng ưa chuộng. Tại Việt Nam, Joma Việt Nam hiện đang cung ứng các suất ăn cho 5 trường quốc tế.

Khi Joma bắt đầu hoạt động ở Việt Nam, toàn bộ không ty không có nhân viên nào là NKT. Trải qua hơn 10 năm, NKT đã chiếm tỷ lệ lớn trong lực lượng lao động của công ty. Joma cũng đưa ra nhiều cơ hội đào tạo nghề và tạo việc làm cho NKT. Năm 2019, Joma sát nhập với Donkey Bakery – một doanh nghiệp xã hội tại Hà Nội có mối liên hệ rất chặt chẽ với Hội NKT tại địa phương. Sau khi sát nhập, Joma đã tuyển dụng thêm



nhiều lao động là NKT với các dạng tật khác nhau như NKT vận động, nghe – nói, trí tuệ và khuyết tật khác (tự kỷ). Tính đến nay, Joma đã thực hiện chính sách tuyển dụng NKT vào làm việc được gần một năm, giúp đỡ NKT phát triển công việc trong lĩnh vực dịch vụ. Mục tiêu tổng thể của công ty là:

1. Ưu tiên hỗ trợ các nhóm yếu thế trong xã hội như NKT, phụ nữ là nạn nhân bị mua bán,... bằng cách đóng góp cho địa phương.
2. Tạo các cơ hội việc làm cho NKT để họ có điều kiện hòa nhập xã hội.
3. Phát triển toàn diện các kỹ năng trong công việc, kỹ năng giao tiếp của NKT

Hiện nay, Joma có hơn 40 lao động là NKT, trong đó hơn 30 nhân viên là NKT nghe nói (câm điếc); 3 nhân viên là NKT nhìn (khiếm thị) và 10 nhân viên thuộc các dạng khuyết tật còn lại. Trên cơ sở năng lực và điểm mạnh của từng nhân viên, công ty sẽ lựa chọn và bố trí công việc phù hợp nhất. NKT cũng có thể linh hoạt thay đổi vị trí công việc trong quá trình làm việc. Hiện nay, NKT đang đảm nhận các công việc như làm bánh, pha chế cà phê, thu ngân (NKT nghe – nói, NKT vận động); trực điện thoại, nhận thông tin order của khách hàng, chuyển thông tin cho bộ phận khác xử lý đơn hàng (NKT nhìn); xuất – nhập kho, kiểm kê hàng hóa (NKT trí tuệ).

## Bài học kinh nghiệm: Hợp tác để thành công

Nhân tố quan trọng tạo nên thành công của Joma trong việc hỗ trợ NKT phải kể đến việc sát nhập với một doanh nghiệp xã hội đã sẵn có sự liên kết chặt chẽ với các Hội NKT tại địa phương. Bằng cách này, Joma có thể dễ dàng kết nối với những NKT đang tìm kiếm cơ hội việc làm, được tư vấn từ các Hội NKT về những thách thức mà NKT gặp phải khi làm việc để xây dựng để đảm bảo môi trường làm việc hòa nhập cho NKT; thông báo cho các Hội NKT về kỹ năng mình đang tìm kiếm để định hướng đào tạo cho NKT phù hợp với nhu cầu thị trường. Do đó, kết quả về tuyển dụng NKT là rất đáng khích lệ. Ngoài ra, thành công của mô hình Joma đến từ những nỗ lực nhằm xây dựng môi trường làm việc thân thiện và gắn kết với các nhân viên. Các nhân viên của Joma cũng được đào tạo về cách thức giao tiếp và tương tác với NKT. Nhân viên khuyết tật đeo phù hiệu để nhận biết về khuyết tật của họ và giúp khách hàng giao tiếp với họ. Nhìn chung, những nỗ lực của công ty trong việc hỗ trợ nâng cao năng lực cho nhân viên khuyết tật và giúp họ hòa nhập với lực lượng lao động hiện tại đã mang lại những trải nghiệm tích cực cho NKT, tạo cơ hội để Joma tiếp tục giữ vững hình ảnh kinh doanh thân thiện và quan trọng là duy trì chất lượng sản phẩm và dịch vụ kinh doanh đã được xây dựng trong 20 năm qua.

*“Có một nhân viên khuyết tật khi đến với Joma chưa biết chữ, nhưng bù lại bạn này lại có khả năng ghi nhớ rất tốt mà chúng tôi không hề biết. Sau khi chúng tôi nắm được thế mạnh này, bạn đó đã có thể thực hiện công việc dễ dàng, suôn sẻ, kỹ năng rất thành thục và chuyên nghiệp”.*

*“Có những lao động là NKT làm được những công việc mà ngay cả bản thân những người không khuyết tật làm còn khó khăn”. – Phụ trách nhân sự của Joma*

## Công ty Trách nhiệm hữu hạn Saitex International

Công ty trách nhiệm hữu hạn Saitex International là nhà sản xuất hàng may mặc được thành lập năm 2001. Hiện nay, công ty có 04 nhà máy chuyên sản xuất đồ jeans, một trong số các nhà máy hiện được đặt tại California, Hoa Kỳ và một nhà máy tọa lạc tại Khu Công nghiệp Amata, thành phố Biên Hòa, tỉnh Đồng Nai, Việt Nam. Saitex International đã được cấp chứng nhận B-Corp – Chứng nhận quốc tế với tiêu chuẩn cao nhất về trách nhiệm với xã hội và môi trường, minh bạch, trách nhiệm pháp lý của doanh nghiệp để đảm bảo doanh nghiệp cân bằng giữa lợi nhuận và trách nhiệm xã hội. Trong 11 năm qua, SAITEX đã hỗ trợ bốn trại trẻ mồ côi và trung tâm của NKT. Trong những năm gần đây, SAITEX đã chủ động tuyển dụng lao động là NKT và bắt đầu thực hiện chính sách tuyển dụng toàn diện từ tháng 9/2019 với mục tiêu tuyển dụng NLD với các dạng khuyết tật khác nhau.

SAITEX thực hiện chính sách này với ba mục tiêu chính:

1. Tạo cơ hội bình đẳng, tạo việc làm bền vững với mức thu nhập ổn định cho các đối tượng yếu thế.
2. Trở thành một tấm gương điển hình về hòa nhập NKT tại doanh nghiệp nhằm khuyến khích, thúc đẩy các doanh nghiệp sản xuất khác thực hiện.
3. Xây dựng một trung tâm đào tạo nghề và bảo trợ xã hội cho các đối tượng yếu thế, hỗ trợ nguồn lực để giúp họ thành công.

Hiện nay, Saitex Việt Nam có 42 lao động là NKT với nhiều dạng khuyết tật khác nhau như: khuyết tật vận động, khuyết tật nghe – nói, khuyết tật trí tuệ và khuyết tật phát triển. Các vị trí, loại hình công việc được lao động là NKT đảm nhiệm cũng khá đa dạng, bao gồm: may, chịu trách nhiệm về đảm bảo chất lượng sản phẩm, sửa chữa hàng may mặc, cắt chỉ và cắt vải, nhân viên văn phòng, làm việc ngoài nông trường (hệ thống thủy canh và nhà kính).

Dự án Rekut là một sáng kiến táo bạo của SAITEX nhằm chủ động tìm kiếm và tuyển dụng NKT từ các trại trẻ mồ côi và cộng đồng địa phương, cung cấp cho họ việc làm tại SAITEX. Dự án áp dụng cách tiếp cận toàn diện về tuyển dụng NKT, hỗ trợ họ trong suốt quá trình từ việc hoàn thành hồ sơ giấy tờ và kiểm tra sức khỏe trước khi tuyển dụng. Để giúp họ hòa nhập, SAITEX cũng đang tổ chức một khóa học tiếng Anh cơ bản cho nhân viên, khóa học ngôn ngữ ký hiệu cho các giám sát viên và khóa đào tạo công nghệ thông tin cho các cộng tác viên khuyết tật để họ có thể đảm nhận các vị trí khác nhau trong doanh nghiệp.

Chính sách đối với NKT của SAITEX (2017) quy định rằng SAITEX sẽ sử dụng NKT cho các công việc phù hợp với khả năng của họ và tuân thủ BLLĐ của Việt Nam. Điều đó cũng yêu cầu *"tất cả các cộng tác viên cũng không được phân biệt đối xử, xa lánh, từ chối tuyển dụng, lạm dụng hoặc có định kiến về NKT"*. SAITEX có một kế hoạch hành động để thực hiện chính sách này với các hoạt động và nguồn lực cụ thể. Tháng 11/2019, Công ty cũng đã ban hành quy trình quản trị khuyết tật để đảm bảo việc làm của NKT phù hợp với pháp luật quốc gia và chính sách của công ty.

## **Bài học kinh nghiệm: Cam kết từ người đứng đầu công ty**

Dựa trên các cuộc phỏng vấn với đại diện của SAITEX, có thể thấy rõ SAITEX có cam kết công khai và mạnh mẽ từ giám đốc điều hành, ông Sanjeev Bahl. Cam kết này là nền tảng cho các chính sách trong toàn bộ các cấp quản lý của công ty, bao gồm cả Hội đồng quản trị và Quản lý nhà máy. Cam kết này đã được chuyển thành chính sách của công ty và quan trọng nhất chính là thể hiện bằng hành động. SAITEX dành 0,1% doanh thu cho các sáng kiến tác động xã hội, bao gồm các sáng kiến về tính đa dạng và hòa nhập trong các doanh nghiệp. Công ty cũng có một đội ngũ gồm 12 nhân viên chuyên nghiên cứu về tính bền vững, tác động xã hội và D & I. Điều này đã mang đến những tác động tích cực cho NKT và nhân viên của SAITEX, khiến các nhân viên nhận thức được mục đích ý nghĩa hơn. Đối với nhiều nhân viên khuyết tật, đây là công việc và khoản tiền lương đầu tiên mà họ nhận được. Phản hồi từ các nhân viên tham gia dự án Rekut cho thấy NKT có thể khẳng định bản thân và cải thiện khả năng của mình để ngày càng tự tin hơn. Đối với các nhân viên khác, họ cảm thấy rất tự hào khi làm việc trong một công ty hòa nhập và được truyền cảm hứng từ nguồn năng lượng lạc quan để làm việc chăm chỉ hơn từ đó tăng hiệu quả công việc và gắn bó lâu dài với công ty.

### **4.2.2. Các công ty Việt Nam**

#### **Công ty cổ phần VBPO (Công ty gia công quy trình doanh nghiệp)**

VBPO được thành lập năm 2010, tập trung vào mảng dịch vụ gia công quy trình doanh nghiệp trong đó có các dịch vụ công nghệ thông tin (CNTT). VBPO có trụ sở chính tại Đà Nẵng và hai chi nhánh tại Thừa Thiên Huế và Đắk Lắk. Ở Việt Nam, BPO vẫn còn là khái niệm khá mới mẻ, mới phát triển trong vài năm trở lại đây và Trần Mạnh Huy – Người sáng lập, Tổng giám đốc Công ty cổ phần VBPO (VBPO) là một trong những người tiên phong phát triển dịch vụ này ở Việt Nam. Trước đây, lĩnh vực hoạt động chính của VBPO là cung cấp hỗ trợ về các ứng dụng CNTT, từ các tác vụ đơn giản như nhập dữ liệu và số hóa tài liệu đến các quy trình phức tạp hơn như kế toán, dịch vụ tài chính, quản lý khách hàng và thiết kế đồ họa. Kể từ năm 2020, VBPO mở rộng dịch vụ của họ: Tiếp tục cung cấp dịch vụ truyền thống kết hợp với các dịch vụ mới về Trí tuệ nhân tạo (AI), Tự động hóa, Dữ liệu lớn và Chuyển đổi số để cải thiện hiệu quả hoạt động và tiết kiệm chi phí cho doanh nghiệp. Làm việc trong ngành CNTT cho phép có thể thực hiện công việc từ xa, điều này giúp nhiều NKT dễ dàng tìm được việc làm trong lĩnh vực này. Ngoài ra, có nhiều NKT có kỹ năng CNTT tốt, mở ra nhiều cơ hội cho họ và cho các doanh nghiệp tìm kiếm lực lượng lao động có tay nghề và có kỹ năng.

VBPO khi mới thành lập chỉ có 15 nhân viên nhưng hiện tại công ty đã có hơn 500 nhân viên, doanh thu bình quân hàng năm ước tính đạt 30 tỷ đồng. Tính trong năm 2019, doanh thu của công ty đạt 44 tỷ đồng. Số lượng nhân viên khuyết tật chiếm 30% trên tổng số lao động của công ty. Trong nhóm này, công việc của họ bao gồm cập nhật dữ liệu, số hóa tài liệu kế toán, chăm sóc khách hàng, v.v... Thu nhập trung bình của lao động là NKT trong công ty là 5 triệu đồng mỗi tháng.

*“Ước mơ lớn nhất của tôi là mang việc làm cho NKT và những người yếu thế ở Việt Nam. Đà Nẵng – một tỉnh Miền Trung Việt Nam là nơi khởi phát cho việc thực hiện ước mơ này. Tôi hy vọng BPO như là một phương tiện để mang việc làm về cho những người chưa may mắn ở nơi đây và sẽ giúp miền Trung Việt Nam cất cánh cùng với hai đầu đất nước. Tôi cảm thấy rất vui và hạnh phúc khi các đồng nghiệp của tôi ở đây đều đang cùng tôi nỗ lực để biến ước mơ ấy thành hiện thực”. – Ông Trần Mạnh Huy, Người sáng lập VBPO.*

## **Bài học kinh nghiệm: Liên kết kỹ năng với nhu cầu của thị trường**

Ngay từ khi bắt đầu cuộc hành trình của mình, VBPO đã nhận ra tiềm năng to lớn cả về phát triển kinh doanh và giúp tăng cường năng lực của NKT, khi lựa chọn lĩnh vực CNTT- lĩnh vực mới đang phát triển ở Việt Nam và được nhiều NKT quan tâm. Cách tiếp cận này không theo hướng hoạt động từ thiện mà chú trọng tìm kiếm sự liên hệ giữa nhu cầu thị trường với các năng lực của NKT. Từ đó, VBPO đã điều chỉnh nội dung đào tạo và nâng cao năng lực cho nhân viên khuyết tật để đảm bảo họ đáp ứng các tiêu chuẩn cao của công việc và đóng góp vào sự phát triển của công ty. Ưu điểm lớn nhất của phương pháp này ban đầu tập trung phát triển kinh doanh để tăng lợi nhuận, sau đó tái đầu tư vào các khóa đào tạo và chính sách tuyển dụng NKT, từ đó có thể nhân rộng tầm ảnh hưởng của mình và hỗ trợ nhiều hơn cho các nhân viên khuyết tật.

### **Công ty SCDeaf**

Được thành lập vào năm 2017, SCDeaf là công ty đầu tiên cung cấp dịch vụ phiên dịch ngôn ngữ ký hiệu trực tuyến. Trong những năm qua, SCDeaf tự hào là “cầu nối” giao tiếp giữa NKT nghe – nói và NKKT thông qua dịch vụ phiên dịch trực tiếp. Các phiên dịch có thể hỗ trợ NKT nghe – nói giao tiếp với người khác trong nhiều bối cảnh khác nhau như đi khám sức khỏe, đặt đồ ăn, tìm nơi lưu trú, hướng dẫn giao thông, phỏng vấn xin việc và giải quyết tranh chấp gia đình. Không chỉ đáp ứng nhu cầu từ xa, phiên dịch viên cũng có thể đến tận nơi để hỗ trợ NKT nghe – nói một cách kịp thời. Công ty SCDeaf được Đỗ Hoàng Thái Anh thành lập với bốn mục tiêu chiến lược:

1. Xóa bỏ rào cản ngôn ngữ, giúp cho NKT nghe – nói hòa nhập cộng đồng trên mọi lĩnh vực.
2. Hỗ trợ NKT nghe-nói tiếp cận các dịch vụ cơ bản nhờ dịch vụ phiên dịch ngôn ngữ ký hiệu.
3. Tác động và thay đổi nhận thức của cộng đồng về NKT nghe – nói thông qua việc dạy ngôn ngữ ký hiệu cho NKKT khác.
4. Tạo công ăn việc làm cho NKT nghe – nói (ví dụ: giáo viên giảng dạy ngôn ngữ ký hiệu; giới thiệu việc làm cho NKT nghe – nói;...).



Ngoài ra, Công ty SCDeaf đã ký hợp đồng dạy ngôn ngữ ký hiệu với một số công ty lớn như Samsung để thay đổi nhận thức của NSDLĐ đối với NKT nghe-nói, từ đó biết cách hỗ trợ họ trong công việc và trong cuộc sống. Bên cạnh việc vận hành tổng đài phiên dịch ngôn ngữ ký hiệu trực tuyến, Công ty SCDeaf còn thực hiện một số hoạt động khác như:

- Giảng dạy ngôn ngữ ký hiệu cho cá nhân hoặc theo nhóm, bao gồm cung cấp phiên dịch ngôn ngữ ký hiệu trực tuyến.
- Giới thiệu việc làm cho NKT nghe - nói tại các doanh nghiệp đang có nhu cầu tuyển dụng lao động là NKT.
- Đào tạo kỹ năng mềm cho NKT nghe - nói và dịch vụ kết nối giữa NKT và nhà tuyển dụng để xây dựng môi trường làm việc hòa nhập và hiệu quả.
- Đào tạo về kinh doanh và khởi nghiệp cho NKT nghe - nói. Ông Đỗ Hoàng Thái Anh đã tổ chức trại huấn luyện khởi nghiệp (Deaf Bootcamp) dành cho NKT nghe - nói lần đầu tiên tại Việt Nam với mong muốn giúp cho NKT tự lập, tự chủ và có thể đóng góp cho cộng đồng.

## Bài học kinh nghiệm: Đa dạng mô hình kinh doanh

Ngoài việc là một doanh nghiệp được thành lập bởi NKT, SCDeaf đã lấp đầy một khoảng trống trong thị trường bằng việc cung cấp dịch vụ hỗ trợ mà trước đó chưa hề có. Như đã đề cập ở trong các phần trước, khi có sự hòa nhập khuyết tật trong doanh nghiệp, chúng ta có thể tiếp cận những phân khúc khách hàng đặc biệt, nhất là trong bối cảnh số lượng NKT khá lớn và ước tính một triệu người trong số đó là người điếc. Mặc dù phân khúc thị trường lớn, tuy nhiên SCDeaf đã gặp không ít khó khăn trong việc xây dựng doanh nghiệp với loại hình dịch vụ chính của mình - dịch vụ phiên dịch ngôn ngữ ký hiệu trực tuyến. Chìa khóa để doanh nghiệp liên tục phát triển nằm ở khả năng đáp ứng được yêu cầu của thị trường, mở rộng phạm vi cung cấp dịch vụ cho người NKT với việc triể khai thêm dịch vụ đào tạo về hòa nhập và ngôn ngữ ký hiệu. Nhờ đa dạng hóa và hỗ trợ việc làm cho nhiều người điếc và người khiếm thính, SCDeaf đã giúp tăng nhu cầu sử dụng dịch vụ của họ, vì các doanh nghiệp lớn luôn mong muốn sử dụng nhiều lao động là NKT hơn và có nhu cầu đào tạo để đảm bảo môi trường làm việc toàn diện và hiệu quả cho người điếc và người khiếm thính.

*"Tại nhiều nước phát triển, người điếc được phát phương tiện để giao tiếp với người khác, ví dụ máy tính bảng chuyên dụng và được sử dụng miễn phí dịch vụ phiên dịch ngôn ngữ ký hiệu 24/24h. Không những thế, người điếc còn được tạo điều kiện về việc làm và hưởng nhiều chế độ an sinh khác. Trong khi đó, người điếc tại Việt Nam vẫn còn khá thiệt thòi, thiếu thông tin và sự hỗ trợ từ phía xã hội. Kết quả khảo sát của chúng tôi cho thấy, chỉ 4% người điếc tự tin sử dụng NNKH để giao tiếp, 52% gặp rào cản về giao tiếp, số còn lại rất ít giao tiếp nếu có cũng chỉ là những nội dung cơ bản đơn giản". - Ông Đỗ Hoàng Thái Anh, Giám đốc Công ty phiên dịch ngôn ngữ ký hiệu SCDeaf*

## Công ty cổ phần IntelLife

IntelLife là một công ty thương mại và dịch vụ sở hữu thương hiệu TokyoLife – chuỗi cửa hàng bán lẻ hàng gia dụng Nhật Bản và thời trang. Bắt đầu từ năm 2018, IntelLife phối hợp với Hội Người khuyết tật thành phố Hà Nội (DP Hà Nội) thực hiện dự án “Chung tay vì cộng đồng” nhằm tạo điều kiện cho NKT có việc làm bền vững, đồng thời thúc đẩy thực hiện quyền có việc làm của NKT.

IntelLife tuyển dụng hơn 100 NKT với các dạng khuyết tật khác nhau. Họ được giao nhiệm vụ theo từng đơn vị cụ thể, ví dụ làm công nhân may hoặc vận chuyển sản phẩm tại nhà may, nhân viên bán hàng tại cửa hàng. Tại văn phòng, NKT làm việc với các nhóm CNTT để thực hiện các nhiệm vụ như sản xuất nội dung trên website. Đại diện IntelLife khẳng định rằng “*Công ty IntelLife không nhìn vào những khiếm khuyết của các nhân viên khuyết tật mà tập trung vào năng lực thực sự và khả năng truyền cảm hứng về tinh thần làm việc của họ ở Công ty*”.

IntelLife nhận ra rằng cả công ty và nhân viên của mình đều đạt được nhiều kết quả đáng khích lệ kể từ khi sử dụng NKT. Khi đánh giá khả năng làm việc của nhân viên khuyết tật, IntelLife chia sẻ rằng họ không bao giờ so sánh nhân viên mà tập trung vào sự phát triển của mỗi cá nhân, với sự hỗ trợ phù hợp để tiếp tục phát triển nghề nghiệp cho NLD. IntelLife cũng cung cấp các gói phúc lợi và việc làm hấp dẫn cho NKT. Khi trở thành nhân viên chính thức sau thời gian thử việc, lao động là NKT có thu nhập hàng tháng trung bình từ 4-7 triệu đồng, được thưởng theo doanh thu, có chế độ thâm niên và nghỉ phép, bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế bình đẳng với các nhân viên khác.

## Bài học kinh nghiệm: Hỗ trợ nhân viên phù hợp

Chìa khóa thành công của IntelLife chính là việc đối xử bình đẳng với từng nhân viên khi xác định khả năng đóng góp cho doanh nghiệp và xem xét những thách thức mà họ gặp phải. Về cơ bản, doanh nghiệp đã tập trung giúp nhân viên vượt qua những thách thức đó và hỗ trợ họ tiếp tục phát triển nghề nghiệp. IntelLife đã cung cấp các chương trình đào tạo nghề cho nhân viên khuyết tật, hỗ trợ mỗi cá nhân với 2,5-4 triệu đồng/tháng trong thời gian đào tạo. Khi sử dụng lao động với nhiều dạng khuyết tật khác nhau, điều quan trọng là công ty phải có sự hỗ trợ phù hợp với đặc điểm của từng cá nhân vì khó khăn mà mỗi người gặp phải cũng không giống nhau. Bên cạnh việc cung cấp các hỗ trợ phù hợp trong quá trình làm việc, những lao động là NKT ở xa sẽ được công ty bố trí chỗ ở tiện nghi và gần nơi làm việc.

## Công ty cổ phần Thương mại và Sản xuất hàng thủ công Thương Thương Handmade

Công ty cổ phần Thương mại và Sản xuất hàng thủ công Thương Thương Handmade là doanh nghiệp xã hội được thành lập vào năm 2016 với hai lĩnh vực hoạt động chính là sản xuất các sản phẩm lưu niệm và dạy nghề và tạo việc làm cho NKT. Các sản phẩm của công ty là hàng thủ công lưu niệm, sản phẩm chủ yếu là nghệ thuật cuốn giấy với nhiều mẫu mã đa dạng, phong phú như hộp cắm bút, hộp giấy ăn, khuyên tai, hộp trang sức, bookmark, thiệp chúc mừng, tranh phong cảnh con người Việt Nam, logo công ty.

Hiện nay, Thương Thương Handmade có 12 lao động là NKT, chủ yếu là NKT vận động. Bà Nguyễn Thị Thu Thương – Giám đốc công ty bị bệnh xương thủy tinh bẩm sinh làm ảnh hưởng đến khả năng di chuyển bị và gần như phải nằm một chỗ trong suốt 20 năm cho đến khi bà đăng ký học một khóa đào tạo nghề, điều này đã thôi thúc bà phát triển nghề và mở công ty kinh doanh. Đồng thời, bà cũng muốn mang đến nhiều cơ hội việc làm nhất có thể cho NKT vì hơn ai hết bà thấu hiểu được những khó khăn của họ.

Sau một thời gian học nghề và làm việc tại Thương Thương Handmade, nhiều học viên và lao động là NKT cảm thấy tự tin hơn để hòa nhập với cộng đồng và vươn lên khẳng định chính mình. Đối với bà Thương, việc thay đổi thái độ của chính NKT là thành công lớn nhất mà bà mong muốn đạt được khi tạo ra các cơ hội việc làm cho NKT.

*"Tôi xin mẹ cho tôi đến cơ sở học nghề, ở đây tôi được học nghề thủ công lưu niệm, biết làm đồ handmade, nghề đan cườm, đan len. Đôi tay tôi yếu, không thể ngồi được, học cái gì với tôi cũng không hề dễ dàng, bù lại với quyết tâm, nên cuối cùng tôi đã thành thạo những món nghề đã học". – Bà Nguyễn Thị Thu Thương, giám đốc công ty Thương Thương Handmade.*

## Bài học kinh nghiệm: Hỗ trợ toàn diện

Công ty Thương Thương Handmade đã có nhiều chính sách hỗ trợ cho NLD theo từng hoàn cảnh với các mức hỗ trợ khác nhau. Chẳng hạn, với NLD bị thiếu máu bẩm sinh, mỗi lần đi viện được công ty hỗ trợ 1 triệu đồng. NLD còn được thưởng vào các dịp sinh nhật hoặc lễ, Tết của Việt Nam. Công ty thuê một căn nhà chung cho nhân viên khuyết tật sinh hoạt tại đó. Tiền điện, nước, gas được công ty chi trả. Ngoài ra, tiền ăn của NLD được công ty hỗ trợ mỗi tháng là 1,2 triệu đồng.

Như đã đề cập ở trên, trọng tâm chính của doanh nghiệp là nâng cao sự tự tin và chất lượng cuộc sống cho nhân viên khuyết tật. Giao cho họ mô hình, tỷ lệ quay vòng nhân viên cao, qua đó củng cố sự tự tin và cải thiện môi trường sống của họ là điều rất quan trọng để hỗ trợ nhân viên khi rời công ty và tìm kiếm cơ hội ở một công việc mới. Mô hình này cho phép Thương Thương tạo nhiều cơ hội hơn cho NKT làm việc và phát triển tại công ty, trong đó phát triển kỹ năng chỉ là điều kiện cần để phát triển nghề nghiệp, còn vượt qua được mặc cảm của bản thân và hướng đến sự tự tin mới là chìa khóa mở ra thành công cho doanh nghiệp và sự nghiệp của NKT.

# CHƯƠNG 5

---

## KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ





## CHƯƠNG 5.

# KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

Nghiên cứu đã cho thấy các biện pháp và chính sách do Chính phủ ban hành, cùng với những nỗ lực từ phía các doanh nghiệp trong và ngoài nước đã giúp tăng số lượng NKT có việc làm trong những năm vừa qua. Tuy nhiên, nghiên cứu đã xác định được một số hạn chế và khoảng trống trong các quy định của pháp luật về hỗ trợ cho NKT người khuyết tật như đào tạo, tạo lập môi trường làm việc hòa nhập và thúc đẩy bảo vệ quyền của NKT trong lĩnh vực việc làm.

**Thứ nhất**, việc thực hiện các chính sách của Nhà nước nhằm tăng cơ hội việc làm cho NKT thông qua khung đào tạo nghề quốc gia hiện nay không phù hợp với lợi ích, khả năng và thế mạnh cụ thể của NKT, đồng thời cũng không phù hợp với nhu cầu thị trường. Hiệu quả của các chương trình đào tạo nghề cho NKT nhằm giúp họ tiếp cận thị trường lao động có thể được nâng cao bằng cách đảm bảo sự tham gia đầy đủ của doanh nghiệp và NKT trong quá trình xây dựng chương trình đào tạo. Cách làm này không gây tổn kém nguồn lực mà còn đem lại lợi ích không nhỏ trong việc cung cấp cho NKT cơ hội việc làm an toàn và lâu dài, và quan trọng nhất là phù hợp với thế mạnh và lợi ích của NKT. Đào tạo và hỗ trợ trực tiếp cho NKT cần hướng tới trao quyền cho NKT để theo đuổi các cơ hội việc làm. Sự mặc cảm vẫn là một rào cản lớn đối với NKT trong khi họ tìm kiếm các khóa đào tạo nghề và việc làm.

**Thứ hai**, cần sửa đổi các chính sách khuyến khích các doanh nghiệp tuyển dụng NKT. Các ưu đãi thuế chỉ được dành cho doanh nghiệp có trên 30% tổng số lao động là NKT. Chính sách này không đủ hấp dẫn đối với các doanh nghiệp nhỏ và vừa, chiếm hơn 90% tổng số doanh nghiệp tại Việt Nam. Các chính sách ưu đãi nên dành cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa có nhiều nỗ lực trong việc tuyển dụng NKT chứ không chỉ giới hạn ở các doanh nghiệp lớn có đủ nguồn lực đáp ứng các yêu cầu tối thiểu. Hơn nữa, các chính sách cũng nên xem xét mức ưu đãi trên cơ sở số lượng và chất lượng các cơ hội việc làm dành cho NKT. Cuối cùng, cần có hướng dẫn rõ ràng hơn về các chế tài và kế hoạch khắc phục hậu quả đối với các doanh nghiệp bị phát hiện có hành vi phân biệt đối xử với NKT nhằm giảm thiểu các vi phạm này.

**Cuối cùng**, cho dù đã có nhiều chính sách được triển khai, vẫn còn những thách thức lớn trong công tác phổ biến thông tin có hiệu quả tới doanh nghiệp và NKT. Tỷ lệ NKT tham gia các chương trình dạy nghề còn thấp. Các doanh nghiệp quan tâm đến việc sử dụng NKT thường không có thông tin về cách thức thiết lập môi trường làm việc hòa nhập, và vì vậy thường ngại đầu tư tiền của để tuyển dụng NKT vào làm việc. Tuy nhiên, một số người đứng đầu doanh nghiệp tại Việt Nam đã và đang thực hiện rất tốt điều này. Các trường hợp điển hình về tính đa dạng và hòa nhập trong doanh nghiệp cần phải được nhân rộng để các doanh nghiệp không còn xem việc hỗ trợ cho NKT là một hành động từ thiện mà coi đó là cơ hội phát triển của doanh nghiệp của mình.



## 5.1. Những khuyến nghị nhằm hoàn thiện chính sách pháp luật về việc làm đối với người khuyết tật

### **Hoàn thiện về cơ cấu, tổ chức**

- Thiết lập cơ chế cung cấp dịch vụ định hướng và hướng dẫn công việc tại địa phương, đóng vai trò trung gian giữa NKT, khu vực tư nhân và chính phủ. Các tổ chức trung gian này sẽ giúp kết hợp các kỹ năng và nguyện vọng nghề nghiệp của NKT với nhu cầu thị trường, mức độ và dạng khuyết tật của họ và cung cấp dịch vụ tư vấn nghề nghiệp.

- Đảm bảo các thông tin về đường lối, chính sách của Nhà nước, đặc biệt là những thông tin liên quan đến NKT, đều có sẵn ở định dạng mà NKT có thể tiếp cận được.

### **Hoàn thiện pháp luật trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp cho người khuyết tật**

- Bổ sung Điều 20 Nghị định số 31/2015/NĐ-CP quy định về phương thức thực hiện việc đánh giá kỹ năng nghề quốc gia theo hướng cụ thể như sau:

- Bổ sung thêm một Điểm tại Khoản 2, Khoản 3 Điều 20 về hình thức thi vấn đáp trong trường hợp cần thiết. Việc lựa chọn hình thức thi trong trường hợp đặc biệt sẽ do người đứng đầu tổ chức đánh giá kỹ năng nghề hoặc trưởng ban giám khảo của kỳ thi quyết định.

- Bổ sung thêm một Khoản tại Điều 20 quy định rõ việc đảm bảo trang bị đầy đủ các phương tiện, thiết bị cho các thí sinh là NKT khi thực hiện bài thi theo hình thức viết trên giấy hoặc trên máy tính. Trường hợp cơ sở tổ chức kỳ thi kỹ năng nghề quốc gia không thể bố trí được thiết bị thì thí sinh được sử dụng thiết bị, phương tiện cá nhân đã qua kiểm tra về độ tin cậy, trung thực.

- Bổ sung trong Luật việc làm và các văn bản hướng dẫn thi hành liên quan đến chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia các quy định nhằm khuyến khích NLĐ là NKT tham gia kỳ thi đánh giá, cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia để hoàn thiện các kỹ năng và tăng cơ hội có việc làm.

Ảnh: UNDP Việt Nam/Youth Co:Lab Việt Nam



### **Hoàn thiện pháp luật trong lĩnh vực việc làm cho người khuyết tật**

- Đưa nội dung hỗ trợ việc làm đối với NKT vào các Chiến lược, Kế hoạch của quốc gia của địa phương.
- Xây dựng các giải pháp chính sách việc làm cụ thể có tính đến mức độ và dạng khuyết tật và các yếu tố về nhân khẩu học xã hội như tuổi tác, giới tính, dân tộc hoặc thu nhập hộ gia đình.
- Sửa đổi quy định về NSDLĐ cần tuyển dụng lao động là NKT từ 30% trở lên tại Điều 24 Luật NKT và các văn bản liên quan khác, theo một trong các hướng:
  - Giảm tỉ lệ sử dụng lao động là NKT xuống mức thấp hơn 30%; hoặc
  - Áp dụng chính sách ưu đãi tương ứng với tỉ lệ sử dụng NKT, mức độ khuyết tật của NLĐ (Doanh nghiệp sử dụng càng nhiều lao động là NKT thì hưởng lợi ích càng cao).
- Bổ sung quy định chỉ tiêu việc làm trong BLLĐ (Mục Lao động là người khuyết tật):
  - Điều chỉnh tỉ lệ phù hợp với từng ngành, nghề cụ thể (công nghiệp, nông nghiệp, các ngành khác); khu vực (nhà nước, tư nhân); tổng số lao động.
  - Trong trường hợp vi phạm quy định về chỉ tiêu việc làm, đơn vị sử dụng lao động phải báo cáo lý do bằng văn bản và nộp phạt vào Quỹ việc làm cho người khuyết tật để hỗ trợ người khuyết tật tự tạo việc làm.
- Sửa đổi hoặc bỏ quy định tại Khoản 4 Điều 4 Luật Thuế thu nhập doanh nghiệp năm 2008 (sửa đổi năm 2013) về miễn thuế thu nhập cho cơ sở sản xuất kinh doanh sử dụng từ 30% tổng số lao động trở lên là NKT và có số lao động bình quân trong năm từ 20 người trở lên, để khuyến khích các cơ sở sản xuất kinh doanh sử dụng nhiều lao động là NKT hơn.
- Bổ sung quy định chi tiết đối với Điểm a, Khoản 1, Điều 9 Nghị định số 28/2012/NĐ-CP về mức hỗ trợ, kinh phí cải tạo điều kiện, môi trường làm việc phù hợp cho NKT tương ứng với tỷ lệ NKT làm việc ổn định tại cơ sở sản xuất, kinh doanh, mức độ khuyết tật của NLĐ và quy mô của cơ sở sản xuất, kinh doanh.

### **5.2. Những khuyến nghị nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện chính sách pháp luật về việc làm cho người khuyết tật**

#### **Đảm bảo thực thi hiệu quả**

- Điều chỉnh chính sách dựa trên các vướng mắc trong thực thi làm cản trở quyền tiếp cận các lợi ích, ưu đãi của NSDLĐ và NKT như thiếu các biện pháp thông tin truyền thông, hạn chế về ngân sách ở các cấp.
- Thực hiện thanh tra, kiểm tra lao động để đảm bảo tuân thủ pháp luật về NKT và tránh trường hợp NKT bị cưỡng bức lao động.

#### **Nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề cho người khuyết tật**

- Nâng cao nhận thức cho NKT về các lĩnh vực ngành nghề đào tạo và tư vấn lựa chọn ngành nghề phù hợp.
- Xây dựng giáo trình và tài liệu đào tạo trực tuyến cho NKT, lưu ý đến những nhu cầu đặc thù của NKT, đặc biệt là người khiếm thị, câm, điếc.
- Tăng cường bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng cho đội ngũ giáo viên dạy nghề cho NKT nhằm đáp ứng yêu cầu về chất lượng giảng dạy.
- Đa dạng hóa ngành nghề đào tạo và chú trọng khâu tư vấn nghề nghiệp cho NKT dựa trên nhu cầu, khả năng, điều kiện của NKT.
- Tăng cường đào tạo những ngành, nghề có nhu cầu cao như kế toán và công nghệ thông tin.

### **Nâng cao chất lượng và hiệu quả công tác quản lý đào tạo nghề**

- Ủy ban nhân dân cấp tỉnh (cụ thể là Sở Lao động, Thương binh và Xã hội) cần cam kết cung cấp các chương trình đào tạo nghề phù hợp với nhu cầu thị trường lao động.
- Đẩy mạnh hợp tác giữa cơ sở đào tạo nghề và NSDLĐ để NKT sau đào tạo nghề có cơ hội nhanh chóng tiếp cận với việc làm.

### **Enhancing the *Nâng cao chất lượng đánh giá, cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia***

- Thường xuyên cập nhật bộ câu hỏi đánh giá cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia đối.
- Xây dựng quy hoạch mạng lưới tổ chức đánh giá kỹ năng nghề nghiệp
- Khuyến khích sự tham gia của các hiệp hội nghề nghiệp, doanh nghiệp, NSDLĐ trong hoạt động đánh giá, cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia.

### **Nâng cao nhận thức của cộng đồng (đặc biệt là NSDLĐ) về năng lực của người khuyết tật**

- Tuyên truyền, phổ biến các chính sách ưu đãi của Nhà nước về sử dụng lao động là NKT.
- Thúc đẩy các hộ sản xuất kinh doanh, doanh nghiệp của NKT chủ động liên kết với nhau thành hợp tác xã.
- Nâng cao vai trò của các hội, các tổ chức của NKT trong việc hỗ trợ các cơ sở sản xuất kinh doanh có tuyển dụng lao động là NKT phát triển sản xuất, kinh doanh đạt hiệu quả và lợi nhuận cao hơn.

### **Chú trọng tạo việc làm và tiêu thụ sản phẩm của người khuyết tật**

- Khuyến khích các cơ quan đơn vị nhà nước tuyển dụng lao động là NKT để làm gương cho các đơn vị sử dụng lao động khác.
- Tăng cường bổ sung vốn cho Quỹ quốc gia về việc làm từ ngân sách nhà nước, ngân sách huy động từ cộng đồng và nguồn thu thuế từ NSDLĐ không tuyển dụng NKT vào làm việc theo quy định của pháp luật.
- Xem xét bố trí nguồn vốn vay ưu đãi từ Quỹ việc làm quốc gia đối với lao động, chủ doanh nghiệp là NKT và các doanh nghiệp sử dụng lao động là NKT, các tổ chức xã hội vận động cho quyền của NKT.
- Xem xét cung cấp hỗ trợ của nhà nước để NKT có thể thực tập, học việc tại các cơ quan nhà nước và các doanh nghiệp tư nhân để tăng kỹ năng và khả năng có việc làm của họ.
- Đề nghị Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ban hành các chính sách ưu tiên, giới thiệu, tiêu thụ sản phẩm của NKT tại địa phương.





### **5.3. Những kiến nghị bổ sung và các biện pháp hỗ trợ hòa nhập cho người khuyết tật**

Cải thiện việc làm cho NKT đòi hỏi cần thay đổi trong các lĩnh vực khác như tiếp cận giáo dục, tiếp cận các công trình và giao thông công cộng ...

#### ***Tăng cường khả năng tiếp cận giáo dục của NKT***

- Hỗ trợ học phí cho toàn bộ NKT nghèo hoặc cận nghèo theo học tại bậc trung học.
- Tăng số lượng và nâng cao chất lượng giáo viên giảng dạy cho NKT.

#### ***Tăng cường khả năng đi lại và tiếp cận các công trình công cộng***

- Đảm bảo các phương tiện giao thông công cộng đều tuân thủ tiêu chuẩn kỹ thuật về tiếp cận đối với NKT.
- Bổ sung, sửa đổi quy định về các không gian đảm bảo tiếp cận đối với NKT, đảm bảo các công trình xây dựng mới tuân thủ quy định của pháp luật.
- Hỗ trợ tài chính, kỹ thuật hoặc hỗ trợ bằng hiện vật cho các doanh nghiệp cải tạo môi trường làm việc và không gian công cộng để giúp NKT có thể tiếp cận được.

#### ***Thu thập và sử dụng hiệu quả các dữ liệu về NKT***

- Tăng cường thu thập dữ liệu về NKT theo giới tính, tuổi, nơi ở, loại khuyết tật, mức độ khuyết tật và thu nhập hộ gia đình và các thông tin khác.

#### ***Phổ biến, tuyên truyền để hòa nhập NKT vào tất cả các lĩnh vực hoạt động kinh tế, xã hội***

- Đưa hoạt động tham quan thực tế tại các trung tâm sử dụng lao động là NKT vào chương trình giáo dục tiểu học và trung học.
- Khuyến khích phương tiện truyền thông đại chúng phổ biến, tuyên truyền nâng cao nhận thức của người dân về năng lực của NKT nhằm xóa bỏ những định kiến về NKT.

## FOLLOW US ON



UNDP Việt Nam



@UNDPVietNam



@undpvietnam