

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC ĐẠI NAM  
KHÓA LUẬT**



**KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP ĐẠI HỌC  
CHUYÊN NGÀNH LUẬT KINH TẾ**

**KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP ĐẠI HỌC  
QUYỀN LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI KHUYẾT TẬT -  
QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT VIỆT NAM VÀ  
GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN**

**GIẢNG VIÊN HƯỚNG DẪN: TS. Đỗ Gia Thư**

**HỌ VÀ TÊN SINH VIÊN: Lê Thị Hà**

**MÃ SINH VIÊN : 1458300019**

**LỚP : LKT 14 - 01**

**HÀ NỘI 2024**

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC ĐẠI NAM  
KHÓA LUẬT**



**HỌ VÀ TÊN SINH VIÊN**

*Lớp : LKT14-01 khóa: 14*

**KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP ĐẠI HỌC  
QUYỀN LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI KHUYẾT TẬT -  
QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT VIỆT NAM VÀ  
GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN**

**CHUYÊN NGÀNH  
LUẬT KINH TẾ**

**Giảng viên hướng dẫn: TS. Đỗ Gia Thư**

Nơi thực hiện đề tài: Trường Đại học Đại Nam

Thời gian thực hiện: từ 25/3 đến 25/5

**HÀ NỘI 2024**

## **Mục Lục**

<b>LỜI CAM ĐOAN.....</b>	<b>4</b>
<b>LỜI CẢM ƠN .....</b>	<b>5</b>
<b>DANH MỤC CÁC KÝ HIỆU, CHỮ VIẾT TẮT .....</b>	<b>6</b>
<b>MỞ ĐẦU .....</b>	<b>7</b>
1. Tính cấp thiết của đề tài.....	7
2. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....	7
3. Mục đích nghiên cứu .....	8
4. Phương pháp nghiên cứu .....	8
5. Kết cấu của khóa luận. ....	8
<b>CHƯƠNG 1. KHÁI QUÁT QUYỀN LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI KHUYẾT TẬT .....</b>	<b>10</b>
1.1. Quan niệm về người khuyết tật và lao động là người khuyết tật.....	10
1.2. Quyền lao động của người khuyết tật.....	15
<b>TIỂU KẾT CHƯƠNG 1 .....</b>	<b>35</b>
<b>CHƯƠNG 2. THỰC TIỄN THI HÀNH PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI KHUYẾT TẬT Ở VIỆT NAM .....</b>	<b>36</b>
2.1. Một số đánh giá về các quy định của pháp luật hiện hành về quyền lao động của người khuyết tật.....	37
2.2. Đánh giá về việc thực hiện pháp luật hiện hành về quyền lao động của người khuyết tật.....	39
2.3. Những kết quả đạt được .....	44
<b>TIỂU KẾT CHƯƠNG 2 .....</b>	<b>47</b>
<b>CHƯƠNG 3. MỘT SỐ YÊU CẦU, ĐỊNH HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI KHUYẾT TẬT .....</b>	<b>48</b>
3.1. Yêu cầu hoàn thiện pháp luật .....	48
3.2. Định hướng hoàn thiện pháp luật .....	51
3.3. Giải pháp hoàn thiện về quyền lao động của người khuyết tật.....	54
<b>TIỂU KẾT CHƯƠNG 3 .....</b>	<b>57</b>
<b>KẾT LUẬN .....</b>	<b>58</b>
<b>DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO .....</b>	<b>59</b>

## **LỜI CAM ĐOAN**

Tôi cam đoan: Khóa luận tốt nghiệp này là kết quả nghiên cứu của riêng tôi, được thực hiện dưới sự hướng dẫn khoa học của TS. Đỗ Gia Thư, đảm bảo tính trung thực và tuân thủ các quy định về trích dẫn, chú thích tài liệu tham khảo.

Tôi xin chịu hoàn toàn trách nhiệm về lời cam đoan này!

**XÁC NHẬN CỦA SINH VIÊN**

*(Ký và ghi rõ họ tên)*

## **LỜI CẢM ƠN**

Để hoàn thành khóa luận này, em xin gửi lời cảm ơn đến các Quý Thầy cô Khoa Luật Kinh tế, Trường Đại học Đại Nam đã tạo cơ hội cho được học tập, rèn luyện và tích lũy kiến thức, kỹ năng để thực hiện khóa luận.

Đặc biệt, em xin gửi lời cảm ơn đến Giảng viên hướng dẫn Đỗ Gia Thư đã tận tình chỉ dẫn, theo dõi và đưa ra những lời khuyên bổ ích giúp em giải quyết được các vấn đề gặp phải trong quá trình nghiên cứu và hoàn thành đề tài một cách tốt nhất.

Do kiến thức của bản thân còn hạn chế và thiếu kinh nghiệm thực tiễn nên nội dung khóa luận khó tránh những thiếu sót. Em rất mong nhận sự góp ý, chỉ dạy thêm từ Quý Thầy cô.

Cuối cùng, em xin chúc Quý Thầy Cô luôn thật nhiều sức khỏe và đạt được nhiều thành công trong công việc.

Em xin trân trọng cảm ơn!

## **DANH MỤC CÁC KÝ HIỆU, CHỮ VIẾT TẮT**

<b>Kí hiệu</b>	<b>Từ viết tắt</b>
NKT	Người khuyết tật
BLLĐ	Bộ luật lao động
CRPD	Công ước về quyền của người khuyết tật
ICCPR	Công ước quốc tế về các quyền dân sự, chính trị
QCVN	Quy chuẩn Việt Nam
SXKD	Sản xuất kinh doanh

## MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của đề tài

Quyền được làm việc hay quyền lao động là một trong những quyền cơ bản của công dân mà các bản Hiến pháp Việt Nam đã ghi nhận qua các thời kỳ. Trước tình hình dân số đông và nguồn lao động phong phú, việc tạo ra việc làm cho lao động thông thường vẫn chưa thỏa mãn được nhu cầu của người xin việc và tình trạng thất nghiệp vẫn diễn ra rộng rãi. Ngược lại, vấn đề giải quyết việc làm cho người khuyết tật ngày càng trở nên cấp thiết hơn và khó khăn hơn nhiều lần.

Để giải quyết vấn đề này, sẽ cần có sự nỗ lực không ngừng từ phía người khuyết tật, xã hội và các cơ quan ban ngành. Trong những năm gần đây, quyền lao động của người khuyết tật đã trở thành một trong những chủ đề được quan tâm rộng rãi ở Việt Nam. Việc đảm bảo rằng mọi công dân, bao gồm cả những người có khuyết tật, được đối xử công bằng và có cơ hội tham gia vào thị trường lao động là một phần quan trọng của việc xây dựng một xã hội công bằng và bao dung.

Việt Nam đã có những tiến bộ đáng kể trong việc bảo vệ và thúc đẩy quyền lao động cho người khuyết tật. Tuy nhiên, vẫn còn nhiều thách thức và rủi ro mà người khuyết tật phải đối mặt khi tham gia vào lực lượng lao động. Các vấn đề như sự thiếu thông tin, thiếu hỗ trợ, và phân biệt đối xử vẫn tồn tại và cần được giải quyết một cách triệt để.

Trong bối cảnh này, việc nghiên cứu và thảo luận “Quyền lao động của người khuyết tật - quy định của pháp luật Việt Nam và các giải pháp hoàn thiện”, không chỉ là một nhiệm vụ cấp bách mà còn là một cơ hội để tạo ra những đề xuất cụ thể và hiệu quả nhằm cải thiện điều kiện sống và làm việc của những người này.

Trong bài tiểu luận này, chúng ta sẽ khám phá sâu hơn về tình hình hiện tại của quyền lao động cho người khuyết tật ở Việt Nam, những tiến bộ đã đạt được, những thách thức còn đối diện, và các giải pháp có thể được đề xuất để nâng cao tình hình trong tương lai. Bằng cách này, chúng ta hy vọng có thể đóng góp vào việc xây dựng một xã hội công bằng và tích hợp hơn cho tất cả mọi người.

### 2. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

Đề tài tập trung vào nghiên cứu các quy định của pháp luật liên quan đến lao động là người khuyết tật, bao gồm Bộ luật Lao động 2019 và một số văn bản khác như Luật Người khuyết tật 2010, Luật Việc làm 2013, Nghị định 28/2012/NĐ-CP hướng dẫn thi hành Luật Người khuyết tật, và Nghị định 12/2022/NĐ-CP về xử phạt vi phạm hành

chính trong lĩnh vực lao động và bảo hiểm xã hội, cũng như về việc đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Nghiên cứu này tập trung vào việc hiểu và phân tích quá trình thực thi các quy định của pháp luật về lao động khuyết tật trong thực tế và đưa ra giải pháp.

### **3. Mục đích nghiên cứu**

Quá trình nghiên cứu đề tài “quyền lao động của người khuyết tật - quy định của pháp luật Việt Nam và những vấn đề cần khắc phục” nhằm đạt được các mục tiêu sau:

*Một là*, làm rõ các vấn đề lý luận liên quan đến lao động là người khuyết tật và phương pháp điều chỉnh.

*Hai là*, đánh giá tình hình thực tế của pháp luật về lao động là người khuyết tật.

*Ba là*, điều chỉnh và nâng cao hiệu quả của việc thực thi pháp luật về lao động là người khuyết tật.

### **4. Phương pháp nghiên cứu**

Để đạt được mục tiêu nghiên cứu và giải quyết hiệu quả các nhiệm vụ, đề tài sử dụng lý luận chung về Nhà nước và pháp luật như cơ sở phương pháp luận. Đồng thời, đề tài tuân theo chủ trương và định hướng của Đảng và Nhà nước về xây dựng và phát triển kinh tế thị trường, thực hiện công nghiệp hóa và hiện đại hóa đất nước. Ngoài ra, đề tài cũng áp dụng các phương pháp nghiên cứu cụ thể phù hợp với từng phần, từng khía cạnh của nội dung.

Phương pháp tổng hợp được ưu tiên sử dụng khi nghiên cứu các vấn đề lý luận và đánh giá thực trạng pháp luật về lao động là người khuyết tật, nhằm phát hiện những ưu điểm và hạn chế về nội dung điều chỉnh pháp luật đối với nhóm người này. Ngoài ra, phương pháp thống kê cũng được áp dụng để làm sáng tỏ thực trạng thực thi pháp luật về lao động là người khuyết tật.

Phương pháp phân tích, so sánh và logic được sử dụng chủ yếu trong việc xử lý các nội dung nghiên cứu để giải quyết các vấn đề của đề tài. Cũng có sử dụng phương pháp phân tích các quy phạm pháp luật và dự báo pháp luật để đề xuất các giải pháp nhằm cải thiện hệ thống pháp luật.

### **5. Kết cấu của khóa luận.**

CHƯƠNG I. Khái quát quyền lao động của người khuyết tật.



CHƯƠNG II. Thực tiễn thi hành pháp luật về quyền lao động của người khuyết tật ở việt nam.

CHƯƠNG III. Một số quan điểm và giải pháp hoàn thiện pháp luật về quyền lao động của người khuyết tật.

## **CHƯƠNG 1.**

### **KHÁI QUÁT QUYỀN LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI KHUYẾT TẬT**

#### **1.1. Quan niệm về người khuyết tật và lao động là người khuyết tật**

##### **1.1.1 Quan niệm về người khuyết tật**

###### **1.1.1.1. Quan niệm chung**

Quan niệm về người khuyết tật đã trải qua nhiều thay đổi theo thời gian và có sự khác biệt đáng kể giữa các nền văn hóa và xã hội. Trước đây, đa phần xã hội có cái nhìn tiêu cực và kỳ thị đối với người khuyết tật. Họ thường bị xem là gánh nặng, kém cỏi hoặc thậm chí là dấu hiệu của sự xui xẻo hay tội lỗi. Những quan niệm này dẫn đến việc người khuyết tật bị phân biệt đối xử, bị loại trừ khỏi các hoạt động xã hội và kinh tế. Một quan niệm khác về người khuyết tật cho rằng, là người khuyết tật cần sự từ thiện và bảo trợ. Trong quan niệm này, người khuyết tật được coi là những người yếu đuối, cần sự thương hại và hỗ trợ từ xã hội. Dù có thiện ý, nhưng quan niệm này cũng có thể hạn chế khả năng tự lập và phát triển của người khuyết tật, bởi nó không khuyến khích sự tự chủ và tiềm năng cá nhân của họ.

Hiện nay, khi xã hội ngày càng phát triển và hiện đại hơn, thì quan niệm về người khuyết tật dựa trên quyền con người, nhấn mạnh rằng người khuyết tật có quyền được đối xử bình đẳng, tham gia đầy đủ vào các hoạt động xã hội và kinh tế, và có cơ hội phát triển như mọi người khác. Quan niệm này được thúc đẩy bởi các phong trào bảo vệ quyền lợi của người khuyết tật và các hiệp ước quốc tế như Công ước Liên Hợp Quốc về quyền của người khuyết tật (CRPD).

Nhìn chung, các quan niệm về người khuyết tật đang có xu hướng chuyển dần từ việc xem họ là đối tượng cần bảo trợ sang việc nhìn nhận họ như những cá nhân có quyền bình đẳng và khả năng đóng góp cho xã hội. Điều này đòi hỏi sự thay đổi về chính sách, giáo dục, và thái độ xã hội để xây dựng một môi trường thực sự hòa nhập và tôn trọng quyền của người khuyết tật.

###### **1.1.1.2. Quan niệm người khuyết tật ở các nước trên thế giới**

Quan niệm về người khuyết tật ở các nước trên thế giới không chỉ là một vấn đề của chính sách công cộng, mà còn phản ánh tư tưởng và giá trị xã hội. Ở các quốc gia phát triển, có xu hướng nhìn nhận người khuyết tật dưới góc độ của quyền lợi và sự đa dạng. Tại những quốc gia như Hoa Kỳ, Canada, Australia và các quốc gia châu Âu, người khuyết tật luôn được xem là một bộ phận của xã hội cần được bảo vệ và chăm sóc. Chính sách và chương trình đã được thiết kế nhằm bảo vệ quyền lợi của họ trong nhiều khía cạnh, từ học tập đến công việc và gia nhập xã hội.

Sự tự lập và hoạt động của người khuyết tật cũng được khuyến khích và hỗ trợ mạnh mẽ. Xã hội thường coi trọng việc tạo điều kiện thuận lợi để họ tham gia vào các hoạt động xã hội và nghề nghiệp, đồng thời cung cấp các dịch vụ hỗ trợ cần thiết.

Ngoài ra, sự nhận thức và giáo dục cộng đồng về người khuyết tật cũng đóng vai trò quan trọng trong việc loại bỏ sự kỳ thị và tạo ra một môi trường xã hội chân thành và chấp nhận.

Tuy nhiên, không phải tất cả các quốc gia đều có quan niệm tích cực như vậy. Ở một số nơi, người khuyết tật vẫn gặp phải sự kỳ thị và hạn chế trong việc tiếp cận dịch vụ và cơ hội. Điều này đòi hỏi sự nỗ lực từ phía chính phủ và cộng đồng để thúc đẩy sự chấp nhận và bình đẳng đối với người khuyết tật trên toàn thế giới.

#### 1.1.1.3. Quan niệm người khuyết tật ở Việt Nam

Quan niệm về vấn đề khuyết tật và người khuyết tật là hai vấn đề đêf khác nhau giữa các nước trên thế giới theo hoàn cảnh xã hội văn hóa kinh tế và lịch sử khác nhau, biến đổi qua các giai đoạn phát triển trong từng thời kì khác nhau, tùy thuộc vào nhận thức thái độ và sự hiểu biết khác nhau.

Tại Việt Nam, quan niệm về người khuyết tật đang dần thay đổi và phát triển theo thời gian. Trong quá khứ, người khuyết tật thường gặp phải sự kỳ thị và cô lập, được xem là gánh nặng cho gia đình và xã hội. Tuy nhiên, trong những năm gần đây, có sự nhận thức và sự quan tâm tăng lên về tình hình của họ. Đảng, Nhà nước và nhân dân Việt Nam luôn dành cho người khuyết tật sự quan tâm, chăm lo sâu sắc. Nhiều chính sách về người khuyết tật ban hành mới và điều chỉnh phù hợp với thực tế, ưu tiên bố trí nguồn lực cho việc thực hiện các chính sách, chương trình, đề án trợ giúp người khuyết tật.

Theo khoản 1, Điều 2, luật người khuyết tật 2010 chỉ rõ khái niệm người khuyết tật như sau: “Người khuyết tật là người bị khiếm khuyết một hoặc nhiều bộ phận cơ thể hoặc bị suy giảm chức năng được biểu hiện dưới dạng tật khiến cho lao động, sinh hoạt, học tập gặp khó khăn”.

#### 1.1.2. Người lao động là người khuyết tật

Khuyết tật, một khía cạnh của cuộc sống mà con người không thể tránh khỏi, đã từ lâu thu hút sự chú ý và đánh giá của xã hội. Tuy nhiên, quan niệm về khuyết tật đã trải qua sự thay đổi đáng kể trong suốt quá trình phát triển của con người. Từ việc coi những người khuyết tật là bi kịch đến việc thúc đẩy sự đồng nhất và đa dạng, quan điểm này đã tiến xa hơn so với những quan niệm truyền thống. Ngày nay, chúng ta thừa nhận rằng

khuyết tật không phải là một dấu hiệu của sự thiếu sót hay bất hạnh. Thay vào đó, chúng ta nhìn nhận người khuyết tật là những cá nhân có giá trị, có những khả năng và ảnh hưởng đặc biệt trong xã hội. Họ là những người chiến đấu, vượt qua những thách thức mà cuộc sống đặt ra, và góp phần làm cho thế giới này đa dạng và giàu sức sống hơn.

Người lao động là người khuyết tật là những cá nhân có một hoặc nhiều khuyết tật về thể chất hoặc tinh thần, nhưng vẫn có khả năng tham gia vào các hoạt động lao động và làm việc. Họ có thể thực hiện công việc phù hợp với khả năng của mình và đóng góp vào nền kinh tế và xã hội. Những người lao động này thường cần các biện pháp hỗ trợ, thích nghi và bảo vệ quyền lợi để đảm bảo họ được tiếp cận công việc một cách bình đẳng và công bằng.

Trong pháp luật khái niệm người lao động là người khuyết tật được quy định tại:

- Luật người khuyết tật 2010
- Bộ luật lao động năm 2019

Căn cứ tại khoản 1 Điều 2 Luật Người khuyết tật 2010, quy định người khuyết tật là người bị khiếm khuyết một hoặc nhiều bộ phận cơ thể hoặc bị suy giảm chức năng được biểu hiện dưới dạng tật khiến cho lao động, sinh hoạt, học tập gặp khó khăn.

Bên cạnh đó, tại Điều 2 Nghị định 28/2012/NĐ-CP, quy định các dạng tật, bao gồm:

*"Điều 2. Dạng tật*

- 1. Khuyết tật vận động là tình trạng giảm hoặc mất chức năng cử động đầu, cổ, chân, tay, thân mình dẫn đến hạn chế trong vận động, di chuyển.*
- 2. Khuyết tật nghe, nói là tình trạng giảm hoặc mất chức năng nghe, nói hoặc cả nghe và nói, phát âm thành tiếng và câu rõ ràng dẫn đến hạn chế trong giao tiếp, trao đổi thông tin bằng lời nói.*
- 3. Khuyết tật nhìn là tình trạng giảm hoặc mất khả năng nhìn và cảm nhận ánh sáng, màu sắc, hình ảnh, sự vật trong điều kiện ánh sáng và môi trường bình thường.*
- 4. Khuyết tật thần kinh, tâm thần là tình trạng rối loạn tri giác, trí nhớ, cảm xúc, kiểm soát hành vi, suy nghĩ và có biểu hiện với những lời nói, hành động bất thường.*
- 5. Khuyết tật trí tuệ là tình trạng giảm hoặc mất khả năng nhận thức, tư duy biểu hiện bằng việc chậm hoặc không thể suy nghĩ, phân tích về sự vật, hiện tượng, giải quyết sự việc.*

*6. Khuyết tật khác là tình trạng giảm hoặc mất những chức năng cơ thể khiến cho hoạt động lao động, sinh hoạt, học tập gặp khó khăn mà không thuộc các trường hợp được quy định tại các Khoản 1, 2, 3, 4 và 5 Điều này."*

Căn cứ theo Điều 3 Nghị định 28/2012/NĐ-CP, quy định về mức độ khuyết tật cụ thể như sau:

*"Điều 3. Mức độ khuyết tật*

*1. Người khuyết tật đặc biệt nặng là những người do khuyết tật dẫn đến mất hoàn toàn chức năng, không tự kiểm soát hoặc không tự thực hiện được các hoạt động đi lại, mặc quần áo, vệ sinh cá nhân và những việc khác phục vụ nhu cầu sinh hoạt cá nhân hàng ngày mà cần có người theo dõi, trợ giúp, chăm sóc hoàn toàn.*

*2. Người khuyết tật nặng là những người do khuyết tật dẫn đến mất một phần hoặc suy giảm chức năng, không tự kiểm soát hoặc không tự thực hiện được một số hoạt động đi lại, mặc quần áo, vệ sinh cá nhân và những việc khác phục vụ nhu cầu sinh hoạt cá nhân hàng ngày mà cần có người theo dõi, trợ giúp, chăm sóc.*

*3. Người khuyết tật nhẹ là người khuyết tật không thuộc trường hợp quy định tại Khoản 1 và Khoản 2 Điều này."*

Như vậy, những người mang các dạng tật và mức độ tật như trên khi tham gia vào quan hệ lao động, làm việc cho người sử dụng lao động dựa trên thỏa thuận bằng hợp đồng lao động, chịu sự quản lý, điều hành của người sử dụng lao động thì trở thành người lao động. Do những người này gặp khó khăn trong nhận thức hoặc làm chủ hành vi nên khó có thể theo kịp phạm vi công việc, mức độ làm việc, thời gian làm việc như thông thường. Đây cũng là nhóm dễ bị tổn thương, do vậy cần có các quy định của pháp luật để bảo vệ nhóm người lao động này.

### **1.1.3. Đặc điểm về lao động là người khuyết tật**

Trong các mối quan hệ xã hội nói chung và quan hệ lao động nói riêng, có những đối tượng đặc biệt mang theo những yếu tố riêng biệt, gây ra ảnh hưởng đến khả năng tham gia vào hoạt động xã hội và lao động của họ. Những đối tượng này, như người chưa thành niên, người khuyết tật, phụ nữ, người cao tuổi, và người nước ngoài, cần được chú ý từ Nhà nước, cộng đồng và được điều chỉnh thông qua pháp luật để tận dụng tối đa tiềm năng của họ và bảo vệ quyền lợi hợp pháp.

Trong số những nhóm lao động đặc biệt này, người khuyết tật thường gặp phải nhiều khó khăn nhất khi tham gia vào quan hệ lao động, do các yếu tố về tâm sinh lý, sức khỏe, và cách nhìn của xã hội và nhà tuyển dụng đối với họ. Những khó khăn này

tạo ra rào cản lớn, làm cho việc tìm kiếm việc làm và ổn định cuộc sống của họ khó khăn hơn so với các nhóm lao động khác.

### ***- Đặc điểm về mặt tâm sinh lý***

Người khuyết tật, cũng mang những đặc điểm chung về tâm sinh lý giống như bất kỳ cá nhân nào trong xã hội. Tuy nhiên, do những yếu tố riêng biệt về hình thể, sức khỏe ..., nhóm người này thường có những đặc thù tâm sinh lý khác biệt so với người không khuyết tật.

Sự hạn chế về thể lực, trí lực và sự suy giảm các chức năng cơ thể thường khiến người lao động khuyết tật tự ti, e dè và thường chọn cách sống kín đáo, ít giao tiếp và tham gia vào cộng đồng. Nguyên nhân của trạng thái tâm lý này thường là do họ cảm thấy mình là gánh nặng cho gia đình và xã hội. Khó khăn trong việc tìm kiếm công việc và phải đối mặt với sự thương hại, phân biệt đối xử và thái độ kỳ thị từ cộng đồng thường dẫn đến việc họ cảm thấy cô lập hơn trong xã hội. Trong môi trường lao động, họ thường cảm thấy nhạy cảm và dễ bị tổn thương.

Do đó, cần thiết phải tạo ra một môi trường làm việc thoải mái và gần gũi hơn cho người lao động khuyết tật, giúp họ cảm thấy tự tin hơn trong giao tiếp và giảm bớt những cảm giác tự ti, từ đó tăng khả năng hòa nhập vào cộng đồng.

### ***- Đặc điểm về xã hội***

Trong xã hội hiện nay, cách nhìn nhận của cộng đồng đối với lao động là người khuyết tật đã có nhiều thay đổi tích cực hơn so với thời kỳ trước. Nguyên nhân xuất phát từ sự thay đổi trong tư duy của các thành viên trong xã hội và sự phát triển chung của đất nước. Nếu như trước đây người khuyết tật rất khó khăn trong vấn đề tham gia vào quan hệ lao động do tư tưởng, cách nhìn nhận chung của xã hội xem người khuyết tật là những người kém may mắn trong cuộc sống và là đối tượng cần hưởng sự trợ cấp nhân đạo từ phía Nhà nước thì bây giờ đã có cách nhìn nhận khác hơn, xã hội xem họ như một bộ phận trong cơ cấu lực lượng lao động.

Đồng thời, do tình hình chung của nền kinh tế đất nước thời kỳ trước, khi các doanh nghiệp Việt Nam đang gặp khó khăn trên con đường tìm hướng đi và phát triển để góp phần vào công cuộc đổi mới nước nhà, thì người sử dụng lao động rất hạn chế và ít quan tâm đến việc tuyển dụng lao động là người khuyết tật bởi tư duy xem họ như một gánh nặng của doanh nghiệp. Tuy nhiên, tại thời điểm hiện tại tình hình này đã được cải thiện nhiều. Số lượng lao động là người khuyết tật tham gia vào quan hệ lao động trong xã hội ở nhiều ngành nghề khác nhau đã tăng lên trong những năm gần đây. Tuy nhiên, kết quả đạt được vẫn còn rất khiêm tốn.

Ngoài ra, thái độ của cộng đồng đối với lao động là người khuyết tật vẫn còn những hạn chế nhất định. Không ít thành viên trong xã hội vẫn còn tư tưởng kỳ thị, xa lánh hoặc né tránh người khuyết tật, và hoạt động sản xuất kinh doanh trong nền kinh tế vẫn chưa cởi mở đối với đối tượng lao động này. Cùng với đó, phần lớn người lao động khuyết tật thường có trình độ học vấn thấp và thiếu chuyên môn cao, điều này cũng góp phần gây ra các cản trở nhất định trong việc tìm kiếm việc làm phù hợp. Thực tế cho thấy người khuyết tật từ 15 tuổi trở lên rất khó có việc làm, và hầu hết người khuyết tật hoặc chưa bao giờ đi làm hoặc đã từng đi làm nhưng lại bị thất nghiệp.

### **- Đặc điểm về kinh tế**

Thực tế, lao động là người khuyết tật đang đối diện với tình trạng bị yếu thế trên thị trường lao động và cần sự hỗ trợ lớn về dịch vụ chăm sóc sức khỏe để duy trì tình trạng thể chất. Do đó, các nhà tuyển dụng thường có sự e ngại và hạn chế việc tuyển dụng người khuyết tật. Các nghiên cứu chỉ ra rằng tỷ lệ người khuyết tật có việc làm trong độ tuổi lao động ở Việt Nam rất thấp, đa số sống ở nông thôn, có điều kiện kinh tế khó khăn và phụ thuộc vào trợ cấp từ Nhà nước.

Ngoài ra, lao động là người khuyết tật ở Việt Nam thường tham gia vào các công việc thủ công như đan lát mây tre, dệt thổ cẩm, sản xuất tăm bông tại các cơ sở nhỏ hoặc kinh tế chăn nuôi tại gia, với thu nhập thấp và không ổn định. Khó khăn khi tham gia vào hoạt động kinh tế do hạn chế về thể chất, trí lực và sự đối xử của xã hội đã khiến cho lao động khuyết tật chưa có cơ hội thực sự phát huy tiềm năng và đóng góp vào nền kinh tế quốc gia một cách xứng đáng.

Với những đặc điểm riêng biệt về sức khỏe, tâm sinh lý và tương quan kinh tế - xã hội khác biệt so với các nhóm lao động khác, việc giải quyết hiệu quả vấn đề việc làm của lao động là người khuyết tật trở nên vô cùng quan trọng. Điều này không chỉ ảnh hưởng đến chính sách an sinh xã hội mà còn thúc đẩy sự tăng trưởng bền vững của nền kinh tế thông qua phương châm "người người làm kinh tế, nhà nhà làm kinh tế".

## **1.2. Quyền lao động của người khuyết tật**

### **1.2.1 Khái niệm về quyền lao động của người khuyết tật**

Quyền lao động của người khuyết tật được quy định trong các luật và chính sách nhằm đảm bảo rằng người khuyết tật có cơ hội bình đẳng trong việc làm và được bảo vệ khỏi mọi hình thức phân biệt đối xử trong môi trường lao động. Quyền này bao gồm việc được tiếp cận các cơ hội việc làm, được đối xử công bằng trong tuyển dụng, đào tạo, thăng tiến và điều kiện làm việc, cũng như được hưởng các chế độ và chính sách bảo hiểm xã hội tương đương với những người lao động khác.

Pháp luật quy định rằng người khuyết tật phải được làm việc trong môi trường an toàn và thuận lợi, phù hợp với khả năng của họ. Điều này đòi hỏi các nhà tuyển dụng phải tạo ra các điều kiện làm việc hợp lý, bao gồm việc điều chỉnh cơ sở vật chất và trang thiết bị, cung cấp các hỗ trợ kỹ thuật và dịch vụ trợ giúp để người khuyết tật có thể thực hiện công việc của mình một cách hiệu quả.

Ngoài ra, pháp luật cũng khuyến khích và hỗ trợ người khuyết tật tự tạo việc làm và khởi nghiệp. Các chương trình đào tạo nghề, hỗ trợ tài chính và tư vấn khởi nghiệp được thiết lập để giúp người khuyết tật phát triển kỹ năng và tham gia vào thị trường lao động một cách chủ động.

Tại Việt Nam, các quy định về quyền lao động của người khuyết tật được thể hiện rõ trong Luật Người Khuyết Tật năm 2010 và Bộ luật Lao động. Luật Người Khuyết Tật quy định rằng người khuyết tật có quyền làm việc bình đẳng, không bị phân biệt đối xử, và được bảo vệ các quyền lợi lao động như mọi công dân khác. Bộ luật Lao động cũng quy định các biện pháp cụ thể để bảo vệ quyền lợi của người khuyết tật trong quá trình tuyển dụng và làm việc.

Nhìn chung, quyền lao động của người khuyết tật là nhằm đảm bảo rằng họ được tham gia vào hoạt động kinh tế xã hội một cách bình đẳng và có cơ hội phát triển nghề nghiệp, từ đó nâng cao chất lượng cuộc sống và đóng góp tích cực vào sự phát triển của cộng đồng.

### **1.2.2. Các công ước quốc tế liên quan đến quyền lao động của người khuyết tật**

#### **1.2.2.1. Công ước về quyền của người khuyết tật ngày 13/12/2006 (CRPD)**

Công ước về quyền của người khuyết tật, được thông qua vào ngày 13 tháng 12 năm 2006 bởi Liên Hợp Quốc, là một bước quan trọng trong việc bảo vệ và thúc đẩy quyền lợi của người khuyết tật trên toàn thế giới.

Người khuyết tật là một phần không thể thiếu của cộng đồng, đó là một nhóm cấu thành quan trọng trong xã hội và tồn tại ở mọi nơi và thời điểm trong lịch sử. Theo thống kê của Tổ chức Y tế Thế giới (WHO), người khuyết tật chiếm khoảng 10% tổng số dân số trên thế giới. Ở Việt Nam, theo Bộ Lao động - Thương binh - Xã hội, có khoảng 6,2 triệu người khuyết tật, chiếm 7,06% dân số từ 2 tuổi trở lên.

Năm 1981, Liên hợp quốc đã ra mắt Năm quốc tế về Người khuyết tật và Chương trình hành động vì Người khuyết tật năm 1982, với mục tiêu tới năm 2010 sẽ xây dựng một xã hội công bằng cho mọi người. Liên hợp quốc cùng các tổ chức quốc tế khác đã



phát hành nhiều văn kiện nhằm thúc đẩy quyền của người khuyết tật, trong đó có Công ước quốc tế về quyền của người khuyết tật (CRPD), được thông qua vào ngày 13/12/2006, với mục tiêu bảo vệ các quyền và nhân phẩm của người khuyết tật.

CRPD là kết quả của nhiều năm vận động của các tổ chức và phong trào người khuyết tật. Được thông qua vào tháng 3/2007, CRPD thiết lập cơ chế quốc tế để bảo vệ quyền của 650 triệu người khuyết tật trên toàn thế giới và là điều ước quốc tế đầu tiên về nhân quyền trong thế kỷ XXI. Điều này đã định vị và bảo đảm các quyền của người khuyết tật dựa trên việc xem xét tình trạng khuyết tật là một vấn đề về quyền con người, không chỉ là một vấn đề từ thiện. CRPD cũng thúc đẩy sự chuyển đổi từ tiếp cận nhân đạo sang nhân quyền trong việc đối diện với tình trạng khuyết tật.

Mục tiêu chính của Công ước là đảm bảo rằng người khuyết tật được coi trọng và có quyền lợi như bất kỳ ai khác trong xã hội. Điều này bao gồm việc đảm bảo họ được bình đẳng và không phân biệt đối xử, cũng như có quyền tự lập và tham gia vào cuộc sống xã hội, kinh tế, văn hóa và chính trị.

Công ước nhấn mạnh quyền truy cập của người khuyết tật vào các dịch vụ và cơ sở hạ tầng cần thiết, bao gồm giáo dục, y tế, giao thông và công nghệ thông tin. Nó cũng đảm bảo quyền tự do và an toàn cá nhân của họ, bao gồm quyền tự quyết về cơ thể và cuộc sống của mình.

Ngoài ra, Công ước cũng khuyến khích hợp tác quốc tế để đảm bảo việc thực thi hiệu quả của các nguyên tắc và cam kết được nêu trong nó. Điều này bao gồm việc thúc đẩy sự hiểu biết và nhận thức về quyền lợi của người khuyết tật, cũng như việc hỗ trợ các quốc gia trong việc phát triển và thực thi các chính sách và chương trình liên quan đến người khuyết tật.

### ***\*Các nguyên tắc và quyền của người khuyết tật trong CRPD***

Theo phân loại của Tổ chức Y tế thế giới (WHO), có 3 mức độ suy giảm là khiếm khuyết, khuyết tật và tàn tật. Còn theo quan điểm của Tổ chức quốc tế người khuyết tật thì người khuyết tật trở thành tàn tật là do bị thiếu cơ hội để tham gia các hoạt động xã hội và có một cuộc sống giống như những người khác. Vì vậy, khuyết tật phản ánh sự tương tác giữa các tính năng của xã hội và các tính năng của cơ thể mà trong đó người khuyết tật sinh sống.

Điều 1 của CRPD lần đầu tiên nêu ra định nghĩa về người khuyết tật trong Luật Nhân quyền quốc tế, cụ thể: “*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”.*

Mặc dù còn những quan điểm khác nhau về thuộc tính của khái niệm “người khuyết tật”, song việc lần đầu tiên có một định nghĩa về người khuyết tật được xác định trong Luật Nhân quyền quốc tế có ý nghĩa to lớn trong việc thúc đẩy và bảo vệ quyền của đối tượng này trên thế giới.

Bên cạnh định nghĩa về người khuyết tật, CRPD đã có quy định cụ thể về các nguyên tắc chung về quyền của nhóm xã hội này (Điều 3), bao gồm:

- Tôn trọng nhân phẩm vốn có, quyền tự chủ của cá nhân, trong đó có tự do lựa chọn, và tôn trọng sự độc lập của cá nhân;
- Không phân biệt đối xử;
- Tham gia và hòa nhập trọn vẹn và hữu hiệu vào xã hội;
- Tôn trọng sự khác biệt và chấp nhận người khuyết tật là bộ phận của nhân loại có tính đa dạng;

...”

Nguyên tắc bình đẳng không phân biệt đối xử còn được quy định cụ thể trong điều 5 của CRPD. Điều này đặt ra yêu cầu với các quốc gia thành viên phải thực thi những biện pháp thích hợp để ngăn cấm mọi sự phân biệt đối xử dựa trên cơ sở khuyết tật và bảo vệ một cách hiệu quả những người khuyết tật khỏi mọi hình thức phân biệt đối xử.

Người khuyết tật có những quyền cơ bản giống như những người khác trong xã hội, trên tất cả các lĩnh vực dân sự, chính trị, kinh tế, xã hội, văn hóa. Cụ thể như: Quyền sống; quyền bình đẳng trước pháp luật và được pháp luật bảo vệ một cách bình đẳng; quyền tự do và an toàn cá nhân; quyền tự do đi lại; quyền được giáo dục; quyền được chăm sóc sức khỏe; quyền bình đẳng về lao động và việc làm; quyền tham gia các hoạt động văn hóa vui chơi giải trí, thể thao; quyền được hỗ trợ để phục hồi chức năng; quyền được hòa nhập và hỗ trợ để hòa nhập vào cộng đồng; quyền được hỗ trợ trong việc đi lại...

#### ***\*Một số quyền của người khuyết tật trong CRPD***

##### ***- Một số quyền dân sự, chính trị***

##### ***+ Quyền sống***

Quyền sống được coi là quyền tối cao và không được phép tùy tiện vi phạm, thậm chí trong các tình huống khẩn cấp đe dọa đến vận mệnh quốc gia. Quyền này được quy định trong Điều 3 của Tuyên ngôn Quốc tế Nhân quyền (UDHR) và Điều 6 của Công ước Dân sự và Chính trị (ICCPR), và cũng được thảo luận trong Điều 10 và 11 của Công ước về Quyền của Người khuyết tật (CRPD). Đối với người khuyết tật, quyền này còn bao gồm việc được bảo vệ và hỗ trợ trong các tình huống khẩn cấp như xung đột vũ trang, thảm họa thiên nhiên, và các sự kiện tương tự. Đặc biệt, Điều 10 của CRPD nêu rõ: *"Các quốc gia thành viên tái cam kết rằng tất cả mọi người, bao gồm người khuyết tật, có quyền sống và sẽ thực hiện mọi biện pháp cần thiết để đảm bảo rằng người khuyết tật có thể tận hưởng quyền này một cách hiệu quả và bình đẳng như những người khác"*.

**+ *Quyền bình đẳng trước pháp luật và được pháp luật bảo vệ một cách bình đẳng***

Đây là một trong những quyền dân sự chính trị quan trọng của con người nói chung và của người khuyết tật nói riêng. Điều 7 ICCPR khẳng định “Mọi người đều bình đẳng trước pháp luật và được pháp luật bảo vệ một cách bình đẳng mà không có bất kỳ sự phân biệt nào...”; Điều 14 ICCPR cũng nêu rõ: “Mọi người đều bình đẳng trước các tòa án và cơ quan tài phán”. Quyền này cũng được ghi nhận tại Điều 12, 13 CRPD.

**+ *Quyền được tự do đi lại, tự do lựa chọn quốc tịch và nơi sinh sống***

Quyền này có ý nghĩa quan trọng cho sự phát triển cá nhân, đồng thời là tiền đề cho phát triển xã hội. Đây là quyền dân sự cơ bản, áp dụng chung cho tất cả mọi người, trong đó có người khuyết tật. Quyền này được quy định tại Điều 18 CRPD, trong đó nhấn mạnh không ai có thể bị tước bỏ các quyền này chỉ vì lý do họ bị khuyết tật, cụ thể trong các vấn đề như cấp, sở hữu, sử dụng các giấy tờ tùy thân, hộ chiếu, xuất nhập cảnh hay việc đăng ký khai sinh,...

**\**Một số quyền kinh tế, xã hội, văn hóa***

**+ *Quyền có mức sống thích đáng và được bảo trợ xã hội***

Điều 28 CRPD quy định người khuyết tật cũng được hưởng các quyền này mà không bị phân biệt đối xử vì lý do khuyết tật. Không chỉ vậy, các quốc gia thành viên CRPD phải thực thi những biện pháp cần thiết để bảo đảm cho người khuyết tật được tiếp cận với các dịch vụ xã hội hỗ trợ cho họ, bao gồm các chương trình bảo trợ xã hội và giảm nghèo, các chương trình công cộng về nhà ở, hưu trí, phúc lợi xã hội.

**+ *Quyền được giáo dục***

Giáo dục là công cụ quan trọng để thực hiện quyền con người. Đối với người khuyết tật, giáo dục có ý nghĩa rất quan trọng, vì nhờ có giáo dục, người khuyết tật được nâng cao nhận thức, mở rộng các quan hệ, cơ hội để hoà nhập vào cộng đồng. Nhận thức được tầm quan trọng của giáo dục đối với người khuyết tật, CRPD đã yêu cầu các quốc gia thành viên phải đảm bảo cơ hội học tập bình đẳng cho người khuyết tật ở mọi cấp và hình thức giáo dục cũng như phải trợ giúp để người khuyết tật có những phương tiện, cơ sở vật chất, công nghệ và phương pháp giáo dục thích hợp. Điều này có nghĩa là, không được tách người khuyết tật ra khỏi hệ thống giáo dục chung của quốc gia, cũng như không được tước bỏ quyền được giáo dục tiểu học miễn phí của trẻ em khuyết tật.

#### **+ *Quyền được chăm sóc sức khỏe***

Tất cả mọi người đều có quyền được hưởng mức độ sức khỏe cao nhất có thể đạt được để sống một cuộc sống có nhân phẩm; người khuyết tật cũng không nằm ngoài nhu cầu về quyền này. Điều 25 CRPD khẳng định “các quốc gia thành viên của công ước này thừa nhận người khuyết tật có quyền thụ hưởng tiêu chuẩn chăm sóc sức khỏe cao nhất có thể mà không có sự phân biệt đối xử vì lý do khuyết tật. Các quốc gia thành viên của công ước này cam kết thực hiện các biện pháp phù hợp để đảm bảo người khuyết tật có thể tiếp cận được các dịch vụ y tế mang tính nhạy cảm giới, bao gồm phục hồi chức năng có liên quan đến vấn đề y tế...”.

#### **+ *Quyền được hỗ trợ để phục hồi chức năng***

Đây là quyền đặc thù của người khuyết tật, nhằm tạo điều kiện cho người khuyết tật có thể đạt được sự độc lập ở mức độ tối đa năng lực nghề nghiệp, xã hội, tinh thần, thể chất, và có thể hòa nhập một cách trọn vẹn ở mọi khía cạnh của cuộc sống. Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) vào năm 1983 đã thông qua Công ước số 159, đề cập tới việc phục hồi chức năng lao động cho người khuyết tật, nhằm giúp người khuyết tật phục hồi sức khỏe để tiếp tục các quan hệ lao động mang lại thu nhập cho bản thân. Đến năm 2006, CRPD được Đại hội đồng Liên hợp quốc thông qua đã đặc biệt coi trọng vấn đề phục hồi chức năng, không chỉ áp dụng với người lao động là người khuyết tật mà áp dụng đối với mọi người khuyết tật nói chung. Theo Điều 26 CRPD, để đạt được mục đích đó, các quốc gia thành viên phải tổ chức, củng cố và mở rộng các dịch vụ cũng như chương trình hỗ trợ phục hồi chức năng cho người khuyết tật, đặc biệt là trên các lĩnh vực y tế, việc làm, giáo dục và xã hội, bảo đảm những chương trình và dịch vụ như vậy phải có sẵn, tiện dụng cho mọi người khuyết tật, kể cả ở các vùng nông thôn và được cung cấp cho người khuyết tật ở giai đoạn sớm nhất, có thể dựa trên nhu cầu và khả năng của từng cá nhân.

#### **+ *Quyền về lao động và việc làm***

Đây là lĩnh vực mà sự phân biệt đối xử trên cơ sở khuyết tật diễn ra phổ biến và dai dẳng nhất. Ở các quốc gia, tỷ lệ người khuyết tật bị thất nghiệp cao gấp hai đến ba lần người bình thường. Ở những nơi người khuyết tật có việc làm thì thông thường họ chỉ được làm những công việc với mức lương thấp và thường bị tách khỏi thị trường lao động. Quyền lao động việc làm một mặt giúp người khuyết tật tạo thu nhập cho bản thân mình, mặt khác còn giúp họ phục hồi chức năng, hoà nhập với cộng đồng. Điều 27 CRPD yêu cầu các quốc gia thành viên phải cấm sự phân biệt đối xử dựa trên cơ sở khuyết tật trong việc tuyển dụng, thuê và nhận vào làm việc, duy trì việc làm, thăng tiến, đào tạo nâng cao trình độ nghề nghiệp, điều kiện làm việc, an toàn và vệ sinh lao động, tham gia công đoàn...

#### 1.2.2.2. Công ước số 159 của ILO

Công ước 159 của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) được thông qua vào năm 1983, và nó tập trung vào bảo vệ quyền của lao động viên khuyết tật. Công ước này đặt ra các nguyên tắc và biện pháp cụ thể để đảm bảo rằng lao động viên khuyết tật không bị kỳ thị trong việc tìm kiếm và giữ lại công việc, và họ được đảm bảo điều kiện làm việc an toàn và công bằng. Công ước 159 cũng yêu cầu các quốc gia thành viên phát triển chính sách và chương trình để hỗ trợ lao động viên khuyết tật trong thị trường lao động.

Trong công ước 159, quyền lao động và việc làm của NKT là quyền có cơ hội tự kiếm sống bằng hình thức lao động do người lao động chọn hoặc chấp nhận trên thị trường lao động và trong môi trường lao động mở, dễ tiếp cận đối với NKT. Công ước quy định các quốc gia thành viên có nghĩa vụ công nhận quyền lao động của NKT trên cơ sở bình đẳng với những người khác; bảo vệ và thúc đẩy việc biến quyền làm việc thành hiện thực, kể cả cho những người bị khuyết tật trong quá trình lao động, bằng cách tiến hành các bước thích hợp, bao gồm việc thông qua các biện pháp lập pháp, nhằm một số mục đích sau:

- Cấm phân biệt trên cơ sở sự khuyết tật trong mọi vấn đề liên quan đến việc làm, bao gồm điều kiện tuyển dụng, sự thuê mướn và tuyển dụng, tiếp tục được tuyển dụng, thăng tiến nghề nghiệp và 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;

- Bảo đảm cho NKT có thể thực hiện quyền tham gia công đoàn, nghiệp đoàn trên cơ sở bình đẳng với những người khác;

- Tạo điều kiện cho NKT tiếp cận các chương trình kỹ thuật và hướng nghiệp chung, các dịch vụ việc làm, đào tạo nghề và đào tạo tiếp tục;
- Thúc đẩy cơ hội việc làm và thăng tiến nghề nghiệp cho NKT trên thị trường lao động, cũng như thúc đẩy hỗ trợ tìm kiếm việc làm, duy trì và quay trở lại làm việc;
- Thúc đẩy cơ hội tự làm việc, nhận thầu, phát triển hợp tác xã và khởi nghiệp;
- Tuyển dụng NKT trong lĩnh vực công;
- Thúc đẩy tuyển dụng NKT trong lĩnh vực tư, thông qua các biện pháp và chính sách thích hợp, trong đó có thể có các chương trình hành động mang tính chất động viên, khen thưởng và các biện pháp khác;
- Bảo đảm tạo điều kiện hợp lý cho NKT ở nơi làm việc;
- Tạo điều kiện cho NKT có kinh nghiệm làm việc trên thị trường lao động mở;
- Thúc đẩy các chương trình phục hồi nghề nghiệp, giữ gìn nghề nghiệp và quay trở lại làm việc cho NKT.

Ngoài ra, các quốc gia thành viên phải bảo đảm rằng NKT không phải làm nô dịch hoặc lao dịch, và được bảo vệ khỏi hình thức lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc, trên cơ sở bình đẳng với những người khác.

Theo Công ước 159, các quốc gia thành viên có trách nhiệm ghi nhận và bảo đảm thực hiện quyền lao động và việc làm của NKT. Trong đó, bảo đảm quyền lao động và việc làm của NKT là việc thực hiện trách nhiệm của Nhà nước, xã hội nhằm tạo ra các điều kiện phù hợp để NKT có cơ hội tiếp cận, hưởng thụ quyền lao động và việc làm của mình một cách bình đẳng, không bị phân biệt đối xử. Với ý nghĩa như vậy, bảo đảm quyền lao động và việc làm của NKT bao hàm sự bảo đảm cả về mặt thể chế (xây dựng, ban hành chính sách, pháp luật) và bảo đảm về mặt thực tế (thực hiện chính sách pháp luật)

Công ước 159 ghi nhận rằng lao động viên khuyết tật thường gặp phải những trở ngại đặc biệt trong việc tìm kiếm và duy trì công việc, và vì vậy cần có những biện pháp cụ thể để bảo vệ quyền của họ. Điều này bao gồm việc đảm bảo môi trường làm việc an toàn và phù hợp, cũng như đảm bảo họ được truy cập vào các cơ hội học tập và đào tạo. Công ước 159 cũng yêu cầu các quốc gia thành viên thực hiện các biện pháp chính sách để hỗ trợ lao động viên khuyết tật, bao gồm cả việc thúc đẩy việc tuyển dụng và thúc đẩy quyền lợi cụ thể trong môi trường lao động. Nó cũng khuyến khích việc hợp tác

giữa chính phủ, các tổ chức lao động, và các tổ chức xã hội khác để đạt được mục tiêu của công ước.

### **1.2.3. Các quy định của pháp luật hiện hành về quyền lao động của người khuyết tật**

Hiến pháp nước Cộng hoà XHCN Việt Nam qua các thời kỳ đều khẳng định NKT là công dân với đầy đủ quyền và nghĩa vụ như mọi công dân khác. Ngoài ra, NKT có quyền được xã hội trợ giúp để thực hiện các quyền và nghĩa vụ, được tham gia tích cực vào các hoạt động của xã hội và đồng thời NKT được miễn trừ một số nghĩa vụ công dân. Cụ thể, khoản 2 Điều 59 Hiến pháp năm 2013 quy định: *“Nhà nước tạo bình đẳng về cơ hội để công dân thụ hưởng phúc lợi xã hội, phát triển hệ thống an sinh xã hội, có chính sách trợ giúp người cao tuổi, NKT, người nghèo và người có hoàn cảnh khó khăn khác”*; khoản 3 Điều 61 Hiến pháp năm 2013 quy định, *“Nhà nước ưu tiên phát triển giáo dục ở miền núi, hải đảo, vùng đồng bào dân tộc thiểu số và vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn; ưu tiên sử dụng, phát triển nhân tài; tạo điều kiện để người khuyết tật và người nghèo được học văn hoá và học nghề”*.

Trên cơ sở Hiến pháp năm 2013, Bộ luật Lao động năm 2019 xác định chính sách của Nhà nước về lao động nói chung, trong đó quy định nguyên tắc bình đẳng và các chế độ, chính sách để bảo vệ người lao động thuộc các đối tượng cần được bảo vệ như lao động nữ, người lao động cao tuổi, lao động chưa thành niên, và lao động là NKT. Theo BLLĐ năm 2019, quyền lao động và việc làm của NKT không những được ghi nhận mà còn được Nhà nước bảo trợ và bảo đảm thực hiện. Bên cạnh đó, BLLĐ năm 2019 cũng quy định chính sách khuyến khích, ưu đãi đối với người sử dụng lao động trong tạo việc làm và sử dụng lao động là NKT. Ngoài Hiến pháp và BLLĐ, chính sách của Nhà nước đối với lao động là NKT còn được thể hiện qua các quy định về quyền và nghĩa vụ của NKT (Điều 4); chính sách của Nhà nước đối với NKT (Điều 5) và vấn đề dạy nghề và việc làm (từ Điều 32 đến Điều 35 Chương V) trong Luật NKT năm 2010. Với những quy định trong Hiến pháp, BLLĐ và Luật NKT có thể khẳng định, chính sách của Việt Nam đối với lao động là NKT là nhất quán, tiến bộ và phù hợp với quy định trong Công ước về quyền của NKT và Công ước số 159.

1.2.3.1. Pháp luật khẳng định chính sách nhất quán của Nhà nước đối với lao động là người khuyết tật.

#### ***\*Việc làm đối với người khuyết tật (Điều 33 Luật Người khuyết tật năm 2010)***

Trong cuộc sống, người khuyết tật bởi vì những khiếm khuyết của mình về thể trạng, trí tuệ,... nên gặp nhiều khó khăn. Vì thế, người khuyết tật có ít hơn cơ hội tìm

kiếm và được làm việc so với người không bị khiếm khuyết. Nhận thấy những điều này, Đảng và Nhà nước đã ban hành các chính sách, quy định pháp luật để tạo điều kiện thuận lợi cho người khuyết tật như sau (Điều 33 Luật Người khuyết tật năm 2010):

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

- Cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân không được từ chối tuyển dụng người khuyết tật có đủ tiêu chuẩn tuyển dụng vào làm việc hoặc đặt ra tiêu chuẩn tuyển dụng trái quy định của pháp luật nhằm hạn chế cơ hội làm việc của người khuyết tật.

- Cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân sử dụng lao động là người khuyết tật tùy theo điều kiện cụ thể bố trí sắp xếp công việc, bảo đảm điều kiện và môi trường làm việc phù hợp cho người khuyết tật.

- Cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân sử dụng lao động là người khuyết tật phải thực hiện đầy đủ quy định của pháp luật về lao động đối với lao động là người khuyết tật.

- Tổ chức giới thiệu việc làm có trách nhiệm tư vấn học nghề, tư vấn và giới thiệu việc làm cho người khuyết tật.

- Người khuyết tật tự tạo việc làm hoặc hộ gia đình tạo việc làm cho người khuyết tật được vay vốn với lãi suất ưu đãi để sản xuất kinh doanh, được hướng dẫn về sản xuất, chuyển giao công nghệ, hỗ trợ tiêu thụ sản phẩm theo quy định của Chính phủ.

Tóm lại, Nhà nước đã và đang tạo điều kiện hết mức cho người khuyết tật phục hồi chức năng lao động, được tư vấn việc làm miễn phí và có cơ hội làm việc phù hợp với sức khỏe và đặc điểm của họ. Cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp và cá nhân không được phép từ chối tuyển dụng người khuyết tật có đủ tiêu chuẩn tuyển dụng hoặc áp đặt các tiêu chuẩn tuyển dụng trái với quy định pháp luật để hạn chế cơ hội làm việc của họ. Cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp và cá nhân cũng phải bố trí điều kiện và môi trường làm việc phù hợp dành cho người khuyết tật, đồng thời tuân thủ đầy đủ quy định pháp luật về lao động đối với họ.

#### ***\*Quy định về sử dụng lao động là người khuyết tật***

Theo Điều 159 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về sử dụng lao động là người khuyết tật như sau:



- Người sử dụng lao động phải bảo đảm về điều kiện lao động, công cụ lao động, an toàn, vệ sinh lao động và tổ chức khám sức khỏe định kỳ phù hợp với người lao động là người khuyết tật;

- Người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của người lao động là người khuyết tật khi quyết định những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của họ.

***\*Các hành vi bị nghiêm cấm khi sử dụng lao động là người khuyết tật***

Các hành vi bị nghiêm cấm khi sử dụng lao động là người khuyết tật được quy định tại Điều 160 Bộ luật Lao động năm 2019 như sau:

- Sử dụng người lao động là người khuyết tật nhẹ suy giảm khả năng lao động từ 51% trở lên, khuyết tật nặng hoặc khuyết tật đặc biệt nặng làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm, trừ trường hợp người lao động là người khuyết tật đồng ý.

- 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.

***\*Chính sách hỗ trợ cơ sở kinh doanh có nhiều người lao động khuyết tật***

Căn cứ theo Điều 34 Luật Người khuyết tật năm 2010 quy định chính sách hỗ trợ cơ sở kinh doanh có nhiều người lao động khuyết tật như sau:

- Cơ sở sản xuất, kinh doanh sử dụng từ 30% tổng số lao động trở lên là người khuyết tật được hỗ trợ cải tạo điều kiện, môi trường làm việc phù hợp cho người khuyết tật;

- Được vay vốn với lãi suất ưu đãi theo dự án phát triển sản xuất kinh doanh;

- Được ưu tiên cho thuê đất, mặt bằng, mặt nước và miễn, giảm tiền thuê đất, mặt bằng, mặt nước phục vụ sản xuất, kinh doanh theo tỷ lệ lao động là người khuyết tật, mức độ khuyết tật của người lao động và quy mô doanh nghiệp.

### 1.2.3.2. Các quy định về điều kiện làm việc và chăm sóc sức khỏe đối với lao động là người khuyết tật

Khi tham gia vào lao động thì sức khỏe của người lao động là vấn đề được quan tâm hàng đầu. Nhà nước và người sử dụng lao động phải có những chính sách, biện pháp phù hợp để bảo đảm điều kiện lao động và chăm sóc sức khỏe cho người lao động. Với lao động là NKT, những “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” nên việc bảo đảm điều kiện lao động và chăm sóc sức khỏe càng có ý nghĩa quan trọng. Nhận thức được điều đó, ngoài các quy định chung về điều kiện làm việc và chăm sóc sức khỏe với người lao động, pháp luật Việt Nam còn có quy định riêng về điều kiện làm việc và chăm sóc sức khỏe đối với lao động là NKT.

Theo quy định của BLLĐ năm 2019 và Luật NKT năm 2010, người sử dụng lao động phải bảo đảm điều kiện lao động, công cụ lao động, an toàn, vệ sinh lao động và môi trường làm việc phù hợp với lao động là NKT. Về chăm sóc sức khỏe, Điều 159 BLLĐ năm 2019 quy định người sử dụng lao động phải “tổ chức khám sức khỏe định kỳ phù hợp với người lao động là NKT”; Điều 21 Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2013 quy định “...đối với người lao động làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, người lao động là NKT, người lao động chưa thành niên, người lao động cao tuổi được khám sức khỏe ít nhất 06 tháng một lần”.

Việc xác định nghĩa vụ của người sử dụng lao động cũng là một cách ghi nhận và bảo đảm thực hiện quyền của lao động là NKT. Những quy định trên thể hiện tính nhân văn, sự quan tâm của Nhà nước đối với lao động là NKT, phù hợp với quy định “bảo đảm sức khỏe” và “Bảo đảm tạo điều kiện hợp lý cho NKT ở nơi làm việc” được xác định trong Công ước về quyền của NKT.

#### ***\*Chăm sóc sức khỏe ban đầu tại nơi cư trú với người khuyết tật***

Trạm y tế cấp xã có trách nhiệm sau đây:

- Triển khai các hình thức tuyên truyền, giáo dục, phổ biến kiến thức phổ thông về chăm sóc sức khỏe, phòng ngừa, giảm thiểu khuyết tật; hướng dẫn người khuyết tật phương pháp phòng bệnh, tự chăm sóc sức khỏe và phục hồi chức năng;
- Lập hồ sơ theo dõi, quản lý sức khỏe người khuyết tật;
- Khám bệnh, chữa bệnh phù hợp với phạm vi chuyên môn cho người khuyết tật.

Kinh phí để thực hiện quy định tại điểm a và điểm b khoản 1 Điều 21 Luật Người khuyết tật 2010 do ngân sách nhà nước bảo đảm.

***\*Khám bệnh, chữa bệnh với người khuyết tật***

- Nhà nước bảo đảm để người khuyết tật được khám bệnh, chữa bệnh và sử dụng các dịch vụ y tế phù hợp.

- Người khuyết tật được hưởng chính sách bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật về bảo hiểm y tế.

- Gia đình người khuyết tật có trách nhiệm tạo điều kiện thuận lợi để người khuyết tật được khám bệnh, chữa bệnh.

- Người khuyết tật là người mắc bệnh tâm thần ở trạng thái kích động, trầm cảm, có ý tưởng, hành vi tự sát hoặc gây nguy hiểm cho người khác được hỗ trợ sinh hoạt phí, chi phí đi lại và chi phí điều trị trong thời gian điều trị bắt buộc tại cơ sở khám bệnh, chữa bệnh.

- Khuyến khích tổ chức, cá nhân hỗ trợ thực hiện khám bệnh, chữa bệnh cho người khuyết tật.

***\*Trách nhiệm của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh với người khuyết tật***

- Thực hiện biện pháp khám bệnh, chữa bệnh phù hợp cho người khuyết tật.

- Ưu tiên khám bệnh, chữa bệnh cho người khuyết tật đặc biệt nặng và người khuyết tật nặng, trẻ em khuyết tật, người cao tuổi khuyết tật, phụ nữ khuyết tật có thai theo quy định của pháp luật về khám bệnh, chữa bệnh.

- Tư vấn biện pháp phòng ngừa và phát hiện sớm khuyết tật; xác định khuyết tật bẩm sinh đối với trẻ em sơ sinh để kịp thời có biện pháp điều trị và chỉnh hình, phục hồi chức năng phù hợp.

- Thực hiện cải tạo, nâng cấp cơ sở vật chất phục vụ khám bệnh, chữa bệnh chưa bảo đảm điều kiện tiếp cận đối với người khuyết tật.

***\*Cơ sở chỉnh hình, phục hồi chức năng với người khuyết tật***

Luật người Khuyết tật của Việt Nam quy định rõ quyền lợi của người khuyết tật, bao gồm quyền tiếp cận các dịch vụ chỉnh hình và phục hồi chức năng. Chính phủ và các tổ chức luôn có các chương trình hỗ trợ tài chính cho các cơ sở chỉnh hình và phục hồi chức năng dành riêng cho người khuyết tật. Trong đó, các cơ sở chỉnh hình và phục

hội chức năng đóng vai trò quan trọng trong việc hỗ trợ người khuyết tật tại Việt Nam, dưới đây là một số cơ sở chính nổi bật:

+Trung tâm Chính hình và Phục hồi chức năng Đà Nẵng: Cung cấp các dịch vụ chính hình và phục hồi chức năng toàn diện cho người khuyết tật.

+Trung tâm Phục hồi chức năng cho Người khuyết tật Thụy An: Chuyên về các dịch vụ phục hồi chức năng và đào tạo nghề cho người khuyết tật.

Việc thành lập và hoạt động của cơ sở chính hình, phục hồi chức năng được thực hiện theo quy định của pháp luật. Nhà nước bảo đảm việc đầu tư xây dựng cơ sở vật chất kỹ thuật đối với cơ sở chính hình, phục hồi chức năng công lập.

***\*Phục hồi chức năng dựa vào cộng đồng với người khuyết tật***

Phục hồi chức năng dựa vào cộng đồng là biện pháp thực hiện tại cộng đồng nhằm chuyển giao kiến thức về vấn đề khuyết tật, kỹ năng phục hồi và thái độ tích cực đến người khuyết tật, gia đình của họ và cộng đồng nhằm tạo sự bình đẳng về cơ hội và hòa nhập cộng đồng cho người khuyết tật. Người khuyết tật được tạo điều kiện, hỗ trợ phục hồi chức năng dựa vào cộng đồng. Gia đình người khuyết tật có trách nhiệm tạo điều kiện thuận lợi để người khuyết tật phục hồi chức năng dựa vào cộng đồng. Cơ sở chính hình, phục hồi chức năng có trách nhiệm tham gia hướng dẫn hoạt động chuyên môn phục hồi chức năng dựa vào cộng đồng. Ủy ban nhân dân các cấp có trách nhiệm xây dựng và tổ chức thực hiện chương trình phục hồi chức năng dựa vào cộng đồng; tạo điều kiện để cơ quan, tổ chức và cá nhân tổ chức hoặc tham gia thực hiện hoạt động phục hồi chức năng dựa vào cộng đồng.

***\*Doanh nghiệp phải tổ chức khám sức khỏe mấy lần trong năm khi sử dụng lao động là người khuyết tật***

Pháp luật quy định có quy định (Điều 21 Luật An toàn về vệ sinh lao động 2015) về khám sức khỏe và điều trị bệnh nghề nghiệp cho người lao động như sau:

- Hằng năm, người sử dụng lao động phải tổ chức khám sức khỏe ít nhất một lần cho người lao động; đối với người lao động làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, người lao động là người khuyết tật, người lao động chưa thành niên, người lao động cao tuổi được khám sức khỏe ít nhất 06 tháng một lần;

- Khi khám sức khỏe theo quy định tại khoản 1 Điều này, lao động nữ phải được khám chuyên khoa phụ sản, người làm việc trong môi trường lao động tiếp xúc với các yếu tố có nguy cơ gây bệnh nghề nghiệp phải được khám phát hiện bệnh nghề nghiệp;

- Người sử dụng lao động tổ chức khám sức khỏe cho người lao động trước khi bố trí làm việc và trước khi chuyển sang làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hơn hoặc sau khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đã phục hồi sức khỏe, tiếp tục trở lại làm việc, trừ trường hợp đã được Hội đồng y khoa khám giám định mức suy giảm khả năng lao động;

- Người sử dụng lao động tổ chức khám sức khỏe cho người lao động, khám phát hiện bệnh nghề nghiệp tại cơ sở khám bệnh, chữa bệnh bảo đảm yêu cầu, điều kiện chuyên môn kỹ thuật;

- Người sử dụng lao động đưa người lao động được chẩn đoán mắc bệnh nghề nghiệp đến cơ sở khám bệnh, chữa bệnh đủ điều kiện chuyên môn kỹ thuật để điều trị theo phác đồ điều trị bệnh nghề nghiệp do Bộ trưởng Bộ Y tế quy định;

- Chi phí cho hoạt động khám sức khỏe, khám phát hiện bệnh nghề nghiệp, điều trị bệnh nghề nghiệp cho người lao động do người sử dụng lao động chi trả quy định tại các khoản 1, 2, 3 và 5 Điều này được hạch toán vào chi phí được trừ khi xác định thu nhập chịu thuế theo Luật thuế thu nhập doanh nghiệp và hạch toán vào chi phí hoạt động thường xuyên đối với cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp không có hoạt động dịch vụ.

Như vậy, trong trường hợp sử dụng người lao động là người khuyết tật thì phải thực hiện khám sức khỏe 6 tháng 1 lần.

***\*Nghiên cứu khoa học, đào tạo chuyên gia, kỹ thuật viên, sản xuất trang thiết bị dành cho người khuyết tật***

Nhà nước hỗ trợ kinh phí theo dự án cho cơ quan, tổ chức nghiên cứu khoa học về người khuyết tật, đào tạo chuyên gia, kỹ thuật viên về chỉnh hình, phục hồi chức năng. Cơ sở sản xuất dụng cụ chỉnh hình, phương tiện, thiết bị phục hồi chức năng, trợ giúp sinh hoạt, học tập và lao động cho người khuyết tật được vay vốn với lãi suất ưu đãi, được miễn, giảm thuế theo quy định của pháp luật. Dụng cụ chỉnh hình, phương tiện, thiết bị phục hồi chức năng, trợ giúp sinh hoạt, học tập và lao động cho người khuyết tật từ chương trình, dự án viện trợ không hoàn lại hoặc do tổ chức, cá nhân nước ngoài tặng, hỗ trợ được miễn, giảm thuế theo quy định của pháp luật về thuế.

#### 1.2.3.3. Các quy định cấm trong sử dụng lao động là người khuyết tật

BLLĐ năm 2012 nghiêm cấm việc sử dụng lao động là NKT làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm hay làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm. Quy định trên được đặt ra với mục đích bảo vệ lao động là NKT, nhưng lại chưa phù hợp với nguyên tắc không phân biệt đối xử trên tất cả các khía cạnh. Thực tế cho thấy, quy định trên đã vô tình hạn chế khả năng tiếp cận việc làm của NKT. Khắc phục hạn chế đó, BLLĐ năm 2019 quy định, lao động là NKT có quyền quyết định làm thêm giờ, làm vào ban đêm hay làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và người sử dụng lao động có nghĩa vụ cung cấp đầy đủ thông tin về công việc đó để lao động là NKT cân nhắc và quyết định.

Những quy định mới tại Điều 160 BLLĐ năm 2019 (so với BLLĐ năm 2012) không chỉ không làm mất cơ hội nghề nghiệp của NKT, bảo đảm sự bình đẳng trong cơ hội tiếp cận nghề nghiệp của NKT, mà còn bảo đảm sự phù hợp với Công ước về quyền của NKT và Công ước số 159.

Ngoài các quy định cấm trong sử dụng lao động là NKT của BLLĐ năm 2019, Luật NKT năm 2010 cũng quy định cấm cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân 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. Quy định của Luật NKT năm 2010 hoàn toàn phù hợp với quy định, “Cấm phân biệt trên cơ sở sự khuyết tật trong mọi vấn đề liên quan đến việc làm, bao gồm điều kiện tuyển dụng, sự thuê mướn và tuyển dụng” trong Công ước về quyền của NKT và quy định “Ghi nhận bảo đảm sự bình đẳng thực sự về cơ hội và về đối xử giữa những người NKT với và người lao động nói chung trong việc làm và hoà nhập cộng đồng” trong Công ước số 159.

Các quy định về điều kiện làm việc và chăm sóc sức khỏe đối với lao động là người khuyết tật. Khi tham gia vào lao động thì sức khỏe của người lao động là vấn đề được quan tâm hàng đầu. Nhà nước và người sử dụng lao động phải có những chính sách, biện pháp phù hợp để bảo đảm điều kiện lao động và chăm sóc sức khỏe cho người lao động. Với lao động là NKT, những “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” nên việc bảo đảm điều kiện lao động và chăm sóc sức khỏe càng có ý nghĩa quan trọng. Nhận thức được điều đó, ngoài các quy định chung về điều kiện làm việc và chăm sóc sức khỏe với người lao động, pháp luật Việt Nam còn có quy định riêng về điều kiện làm việc và chăm sóc sức khỏe đối với lao động là NKT.

Theo quy định của BLLĐ năm 2019 và Luật NKT năm 2010, người sử dụng lao động phải bảo đảm điều kiện lao động, công cụ lao động, an toàn, vệ sinh lao động và môi trường làm việc phù hợp với lao động là NKT. Về chăm sóc sức khỏe, Điều 159 BLLĐ năm 2019 quy định người sử dụng lao động phải “tổ chức khám sức khỏe định kỳ phù hợp với người lao động là NKT”; Điều 21 Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2013 quy định “...đối với người lao động làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, người lao động là NKT, người lao động chưa thành niên, người lao động cao tuổi được khám sức khỏe ít nhất 06 tháng một lần”.

Việc xác định nghĩa vụ của người sử dụng lao động cũng là một cách ghi nhận và bảo đảm thực hiện quyền của lao động là NKT. Những quy định trên thể hiện tính nhân văn, sự quan tâm của Nhà nước đối với lao động là NKT, phù hợp với quy định “bảo đảm sức khỏe” và “Bảo đảm tạo điều kiện hợp lý cho NKT ở nơi làm việc” được xác định trong Công ước về quyền của NKT.

Các quy định cấm trong sử dụng lao động là người khuyết tật nhằm bảo vệ quyền lợi và đảm bảo sự bình đẳng cho người khuyết tật trong môi trường làm việc đồng thời ngăn chặn mọi hành vi phân biệt đối xử và bất công đối với người khuyết tật. Theo quy định pháp luật hiện hành, người sử dụng lao động không được thực hiện cách hành vi sau đây, cụ thể:

***\*Về sử dụng lao động là người khuyết tật (Tại Điều 159 Bộ luật Lao động 2019)***

- Người sử dụng lao động phải bảo đảm về điều kiện lao động, công cụ lao động, an toàn, vệ sinh lao động và tổ chức khám sức khỏe định kỳ phù hợp với người lao động là người khuyết tật;

- Người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của người lao động là người khuyết tật khi quyết định những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của họ.

Theo đó, khi sử dụng người lao động khuyết tật thì người sử dụng lao động phải đảm bảo các yêu cầu sau đây:

- Đảm bảo điều kiện lao động, công cụ lao động, an toàn vệ sinh lao động và tổ chức khám sức khỏe định kỳ phù hợp với người lao động khuyết tật.

- Đảm bảo phải tham khảo ý kiến của người lao động khuyết tật khi quyết định những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của người lao động.

***\*Về các hành vi bị nghiêm cấm khi sử dụng lao động là người khuyết tật (Điều 160 Bộ luật Lao động 2019)***

- Sử dụng người lao động là người khuyết tật nhẹ suy giảm khả năng lao động từ 51% trở lên, khuyết tật nặng hoặc khuyết tật đặc biệt nặng làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm, trừ trường hợp người lao động là người khuyết tật đồng ý;

- 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, khi sử dụng lao động là người khuyết tật, người sử dụng lao động không được thực hiện những hành vi như sau:

- Sử dụng người lao động là người khuyết tật nhẹ suy giảm khả năng lao động từ 51% trở lên, khuyết tật nặng hoặc khuyết tật đặc biệt nặng làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm mà không được sự đồng ý của người lao động;

- 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.

Ngoài ra người sử dụng lao động còn phải tuân thủ quy định về các hành vi bị nghiêm cấm trong lĩnh vực lao động (theo Điều 8 Bộ luật Lao động 2019)

1.2.3.4. Các quy định nhằm khuyến khích người khuyết tật tự tạo việc làm, tạo việc làm và sử dụng lao động là người khuyết tật

Các quy định nhằm khuyến khích người khuyết tật tự tạo việc làm, tạo việc làm và sử dụng lao động là người khuyết tật đã trở thành một phần quan trọng trong công cuộc giải quyết việc làm của chính phủ và xã hội để tạo ra một môi trường lao động bao gồm cả mọi thành viên của cộng đồng. Điều này không chỉ nhằm mục đích giảm bớt gánh nặng tài chính mà còn là để tạo điều kiện thuận lợi và khuyến khích sự tham gia tích cực của người khuyết tật vào thị trường lao động. Một trong những biện pháp quan trọng nhất là việc thúc đẩy tự tạo việc làm cho người khuyết tật. Thông qua các chính sách hỗ trợ tài chính, cung cấp thông tin và nguồn lực cần thiết, chính phủ cùng các tổ chức phi chính phủ đã nỗ lực để khuyến khích người khuyết tật phát triển và quản lý doanh nghiệp của riêng mình. Điều này không chỉ giúp người khuyết tật trở thành người tự lập kinh tế mà còn là cách nâng cao tự tin để phát triển bản thân hơn của mỗi người

Ngoài ra, việc tạo ra các cơ hội làm việc phù hợp với năng lực và khả năng của người khuyết tật cũng rất quan trọng. Chính phủ cũng đã đưa ra nhiều chính sách khuyến khích doanh nghiệp thuê người khuyết tật và cung cấp môi trường làm việc thuận lợi



cho họ. Việc này không chỉ mang lại lợi ích kinh tế cho doanh nghiệp mà còn là cách giúp người khuyết tật thấy mình được đánh giá và đóng góp tích cực vào xã hội.

Với mục đích thúc đẩy cơ hội việc làm cho NKT, BLLĐ năm 2019 quy định: “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 NKT vào làm việc theo quy định của pháp luật về NKT”. Cụ thể hơn, các cơ sở sản xuất kinh doanh (SXKD) sử dụng từ 30% tổng số lao động là NKT trở lên sẽ được hưởng những ưu đãi của Nhà nước về hỗ trợ cải tạo điều kiện, môi trường làm việc phù hợp cho NKT; được miễn thuế thu nhập doanh nghiệp; được vay vốn với lãi suất ưu đãi theo dự án phát triển SXKD; được ưu tiên cho thuê đất, mặt bằng, mặt nước và miễn, giảm tiền thuê đất, mặt bằng, mặt nước phục vụ SXKD theo tỷ lệ lao động là NKT, mức độ khuyết tật của người lao động và quy mô doanh nghiệp (Điều 34 Luật Người khuyết tật năm 2010 ). Tuy nhiên, thực tế không phải cơ sở SXKD nào cũng có thể sử dụng từ 30% tổng số lao động trở lên là NKT để được hưởng những ưu đãi trên. Do đó, để khuyến khích các cơ sở SXKD nhận lao động là NKT vào làm việc, qua đó tạo cơ hội việc làm cho NKT, Điều 10 Nghị định số 28/2012/NĐ-CP quy định doanh nghiệp sử dụng từ 10 NKT làm việc ổn định được hưởng chính sách ưu đãi về kinh phí cải tạo điều kiện, môi trường làm việc và vay vốn ưu đãi phát triển SXKD. Các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp sử dụng từ 10 NKT làm việc ổn định được hưởng chính sách kinh phí cải tạo điều kiện, môi trường làm việc.

Sự ưu đãi, hỗ trợ đối với các đơn vị sử dụng lao động là NKT thực chất cũng chính là sự hỗ trợ cho NKT, bởi thông qua đó, NKT có cơ hội có việc làm và có được việc làm ổn định. Điều này là hợp lý và phù hợp với một trong những nguyên tắc cơ bản của pháp luật NKT, đó là nguyên tắc hỗ trợ, điều chỉnh hợp lý đối với NKT. Việc đặt ra điều kiện để được hưởng các chính sách ưu đãi, hỗ trợ của Nhà nước là cần thiết, tránh việc các cơ sở SXKD lợi dụng các chính sách tiến bộ, nhân văn của Nhà nước để được hưởng những lợi ích không chính đáng. Tuy nhiên, kết quả khảo sát của Ủy ban Quốc gia về NKT Việt Nam năm 2018 tại 08 tỉnh, thành phố (Hà Nội, Quảng Ninh, Hải Dương, Thái Bình, Vĩnh Phúc, Thanh Hóa, Thừa Thiên Huế, Thành phố Hồ Chí Minh) cho thấy, số cơ sở SXKD có sử dụng lao động là NKT đạt tỷ lệ từ 30% tổng số lao động trở lên là rất ít. Trong khi đó, lại có khá nhiều cơ sở SXKD sử dụng lao động là NKT nhưng không đạt tỷ lệ 30% tổng số lao động là NKT; vì vậy, không thể tiếp cận được các chính sách ưu đãi của Nhà nước. Thực trạng trên cho thấy, quy định của pháp luật chưa thực sự khuyến khích được các cơ sở SXKD nhận lao động là NKT vào làm việc. Mặt khác, khoảng cách giữa 10 lao động và 30% tổng số lao động là NKT là khá xa (đối với đơn vị sử dụng nhiều lao động). Đây cũng là vấn đề cần phải xem xét nhằm bảo đảm sự công

bằng cho các doanh nghiệp sử dụng lao động là NKT cũng như trong việc khuyến khích các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động là NKT.

Riêng về ưu đãi thuế thu nhập doanh nghiệp, ngoài điều kiện sử dụng từ 30% số lao động bình quân trong năm là NKT, để được miễn thuế thu nhập doanh nghiệp, doanh nghiệp còn phải đáp ứng điều kiện có số lao động bình quân trong năm từ 20 người trở lên. Như đã phân tích, việc đặt ra các điều kiện để doanh nghiệp và các cơ sở SXKD khác được hưởng chính sách ưu đãi của Nhà nước là cần thiết. Tuy nhiên, nếu các tiêu chuẩn, điều kiện được quy định quá cao (khó đáp ứng), thì sẽ không tạo ra động lực, khuyến khích các doanh nghiệp tiếp nhận, sử dụng lao động là NKT.

Cùng với đó, quy định khuyến khích người sử dụng lao động tạo việc làm và nhận lao động là NKT vào làm việc, pháp luật Việt Nam cũng có quy định nhằm thúc đẩy cơ hội tự tạo việc làm và thăng tiến nghề nghiệp cho lao động là NKT theo tinh thần của Công ước về quyền của NKT. Cụ thể, để phát triển, nâng cao hiệu quả của hoạt động học nghề và dạy nghề đối với NKT, Điều 32 Luật NKT năm 2010 quy định, “Nhà nước bảo đảm để NKT được tư vấn học nghề miễn phí, lựa chọn và học nghề theo khả năng, năng lực bình đẳng như những người khác”, “NKT học nghề, giáo viên dạy nghề cho NKT được hưởng chế độ, chính sách theo quy định của pháp luật”. Đối với hoạt động tự tạo việc làm của NKT, Điều 33 Luật NKT năm 2010 quy định, “NKT tự tạo việc làm hoặc hộ gia đình tạo việc làm cho NKT được vay vốn với lãi suất ưu đãi để sản xuất, kinh doanh, được hướng dẫn về sản xuất, chuyển giao công nghệ, hỗ trợ tiêu thụ sản phẩm theo quy định của Chính phủ.

Tại khoản 1 Điều 8 Nghị định 28/2012/NĐ-CP có quy định về khuyến khích người khuyết tật tự tạo việc làm, hộ gia đình tạo việc làm cho người khuyết tật, theo đó các chính sách được hưởng gồm:

- Vay vốn với lãi suất ưu đãi để sản xuất kinh doanh từ Ngân hàng Chính sách xã hội. Điều kiện, thời hạn và mức vốn cho vay thực hiện theo các quy định hiện hành áp dụng đối với các dự án vay vốn giải quyết việc làm;

- Hướng dẫn về sản xuất kinh doanh, hỗ trợ chuyển giao công nghệ sản xuất, hỗ trợ tiêu thụ sản phẩm.

Đồng thời Ủy ban nhân dân các cấp trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình có trách nhiệm chủ trì, phối hợp với các cơ quan, tổ chức và cá nhân liên quan thực hiện hướng dẫn về sản xuất kinh doanh, chuyển giao công nghệ, hỗ trợ tiêu thụ các sản phẩm do người khuyết tật làm ra.

## **TİÊU KẾT CHƯƠNG 1**

Lao động là người khuyết tật là một đối tượng lao động đặc biệt, đặc thù do họ phải đối mặt với các hạn chế và khiếm khuyết về thể lực và trí lực khi tham gia vào môi trường lao động. Do đó, bảo vệ quyền lợi của lao động là người khuyết tật trở thành trách nhiệm chung của Nhà nước nói chung và xã hội nói riêng, điều này thể hiện rất rõ trong công ước Quốc tế về quyền của người khuyết tật (CRPD) và công ước 159 của ILO. Bên cạnh đó qua Hiến pháp năm 2013, Bộ luật Lao động năm 2019, Luật Người khuyết tật 2010,... Nhà nước Việt Nam đã đưa ra nhiều chính sách và quy định nhằm hỗ trợ và khuyến khích lao động là người khuyết tật cũng như ưu đãi, hỗ trợ đối với các đơn vị, doanh nghiệp sử dụng lao động là người khuyết tật

Trong phần này, bài viết sẽ tập trung vào vấn đề pháp luật liên quan đến lao động là người khuyết tật được ghi nhận trong các công ước quốc tế và hệ thống pháp luật quốc gia trên thế giới. Nó cũng sẽ giới thiệu về các quy định pháp luật liên quan đến lao động là người khuyết tật trong một số quốc gia, bao gồm cả Việt Nam, như trong Bộ luật Lao động 2019 và các văn bản pháp luật cụ thể khác. Mặc dù mức độ bảo vệ và ghi nhận có thể khác nhau, nhưng pháp luật các quốc gia đều thừa nhận quyền của lao động là người khuyết tật và trách nhiệm của cả Nhà nước và người sử dụng lao động đối với họ. Điều này sẽ giúp tạo ra một cái nhìn tổng quan về việc phân tích và làm rõ các qui định pháp luật liên quan đến lao động là người khuyết tật do Nhà nước ban hành ở Việt Nam trong phần chương 2 của bài khóa luận.

## **CHƯƠNG 2.**

### **THỰC TIỄN THI HÀNH PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI KHUYẾT TẬT Ở VIỆT NAM**

Ước tính trên toàn quốc có khoảng 6,2 triệu người khuyết tật, chiếm 7,06% dân số từ 02 tuổi trở lên, trong đó có 58% là nữ; 28,3% là trẻ em; gần 29% là người khuyết tật nặng và đặc biệt nặng. Đến cuối năm 2019, gần 3 triệu người khuyết tật đã được cấp giấy chứng nhận khuyết tật. Xu hướng này bắt đầu từ sự phát triển của các chính sách và chương trình chính phủ nhằm bảo vệ quyền lợi và cơ hội cho người khuyết tật. Các chính sách này bao gồm đảm bảo quyền truy cập vào giáo dục, y tế và việc làm, cũng như xây dựng cơ sở hạ tầng phù hợp để họ di chuyển và tiếp cận dễ dàng hơn.

Việt Nam đã đạt được những thành tựu đáng kể trong việc bảo đảm quyền lao động của người khuyết tật thông qua hệ thống pháp luật và chính sách. Tuy nhiên, thực tiễn thi hành còn nhiều hạn chế, cần được quan tâm và giải quyết để người khuyết tật được hưởng đầy đủ quyền lợi của mình trong thị trường lao động. Thực tế về việc thi hành các quy định về quyền lao động của người khuyết tật tại Việt Nam phản ánh một số thách thức đáng chú ý. Mặc dù đã có các quy định pháp luật nhằm bảo vệ quyền lợi của người khuyết tật trong lĩnh vực lao động, nhưng việc thực hiện vẫn còn nhiều hạn chế đáng lo ngại.

Trên thực tế, chúng ta thấy rằng ý thức về quyền của người khuyết tật vẫn còn nhiều hạn chế. Một số nhà tuyển dụng và cộng đồng vẫn chưa thực sự hiểu biết và tôn trọng quyền lợi của họ, dẫn đến tình trạng phân biệt đối xử không công bằng trong quá trình tuyển dụng và làm việc. Hơn nữa, việc thiếu cơ sở hạ tầng và điều kiện làm việc phù hợp cũng là một thách thức lớn. Nhiều doanh nghiệp vẫn chưa có sẵn các cơ sở vật chất và điều kiện làm việc thuận lợi cho người khuyết tật, như thang máy, lối vào phù hợp và các biện pháp điều chỉnh công việc phù hợp với tình hình sức khỏe của họ. Bên cạnh đó thiếu sự giám sát và quản lý cũng là một vấn đề đáng quan ngại. Các cơ quan chức năng thường thiếu sự giám sát chặt chẽ để đảm bảo việc thực thi các quy định pháp luật liên quan đến người khuyết tật trong lĩnh vực lao động. Điều này có thể dẫn đến việc các quy định được bỏ qua hoặc lơ là, gây ra sự bất công cho người khuyết tật.

## **2.1. Một số đánh giá về các quy định của pháp luật hiện hành về quyền lao động của người khuyết tật**

### **2.1.1. Đánh giá về nội luật hóa các quy định của Công ước quốc tế về quyền lao động của người khuyết tật**

Việt Nam đã có những bước tiến quan trọng trong việc nội luật hóa các quy định của Công ước Quốc tế về quyền lao động của người khuyết tật vào hệ thống pháp luật quốc gia.

Đầu tiên, công ước Quốc tế về quyền của người khuyết tật (CRPD) được Liên Hợp Quốc thông qua năm 2006 và Việt Nam phê chuẩn vào năm 2014. Công ước này nhằm bảo đảm và thúc đẩy quyền của người khuyết tật, bao gồm quyền lao động và việc làm. Theo Điều 27 của CRPD, các quốc gia thành viên có trách nhiệm:

- Cấm phân biệt đối xử trong mọi vấn đề liên quan đến việc làm.
- Bảo đảm người khuyết tật có quyền làm việc bình đẳng như những người khác.
- Tạo ra môi trường làm việc hòa nhập, bao gồm các biện pháp hỗ trợ hợp lý.
- Khuyến khích cơ hội nghề nghiệp và phát triển nghề nghiệp cho người khuyết tật.

Thông qua các luật và nghị định đã đặt ra nhằm bảo vệ và thúc đẩy quyền của người khuyết tật. Đảm bảo rằng người khuyết tật có quyền làm việc bình đẳng và không bị phân biệt đối xử, cùng với đó chính sách nhà nước cũng đã khuyến khích các doanh nghiệp tuyển dụng người khuyết tật và có các chính sách hỗ trợ như giảm thuế, hỗ trợ tài chính dành cho các doanh nghiệp có người khuyết tật làm việc, pháp luật quy định về việc cung cấp các điều kiện làm việc hợp lý và tiếp cận đối với người khuyết tật. (Điều 34,35,36 Luật Người Khuyết tật 2010 – Điều 125,155 Luật Lao động 2019). Bên cạnh đó, các nghị định hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Người Khuyết tật, đã quy định chi tiết về chính sách hỗ trợ việc làm như vay vốn, đào tạo nghề, môi trường làm việc thích hợp, đảm bảo cơ sở vật chất và điều kiện làm việc thuận lợi cho người khuyết tật.

Tuy vậy, mặc dù khung pháp lý đã có, nhưng việc thực thi các quy định này ở nhiều nơi vẫn chưa đồng đều, đặc biệt là ở các khu vực nông thôn và các doanh nghiệp nhỏ. Ý thức xã hội về quyền của người khuyết tật vẫn còn hạn chế, dẫn đến việc phân biệt đối xử vẫn còn tồn tại. Các biện pháp hỗ trợ người khuyết tật trong quá trình làm việc, như hỗ trợ thiết bị, cải tạo môi trường làm việc, vẫn chưa được triển khai đầy đủ và hiệu quả.

Nhìn chung, Việt Nam đã xây dựng một hệ thống pháp luật khá toàn diện, từ luật đến các nghị định và thông tư hướng dẫn, nhằm bảo vệ và thúc đẩy quyền lao động của người khuyết tật. Việc phê chuẩn và nội luật hóa CRPD cho thấy cam kết mạnh mẽ của Việt Nam trong việc bảo vệ quyền của người khuyết tật. Tuy nhiên, cần tiếp tục nỗ lực trong việc thực thi các quy định này, nâng cao nhận thức xã hội và đảm bảo các biện pháp hỗ trợ được thực hiện hiệu quả để người khuyết tật thực sự có cơ hội bình đẳng trong lao động và việc làm.

### **2.1.2. Đánh giá về các quy định của pháp luật hiện hành về quyền lao động của người khuyết tật**

Đề hài hòa hóa pháp luật Quốc tế vs pháp luật Việt Nam không phải là một quá trình đơn giản mà nó là kết tinh của một quá trình lâu dài. Theo đó, trong các văn bản quy phạm pháp luật của Việt Nam ngày càng thể hiện được tinh thần của các văn bản Quốc tế về người khuyết tật, như là điều 4, Điều 10 Luật Người khuyết tật 2010... từ các quy định trên ta thấy đc về cơ bản các quyền và nghĩa vụ người khuyết tật thể hiện đc sự quan tâm của nhà nước, công đồng , đồng thời vẫn đảm bảo đc các quyền con người của ng khuyết tật, không hề có sự phân biệt đối xử nào giữa người khuyết tật và các thành phần khác trong xã hội, đều được đối xử bình đẳng khi quyền và nghĩa vụ ngang nhau.

Mặc dù, trong quá trình nội luật hóa các quy định quốc tế vào trong các văn bản quy phạm pháp luật chưa mang được đầy đủ tinh thần của các công ước, hiệp ước, điều ước quốc tế. nhưng những giá trị cốt lõi và cô đọng nhất Việt Nam đã thấy đc để phát huy tối đa tinh thần đó vào trong pháp luật hiện hành. Xong, Chính phủ vẫn cần có chính sách quyết liệt trong việc điều chỉnh thực thi các qđinh pl để phù hợp với nhu cầu và sự thay đổi xã hội.

Việt Nam hiện có khoảng 7.8% dân số là người khuyết tật, trong đó người khuyết tật đặc biệt nặng và nặng chiếm khoảng 28.9%. Với ảnh hưởng của sự già hóa dân số, ô nhiễm môi trường, và biến đổi khí hậu, dự báo cho thấy số lượng người khuyết tật sẽ tiếp tục gia tăng trong nhiều năm tới.

Hiện nay, các quy định Pháp luật về lao động đối với người khuyết tật tại Việt Nam vẫn còn tồn tại nhiều hạn chế và thiếu sót, gây khó khăn cho việc bảo vệ và đảm bảo quyền lợi của nhóm người này trong thị trường lao động. Các quy định hiện hành về lao động người khuyết tật vẫn còn khá chung chung và không cụ thể. Việc thiếu điều khoản chi tiết và hướng dẫn rõ ràng khiến cho việc thực hiện và áp dụng các quy định này gặp nhiều khó khăn, đặc biệt là đối với các doanh nghiệp. Bên cạnh đó, nhà nước ta vẫn chưa có đủ các chính sách khuyến khích và hỗ trợ đặc biệt dành cho doanh nghiệp

sử dụng lao động người khuyết tật. Việc thiếu sự đồng viên và khuyến khích từ phía chính phủ đã làm giảm sự quan tâm của các doanh nghiệp đối với việc tạo điều kiện cho người khuyết tật tham gia vào thị trường lao động. Tiếp theo vấn đề về nghỉ việc và làm thêm giờ của người khuyết tật cũng chưa được quy định rõ ràng và cụ thể. Việc thiếu các quy định đảm bảo nghỉ việc cho người khuyết tật trong thời gian điều trị phục hồi chức năng gây ra nhiều bất tiện cho họ trong quá trình điều trị và phục hồi sức khỏe. Và cuối cùng, các quy định về bảo đảm an toàn và vệ sinh lao động cho người khuyết tật cũng còn hạn chế. Việc không đưa ra các quy định cụ thể và toàn diện về bảo đảm điều kiện làm việc an toàn và thuận lợi cho người khuyết tật khiến cho họ gặp nhiều khó khăn trong quá trình làm việc.

Như vậy, quy định Pháp luật hiện hành về lao động là người khuyết tật tại Việt Nam còn nhiều thiếu sót và hạn chế. Cần có sự nỗ lực từ phía chính phủ và các cơ quan chức năng để đưa ra các chính sách, quy định cụ thể hơn và khuyến khích hơn để tạo điều kiện thuận lợi hơn cho người khuyết tật tham gia vào thị trường lao động và đảm bảo các quyền lợi của họ. Điều này sẽ giúp tăng cường sự bình đẳng và bao dung trong xã hội đối với nhóm người này.

## **2.2. Đánh giá về việc thực hiện pháp luật hiện hành về quyền lao động của người khuyết tật**

Việc thực hiện Pháp luật về quyền lao động của người khuyết tật là một chỉ số quan trọng để đánh giá mức độ đảm bảo công bằng và bình đẳng trong cơ hội việc làm cho nhóm này. Trong nhiều nước, các quy định pháp lý đã được thiết lập nhằm bảo vệ và thúc đẩy quyền lao động của người khuyết tật. Tuy nhiên, việc thực hiện các quy định này vẫn còn nhiều thách thức.

Một trong những khía cạnh cần đánh giá là khả năng tiếp cận việc làm của người khuyết tật. Dù đã có nhiều quy định về việc tạo điều kiện thuận lợi cho họ, thực tế vẫn cho thấy rào cản về nhận thức và hành vi phân biệt đối xử trong xã hội và doanh nghiệp. Các chương trình giáo dục và tuyển dụng có thể còn thiếu hiệu quả trong việc giúp người khuyết tật tiếp cận và giữ vững các công việc phù hợp. Bình đẳng trong trả công cũng là một vấn đề cần được chú ý. Nhiều người khuyết tật vẫn gặp phải sự phân biệt đối xử trong mức lương và các chế độ phúc lợi. Các cơ chế kiểm soát và đánh giá sự công bằng trong việc trả công cho người khuyết tật cần được tăng cường.

Hơn nữa, việc thực thi các quyền và bảo vệ lao động của người khuyết tật cũng gặp nhiều khó khăn. Điều này có thể do sự thiếu thông tin, kiến thức về quyền của họ, cũng như sự thiếu nhân lực và nguồn lực để thực hiện các biện pháp bảo vệ. Để cải thiện tình trạng này, các cơ quan chính phủ, tổ chức xã hội và các doanh nghiệp cần phối hợp

chặt chẽ hơn trong việc xây dựng và thực thi các chương trình hỗ trợ người khuyết tật về việc làm. Việc nâng cao nhận thức xã hội và cung cấp các khóa đào tạo định kỳ cho nhân viên là cần thiết để tạo ra môi trường lao động bình đẳng và đa dạng. Trên tổng thể, việc thực hiện Pháp luật về quyền lao động của người khuyết tật vẫn còn nhiều bất cập và cần được cải thiện. Chính sách hiện nay cần được điều chỉnh và thực thi một cách chặt chẽ hơn để đảm bảo rằng người khuyết tật có được quyền lợi và cơ hội tương đương trong lĩnh vực lao động.

Hiện nay, trong môi trường lao động của Việt Nam, việc bảo vệ quyền lao động của người khuyết tật vẫn còn gặp nhiều khó khăn và hạn chế. Mặc dù có sự đầu tư và cố gắng từ phía chính phủ và các tổ chức xã hội, nhưng việc thực hiện các quy định pháp luật liên quan đến lao động người khuyết tật vẫn chưa đạt được sự đồng thuận và thực thi hiệu quả trên thực tế.

### **2.2.1. Quy định về bảo vệ sức khỏe cho người lao động là người khuyết tật**

Quy định về bảo vệ sức khỏe cho người lao động là người khuyết tật tại Việt Nam được quy định rõ ràng trong Luật Người khuyết tật và một số văn bản liên quan. Người sử dụng lao động phải bảo đảm về điều kiện lao động, công cụ lao động, an toàn, vệ sinh lao động và tổ chức khám sức khỏe định kỳ phù hợp với người lao động là người khuyết tật (khoản 1 Điều 159 Bộ luật Lao động 2019), hằng năm, người sử dụng lao động phải tổ chức khám sức khỏe ít nhất 06 tháng một lần đối với người lao động là người khuyết tật (khoản 1 Điều 21 Luật An toàn, vệ sinh lao động 2015)

Bên cạnh đó, người sử dụng lao động phải bảo đảm về điều kiện lao động, công cụ lao động, an toàn, vệ sinh lao động phù hợp với người khuyết tật, chỉ được 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 khi có sự đồng ý của người khuyết tật sau khi đã được cung cấp đầy đủ thông tin về công việc đó.

Cuối cùng, Người sử dụng lao động chỉ được sử dụng người lao động là người khuyết tật nhẹ suy giảm khả năng lao động từ 51% trở lên, khuyết tật nặng hoặc khuyết tật đặc biệt nặng làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm khi có sự đồng ý của họ (khoản 1 Điều 160 Bộ luật Lao động 2019)

Những quy định này nhằm tạo ra một môi trường làm việc an toàn, lành mạnh và bình đẳng cho người lao động khuyết tật, đồng thời bảo đảm quyền lợi chính đáng của họ trong quá trình làm việc. Người sử dụng lao động và các cơ quan chức năng cần thực hiện nghiêm túc và đầy đủ các quy định này để hỗ trợ người lao động khuyết tật một cách tốt nhất.



### **2.2.1. Về việc thực hiện các quy định cấm trong sử dụng lao động là người khuyết tật**

Nhằm đảm bảo phát huy được năng lực của người lao động là người khuyết tật đồng thời giảm thiểu việc phân biệt đối xử trong việc tuyển dụng của người sử dụng lao động, pháp luật lao động không còn quy định cụ thể về thời gian làm việc mà chỉ quy định về vấn đề làm đêm và làm thêm giờ đối với lao động là người khuyết tật. Đồng thời, lao động là người khuyết tật là đối tượng có sự khiếm khuyết các chức năng của cơ thể và không thể có thể trạng, sức khỏe hoàn thiện như người lao động bình thường, làm cản trở khả năng làm việc, nếu tiếp tục đối mặt với những rủi ro hiện hữu trong lao động sẽ dễ dàng gây ra nguy hiểm đến tính mạng, sức khỏe của người lao động khuyết tật, do đó pháp luật nghiêm cấm sử dụng người lao động khuyết tật làm những công việc, nghề nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm.

Theo báo cáo của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội năm 2023, việc thực hiện các quy định cấm trong sử dụng lao động là người khuyết tật còn nhiều hạn chế. Một số vấn đề chính được nêu ra như sau:

#### ***- Thiếu hiểu biết về luật pháp***

Theo khảo sát của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội năm 2022, hơn 50% người sử dụng lao động và 30% lao động là người khuyết tật không nắm rõ các quy định cấm trong pháp luật về sử dụng lao động là người khuyết tật. Điều này dẫn đến nhiều vi phạm, ảnh hưởng đến quyền lợi và sức khỏe của lao động là người khuyết tật. Như sử dụng lao động là người khuyết tật làm việc quá giờ, làm việc vào ban đêm mà không có sự đồng ý của họ, giao cho lao động là người khuyết tật làm công việc nặng nhọc, nguy hiểm, độc hại không phù hợp với khả năng lao động của họ, không tạo điều kiện về cơ sở vật chất, trang thiết bị phù hợp cho lao động là người khuyết tật, có hành vi phân biệt đối xử với lao động là người khuyết tật trong việc tuyển dụng, đào tạo, thăng tiến...

Thực tế, sự thiếu hiểu biết về các quy định cấm trong pháp luật về việc sử dụng lao động là người khuyết tật vẫn là một vấn đề phổ biến ở Việt Nam. Nguyên nhân chính đầu tiên là do sự thiếu tiếp cận thông tin. Đa số người khuyết tật cũng như nhà tuyển dụng và doanh nghiệp không có đủ thông tin về các quy định cụ thể trong pháp luật liên quan đến việc sử dụng lao động là người khuyết tật. Thiếu kênh thông tin chính thống và các tài liệu pháp lý phổ biến đã góp phần làm gia tăng vấn đề này. Cùng với đó, hiểu sai về quy định cũng là một trong những nguyên nhân chính dẫn đến sự thiếu hiểu biết về pháp luật cho lao động là người khuyết tật, khi không có thông tin đầy đủ và rõ ràng, có nguy cơ cao cho việc hiểu sai hoặc nắm không chính xác về quy định cấm sử dụng lao động là người khuyết tật. Điều này dẫn đến việc áp dụng sai hoặc vi phạm quy định

pháp luật. Tiếp theo, là phản ứng trước các rủi ro và thách thức. Một số doanh nghiệp có thể không hiểu rõ về các lợi ích của việc tạo điều kiện cho người khuyết tật tham gia vào thị trường lao động. Thay vào đó, họ có thể nhìn nhận người khuyết tật như một gánh nặng hoặc một rủi ro tiềm tàng. Và cuối cùng, là sự thiếu nhận thức về lợi ích khi tạo điều kiện việc làm cho người khuyết tật. Có một số nhà tuyển dụng và doanh nghiệp vẫn chưa nhận thức đầy đủ về các lợi ích của việc tạo điều kiện cho người khuyết tật tham gia vào lao động, như sự đa dạng, sáng tạo, và trách nhiệm xã hội.

Tóm lại Sự thiếu hiểu biết về các quy định cấm trong pháp luật về sử dụng lao động là người khuyết tật là một vấn đề cần được quan tâm giải quyết. Việc nâng cao nhận thức về pháp luật cho cả người sử dụng lao động và người lao động khuyết tật là rất quan trọng để đảm bảo quyền lợi và sức khỏe cho người lao động khuyết tật, góp phần xây dựng môi trường lao động bình đẳng, hòa nhập.

#### ***- Khó khăn trong việc thực thi pháp luật***

Việc thực thi pháp luật về lao động dành cho người khuyết tật hiện đang gặp nhiều khó khăn và thách thức, thể hiện ở nhiều khía cạnh khác nhau. Trước hết, một trong những vấn đề nổi bật là thiếu nhận thức và hiểu biết về pháp luật. Nhiều doanh nghiệp và người lao động chưa hiểu rõ hoặc chưa nắm vững các quy định pháp luật về quyền lợi và trách nhiệm đối với người khuyết tật. Điều này dẫn đến tình trạng vi phạm vô tình hoặc cố ý các quy định liên quan đến lao động của người khuyết tật. Bên cạnh đó là thiếu nguồn lực. Các cơ quan chức năng thường gặp khó khăn trong việc thực thi các hoạt động thanh tra và kiểm tra việc thực hiện các quy định cấm đối với việc sử dụng lao động là người khuyết tật. Sự thiếu hụt nhân lực, kinh phí và phương tiện đồng thời hạn chế khả năng giám sát và tuân thủ pháp luật. Ngoài ra việc xử lý vi phạm chưa nghiêm minh. Các trường hợp vi phạm liên quan đến việc sử dụng lao động là người khuyết tật thường không được xử lý một cách nghiêm minh và đồng nhất. Sự thiếu nghiêm minh trong xử lý vi phạm làm mất đi sức răn đe đối với nhà sử dụng lao động và không tạo ra tác động tích cực đủ để ngăn chặn các hành vi vi phạm.

Việc thực thi pháp luật về quyền và lợi ích của lao động là người khuyết tật là trách nhiệm chung của toàn xã hội. Mỗi cá nhân, tổ chức và cơ quan chức năng cần chung tay góp sức để tạo dựng môi trường lao động bình đẳng, hòa nhập, đảm bảo quyền lợi cho NLĐKT, góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội.

#### ***- Thiếu cơ sở vật chất, kỹ thuật hỗ trợ***

Thiếu cơ sở vật chất và kỹ thuật hỗ trợ là một trong những vấn đề chính gây khó khăn trong việc thực thi pháp luật về việc sử dụng lao động là người khuyết tật chủ yếu ở các vấn đề sau, cụ thể:

**Thứ nhất**, nhiều nơi làm việc vẫn chưa được trang bị đầy đủ cơ sở vật chất và kỹ thuật hỗ trợ cần thiết để người lao động là người khuyết tật có thể làm việc một cách an toàn và hiệu quả. Theo một nghiên cứu của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), chỉ khoảng 1/3 số nơi làm việc trên thế giới có cơ sở vật chất cơ bản, như thang máy, phòng vệ sinh cho người khuyết tật. Tại các nước đang phát triển, tỷ lệ này thấp hơn nhiều, ước tính chỉ có khoảng 20-25% nơi làm việc có cơ sở vật chất phù hợp.

**Thứ hai**, việc cung cấp các dịch vụ hỗ trợ cho người lao động là người khuyết tật vẫn còn hạn chế. Đây có thể là các dịch vụ như thông tin, tư vấn, đào tạo nghề, hoặc giới thiệu việc làm. Sự thiếu hụt các dịch vụ này có thể làm giảm cơ hội cho người khuyết tật trong việc tìm kiếm và duy trì công việc, và cũng gây ra một sự bất bình đẳng trong thị trường lao động.

Như vậy, mặc dù đã có những cải tiến, nhưng vẫn còn nhiều công việc phải làm để cải thiện cơ sở vật chất và kỹ thuật hỗ trợ cho lao động là người khuyết tật, từ việc đầu tư vào cơ sở vật chất đến việc đào tạo và sử dụng công nghệ hỗ trợ.

### **2.2.2. Về việc thực hiện các quy định khuyến khích lao động là người khuyết tật**

Người khuyết tật là người bị khuyết thiếu 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. Tính đến nay, Việt Nam có khoảng 6,2 triệu người khuyết tật, từ 2 tuổi trở lên chiếm 7,06% dân số. Thời gian qua, Đảng, nhà nước và xã hội luôn quan tâm đến công tác người khuyết tật, đã ban hành, triển khai nhiều chủ trương, chính sách đối với người khuyết tật.

Bên cạnh các chính sách trợ cấp cho người khuyết tật thì việc họ được học tập, làm việc để tự lực cải thiện đời sống, tạo điều kiện cho họ thể hiện mình là người có ích cho xã hội là điều đáng quý hơn cả, chính vì thế nhà nước phải ban hành các chính sách về lao động, việc làm cho người khuyết tật. Từ Luật người khuyết tật, Luật việc làm và Luật giáo dục nghề nghiệp đến Bộ luật lao động năm 2019 đều khẳng định quan điểm của Nhà nước bảo trợ quyền lao động, tự tạo việc làm của người lao động là người khuyết tật; có chính sách khuyến khích, ưu đãi phù hợp đối với người sử dụng lao động trong tạo việc làm và nhận người lao động là người khuyết tật vào làm việc theo quy định của pháp luật về người khuyết tật.

Qua đánh giá quá trình triển khai thực hiện đề án trợ giúp người khuyết tật giai đoạn 2012 - 2020 thấy rằng trong giai đoạn này, công tác dạy nghề và hỗ trợ tạo việc làm cho người khuyết tật được các cơ quan chức năng, các tổ chức xã hội và chính quyền địa phương trong cả nước quan tâm triển khai, hầu hết các địa phương đã ban hành danh mục nghề đào tạo và định mức chi phí đào tạo nghề cho người khuyết tật; đa dạng hóa hình thức đào tạo nghề, khuyến khích đào tạo nghề cho người khuyết tật theo hình thức kèm cặp, truyền nghề, tập nghề, hình thức đào tạo vừa học vừa làm. Các hoạt động hỗ trợ người khuyết tật tạo việc làm như: hỗ trợ vay vốn ưu đãi, hỗ trợ phát triển sinh kế, tư vấn và giới thiệu việc làm cũng được các cấp các ngành quan tâm thực hiện, tuy nhiên hiệu quả hỗ trợ việc làm còn hạn chế, mô hình sinh kế còn phân tán, quy mô nhỏ lẻ chủ yếu ở giai đoạn thí điểm.

Công tác huy động người khuyết tật tham gia học nghề còn rất khó khăn do chưa đánh giá được nhu cầu học nghề của người khuyết tật, người đào tạo cho phù hợp với các bản chất và nhu cầu thị trường lao động, tỷ lệ người khuyết tật sau đào tạo nghề có việc làm thấp.

Việc tiếp cận các nguồn vốn vay ưu đãi của người khuyết tật còn rất khó khăn, do các chương trình cho vay ưu đãi của ngân hàng chính sách xã hội thực hiện cho vay ủy thác qua các tổ chức hội, đoàn thể nhưng chưa thực hiện ủy thác cho hội người khuyết tật vì vậy người khuyết tật mất đi cơ hội được bảo lãnh qua hội người khuyết tật; việc vay vốn từ chương trình giải quyết việc làm đòi hỏi phải có phương án sản xuất, kinh doanh hiệu quả, phải đảm bảo tạo việc làm mới. Điều này cho thấy chính sách của nhà nước là phù hợp nhưng việc tổ chức thực hiện các chính sách này để đáp ứng yêu cầu việc làm cho người khuyết tật cần phải được triển khai đồng bộ và hiệu quả hơn nữa.

### **2.3. Những kết quả đạt được**

Đảng, Nhà nước và nhân dân Việt Nam luôn dành cho người khuyết tật sự quan tâm, chăm lo sâu sắc. Nhiều chính sách về người khuyết tật ban hành mới và điều chỉnh phù hợp với thực tế, ưu tiên bố trí nguồn lực cho việc thực hiện các chính sách, chương trình, đề án trợ giúp người khuyết tật. Ước tính cả nước có khoảng 6,2 triệu người khuyết tật, chiếm 7,06% dân số từ 2 tuổi trở lên, trong đó có 58% là nữ; 28,3% là trẻ em; gần 29% là NKT nặng và đặc biệt nặng. Tính đến cuối năm 2019, đã có gần 3 triệu người khuyết tật được cấp giấy chứng nhận khuyết tật.

Trên thực tế một trong những kết quả đáng kể là làm tăng sự tự tin và tự trọng của người khuyết tật. Thông qua việc tham gia vào các chương trình đào tạo nghề và các hoạt động hỗ trợ việc làm, họ đã có cơ hội phát triển kỹ năng và nâng cao năng lực của bản thân, từ đó cảm thấy tự tin hơn trong việc tham gia vào thị trường lao động.

Ngoài ra, việc tạo ra cơ hội việc làm và sử dụng lao động là người khuyết tật đã giúp thay đổi nhận thức xã hội về khả năng và giá trị của họ. Công chúng và doanh nghiệp ngày càng nhận ra rằng người khuyết tật không chỉ là đối tượng cần được hỗ trợ mà còn là nguồn lực quý báu đối với xã hội, đóng góp vào sự đa dạng và sự phát triển bền vững.

Ủy ban Quốc gia về người khuyết tật Việt Nam phối hợp với các ban, bộ, ngành, địa phương đã tổ chức nhiều chương trình về người khuyết tật và Diễn đàn để phổ biến và giúp đỡ những người khuyết tật thất nghiệp. Trong những năm qua, Đảng và Nhà nước luôn đặc biệt quan tâm đến công tác người khuyết tật. Quốc hội đã ban hành Luật Người khuyết tật; Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ và các Bộ đã xây dựng hệ thống chính sách, pháp luật về người khuyết tật khá toàn diện, đầy đủ nhằm thúc đẩy cơ hội bình đẳng cho người khuyết tật trong thực hiện các quyền về chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội.

Đến nay, số người khuyết tật được hưởng trợ cấp xã hội hàng tháng và cấp thẻ bảo hiểm y tế miễn phí đạt hơn 1,6 triệu người. Các bệnh viện đa khoa Trung ương, tỉnh và huyện đều có khoa phục hồi chức năng, 20 tỉnh/thành phố thành lập được trung tâm hỗ trợ phát triển giáo dục hòa nhập và 107 cơ sở giáo dục chuyên biệt cho trẻ em khuyết tật không đến được trường lớp bình thường, đã thống nhất được ngôn ngữ kí hiệu và chữ nổi Braille trong toàn quốc. Đặc biệt, hàng năm có khoảng 19 nghìn người khuyết tật được dạy nghề tạo việc làm; giới thiệu việc làm cho khoảng trên 20 nghìn lượt người khuyết tật với tỉ lệ thành công đạt trên 50%, khoảng gần 40 nghìn người khuyết tật được vay vốn Quỹ quốc gia về việc làm với lãi suất ưu đãi... Các chính sách khác như miễn, giảm giá vé khi tham gia giao thông và vào các khu vui chơi giải trí được các địa phương thực hiện với mức miễn giảm từ 25% đến 100% cho người khuyết tật.

Bên cạnh đó, trong những năm qua, hoạt động thể thao của người khuyết tật đã đóng góp không nhỏ vào bảng vàng thành tích của thể thao Việt Nam, rất nhiều vận động viên là người khuyết tật đã được vinh danh trên các đấu trường thể thao khu vực và quốc tế. Thêm vào đó, việc tạo ra môi trường làm việc thân thiện và đáp ứng được nhu cầu của người khuyết tật đã tạo điều kiện thuận lợi hơn cho họ để thể hiện khả năng và tiềm năng của mình. Môi trường làm việc tích cực và đội ngũ nhân sự đa dạng đã tạo ra không khí làm việc tích cực và sáng tạo, từ đó thúc đẩy hiệu suất lao động và sự phát triển của doanh nghiệp.

Cuối cùng, việc thúc đẩy việc tạo việc làm và sử dụng lao động là người khuyết tật đã đóng góp vào mục tiêu phát triển bền vững và bình đẳng. Bằng cách tạo ra cơ hội

công bằng và bình đẳng cho tất cả mọi người, xã hội có thể tận dụng được tất cả các tài nguyên có sẵn và đạt được sự phát triển toàn diện và bền vững hơn.

Việc thực hiện các quy định nhằm khuyến khích người khuyết tật tự tạo việc làm, tạo việc làm và sử dụng lao động là người khuyết tật cần sự chung tay góp sức của cả xã hội. Bằng cách hoàn thiện hệ thống chính sách, nâng cao năng lực và kỹ năng của người khuyết tật, xóa bỏ rào cản, chúng ta có thể tạo điều kiện cho người khuyết tật hòa nhập cộng đồng và phát huy hết tiềm năng của mình. Như vậy, số lượng người khuyết tật có việc làm ngày càng tăng. Nhiều người khuyết tật đã thành công trong việc tự tạo việc làm, tạo việc làm và sử dụng lao động là người khuyết tật. Mức độ nhận thức của cộng đồng về quyền của người khuyết tật được nâng cao.

## **TIÊU KẾT CHƯƠNG 2**

Có thể khẳng định, Việt Nam đang rất nỗ lực trong việc thực hiện các quy định và chính sách đối với người khuyết tật. Chứng minh rõ nhất cho sự nỗ lực này không chỉ là sự hiện hữu của các quy định và chính sách pháp luật đối với người khuyết tật mà còn là sự tham gia toàn diện của hệ thống chính trị vào công tác này. Các chính sách đã ngày càng được hoàn thiện và bổ sung, mang lại lợi ích ngày càng tốt hơn cho người khuyết tật, từ việc nâng cao chất lượng cuộc sống đến cải thiện cả về mặt vật chất lẫn tinh thần. Việt Nam có thể xem là một trong những quốc gia có hệ thống chính sách đối với người khuyết tật tương đối toàn diện, áp dụng ở các lĩnh vực quan trọng như y tế, giáo dục, lao động, tư pháp, trợ giúp pháp lý, thể thao, du lịch, và văn hóa.

Dù vẫn còn những thực trạng tồn tại và hạn chế nhất định, như đã được phân tích, song với những thành tựu mà Việt Nam đã và đang gặt hái trong việc đối phó với tình trạng người khuyết tật và với các chính sách tiếp tục được triển khai theo kế hoạch dài hạn, người khuyết tật đang được hưởng nhiều quyền lợi hơn, được bảo vệ các lợi ích hợp pháp, và có thể thực hiện nghĩa vụ công dân cùng đóng góp vào sự phát triển chung của đất nước. Điều này đặt ra mục tiêu cao cả là đạt được hạnh phúc và sự công bằng cho người khuyết tật, đồng thời không để ai bị tụt lại phía sau trong xã hội.

### **CHƯƠNG 3.**

#### **MỘT SỐ YÊU CẦU, ĐỊNH HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI KHUYẾT TẬT**

Quyền lao động là một trong những quyền quan trọng được ghi nhận trong pháp luật quốc tế về quyền con người, đặc biệt là trong Tuyên ngôn Quốc tế Nhân quyền năm 1948. Đối với người khuyết tật, lao động không chỉ đơn thuần là việc làm có trả lương, mà còn là cơ hội, là hy vọng để họ hòa nhập vào cộng đồng, khẳng định bản thân là những người có ích cho xã hội, chứ không phải là gánh nặng. Năm 2007, Việt Nam ký kết tham gia Công ước về quyền của người khuyết tật. Tiếp đó, vào ngày 11/3/2019, Việt Nam lại tiếp tục tham gia Công ước 159 của Tổ chức Lao động Quốc tế về tái thích ứng nghề nghiệp và việc làm cho người khuyết tật. Đây có thể được xem là hai dấu mốc quan trọng trong việc xây dựng và hoàn thiện pháp luật về lao động dành cho người khuyết tật ở Việt Nam..

Tuy vẫn còn nhiều khó khăn và hạn chế trong việc tương thích với nội dung của các công ước quốc tế cũng như những thách thức đặt ra về mặt kinh tế, chính trị, văn hóa và xã hội. Đây lại là cơ hội để chúng ta cải thiện khung pháp lý, tạo dựng nền móng vững chắc cho người khuyết tật có cơ hội học tập, làm việc, không bị kỳ thị và phân biệt đối xử tại môi trường công sở cũng như các môi trường cộng đồng khác.

Mỗi quốc gia đều xây dựng luật pháp phù hợp với hoàn cảnh riêng của đất nước nhằm tăng cường các cơ hội bình đẳng cho người khuyết tật trên thị trường lao động, đồng thời áp dụng các chính sách để tạo điều kiện tốt nhất bảo vệ quyền lao động và làm việc của họ. Tại Việt Nam, nhà nước đứng ra bảo trợ quyền lao động, tự tạo việc làm cho người khuyết tật, và có chính sách khuyến khích, ưu đãi cho các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân tạo việc làm và nhận lao động là người khuyết tật vào làm việc để thúc đẩy tuyển dụng và tăng cơ hội việc làm cho họ. Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, Việt Nam vẫn đang đối mặt với tỷ lệ người khuyết tật trong độ tuổi lao động nhưng không tìm được việc làm rất cao. Một trong những nguyên nhân dẫn đến sự bất cập này là do hạn chế của các quy định pháp luật.

Việc bảo vệ quyền lao động của người khuyết tật là một vấn đề quan trọng trong hệ thống pháp luật của mỗi quốc gia. Việc đảm bảo rằng những người có khuyết tật được đối xử công bằng và có cơ hội làm việc như những người khác là cốt lõi của việc đảm bảo sự công bằng xã hội và bình đẳng.

#### **3.1. Yêu cầu hoàn thiện pháp luật**

*- Đảm bảo bình đẳng trong việc tuyển dụng và giữ việc*



Pháp luật cần đảm bảo rằng việc tuyển dụng và duy trì việc làm cho người khuyết tật là công bằng bằng cách áp đặt các biện pháp như cấm phân biệt đối xử, đảm bảo cung cấp các điều kiện làm việc phù hợp và cơ hội thăng tiến cho họ. Điều này bao gồm việc đưa ra các quy định rõ ràng và ràng buộc nhằm đảm bảo rằng các ứng viên và nhân viên khuyết tật không bị phân biệt đối xử trong quá trình tuyển dụng và làm việc. Ngoài ra, pháp luật cũng nên khuyến khích doanh nghiệp và tổ chức tạo ra môi trường làm việc tích cực và thân thiện với người khuyết tật bằng cách cung cấp các thiết bị hỗ trợ, đào tạo phù hợp và cơ hội thăng tiến công bằng. Mục tiêu là đảm bảo rằng người khuyết tật được coi trọng và có cơ hội công bằng để phát triển nghề nghiệp và đóng góp vào xã hội một cách tích cực. Việc cung cấp phương tiện hỗ trợ và điều kiện làm việc thích hợp là cần thiết để đạt được mục tiêu này.

#### ***- Bảo vệ trước sự phân biệt đối xử***

Pháp luật cần đưa ra những chính sách chặt chẽ trước sự phân biệt đối xử dựa trên tình trạng khuyết tật bằng cách xác lập các quy định và biện pháp pháp lý thích hợp. Các hành vi phân biệt xấu như từ chối tuyển dụng, giảm lương hoặc sa thải do tình trạng khuyết tật không được chấp nhận và phải bị coi là vi phạm pháp luật. Việc áp đặt sự phân biệt dựa trên tình trạng khuyết tật là bất công và vi phạm quyền của người khuyết tật theo luật pháp. Để đảm bảo công bằng và sự bình đẳng trong việc làm, các quy định cần phải bảo vệ quyền lợi của người khuyết tật và đề cao nguyên tắc của sự đa dạng và bao dung trong xã hội và nền kinh tế.

#### ***- Hỗ trợ đào tạo và giáo dục nghề nghiệp***

Pháp luật nên định hướng và khuyến khích sự tham gia xã hội và nghề nghiệp của người khuyết tật thông qua việc đưa ra các chính sách ưu đãi nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho họ trong việc tiếp cận giáo dục, đào tạo nghề nghiệp và các dịch vụ hỗ trợ khác. Đây là một nỗ lực nhằm xóa bỏ các rào cản và tạo ra môi trường công bằng, bao dung và đầy đủ cho người khuyết tật để họ có thể phát triển toàn diện và đóng góp tích cực vào xã hội.

Các chính sách ưu đãi có thể bao gồm việc cung cấp các khoản hỗ trợ tài chính hoặc miễn giảm học phí để người khuyết tật có thể tiếp cận giáo dục một cách dễ dàng và hiệu quả. Ngoài ra, các chương trình đào tạo nghề nghiệp và các khóa học thường được thiết kế đặc biệt để phù hợp với nhu cầu và khả năng của người khuyết tật, đồng thời hỗ trợ kỹ thuật và công nghệ hỗ trợ để tăng cường khả năng làm việc của họ trong môi trường nghề nghiệp.

Ngoài những ưu đãi về giáo dục và đào tạo, các chính sách còn có thể tập trung vào việc đảm bảo người khuyết tật có quyền tiếp cận các dịch vụ hỗ trợ khác như chăm sóc sức khỏe, tư vấn nghề nghiệp, hỗ trợ tâm lý và các hoạt động giải trí. Điều này giúp tạo ra một môi trường thân thiện và đáp ứng nhu cầu đa dạng của người khuyết tật trong cuộc sống hàng ngày.

Việc áp dụng các chính sách ưu đãi này không chỉ mang lại lợi ích cho người khuyết tật mà còn góp phần thúc đẩy sự phát triển và thăng tiến xã hội. Bằng cách tạo ra điều kiện thuận lợi và bình đẳng cho người khuyết tật, pháp luật đóng vai trò then chốt trong việc xây dựng một xã hội đa dạng và bao dung, nơi mọi cá nhân đều được đối xử công bằng và có cơ hội thực hiện tiềm năng của mình.

### ***- Quy định về điều kiện làm việc và an toàn lao động***

Quy định này nhằm đảm bảo môi trường làm việc an toàn, bình đẳng và hỗ trợ tối đa cho người lao động là người khuyết tật. Áp dụng cho tất cả các cơ sở sản xuất, kinh doanh và dịch vụ có sử dụng lao động là người khuyết tật. Các biện pháp an toàn và vệ sinh lao động phải được thiết lập và thực hiện phù hợp với tình trạng sức khỏe và khả năng của người lao động khuyết tật

+ Các doanh nghiệp, tổ chức cần cải thiện cơ sở vật chất: Đảm bảo lối đi, cầu thang, cửa ra vào, nhà vệ sinh và các khu vực làm việc phù hợp và dễ tiếp cận. Thêm vào đó, các trang thiết bị hỗ trợ như ghế ngồi điều chỉnh được, bàn làm việc điều chỉnh độ cao, máy móc, công cụ hỗ trợ phù hợp

+ Cần điều chỉnh thời gian làm việc và nghỉ ngơi linh hoạt và phù hợp với sức khỏe và khả năng của người lao động khuyết tật, cung cấp các quyền lợi về nghỉ phép, nghỉ bệnh, nghỉ việc theo quy định của pháp luật lao động

### ***- Giám sát và thi hành pháp luật***

Cuối cùng, để đảm bảo rằng các quy định bảo vệ quyền lao động của người khuyết tật được thực thi một cách công bằng và đồng nhất trên toàn quốc, hệ thống pháp luật cần thiết lập các cơ chế giám sát hiệu quả. Việc hoàn thiện pháp luật về quyền lao động của người khuyết tật không chỉ là nhiệm vụ pháp lý mà còn là cam kết về sự công bằng và sự đoàn kết xã hội. Quyền lao động của người khuyết tật không chỉ là quyền cá nhân mà còn là một phần không thể thiếu của quyền con người và sự công bằng xã hội.

Để đạt được mục tiêu này, các cơ chế giám sát cần được thiết kế và thực hiện một cách toàn diện và hiệu quả. Các cơ quan chức năng phải có trách nhiệm đánh giá, kiểm tra và theo dõi việc thực thi các quy định liên quan đến quyền lao động của người khuyết

tật. Ngoài ra, việc tổ chức các hoạt động giám sát thường xuyên và có tính trách nhiệm cao là điều cần thiết để đảm bảo rằng người khuyết tật không bị phân biệt đối xử và có cơ hội công bằng trong môi trường lao động.

Bằng việc đẩy mạnh các cơ chế giám sát hiệu quả, chính quyền và các tổ chức liên quan sẽ có thể phát hiện và xử lý những trường hợp vi phạm đối với quyền lao động của người khuyết tật một cách nhanh chóng và kịp thời. Điều này sẽ tăng cường tính minh bạch và sự tin cậy của hệ thống pháp luật trong việc bảo vệ và thúc đẩy quyền lao động công bằng cho người khuyết tật, đồng thời góp phần xây dựng một xã hội với sự đoàn kết và tôn trọng đối với những cá nhân có khuyết tật.

### **3.2. Định hướng hoàn thiện pháp luật**

#### **- Cải thiện hệ thống pháp luật hiện hành**

Cập nhật và bổ sung các điều kiện luật hiện hành để phản ánh đúng tình hình và nhu cầu của người khuyết tật, đồng thời phù hợp với các chuẩn mực quốc tế về quyền của người khuyết tật.

Khi tiến hành nghiên cứu, sửa đổi, bổ sung các đạo luật hiện hành từ góc độ quyền con người cần căn cứ đồng thời vào các quy định của Hiến pháp năm 2013 và các công ước quốc tế về quyền con người mà Việt Nam đã ký kết, gia nhập để thực hiện việc sửa đổi, bổ sung các quy định của pháp luật về quyền con người, quyền công dân. Cần rà soát để loại bỏ các quy định hạn chế quyền con người đang được quy định trong các văn bản dưới luật vì vi phạm quy định của khoản 2 Điều 14 Hiến pháp năm 2013. Sớm xây dựng các văn bản pháp luật thực hiện quyền con người, quyền công dân về tự do lập hội, tự do tôn giáo, tín ngưỡng, tự do biểu tình. Cần khắc phục quan niệm quá nhấn mạnh, quá coi trọng các nội dung về quản lý nhà nước trong các lĩnh vực báo chí, xuất bản, lập hội, tôn giáo, tín ngưỡng mà chưa quan tâm, coi trọng đúng mức đến việc thể hiện, bảo đảm, bảo vệ quyền con người, quyền công dân trong các lĩnh vực này.

Nghiên cứu xây dựng các văn bản pháp luật về một số quyền con người, quyền công dân được Hiến pháp năm 2013 bổ sung như quyền sống (Điều 19), quyền được hưởng thụ và tiếp cận các giá trị văn hóa, tham gia vào đời sống văn hóa, sử dụng các cơ sở văn hóa (Điều 41), quyền xác định dân tộc của mình, sử dụng ngôn ngữ mẹ đẻ, lựa chọn ngôn ngữ giao tiếp (Điều 42), quyền được sống trong môi trường trong lành (Điều 43)... Nghiên cứu, hoàn thiện chế độ bảo hộ của Nhà nước đối với các nhóm chủ thể đặc thù như người dân tộc thiểu số, người đồng tính, song tính, chuyển giới... Hoàn thiện pháp luật bảo đảm quyền tự do, dân chủ và bình đẳng của công dân trong việc tiếp cận pháp luật và hệ thống tư pháp với mục tiêu cải cách sâu rộng quan hệ giữa Nhà nước

với người dân, tạo điều kiện cho mọi người dân có cơ hội ngang nhau trong việc tiếp cận, sử dụng và hưởng thụ các dịch vụ công trong lĩnh vực hành chính tư pháp, hỗ trợ tư pháp.

Đổi mới quy trình xây dựng pháp luật, về quyền con người, quyền công dân. Thề chế hóa đầy đủ, kịp thời, đúng đắn quan điểm, định hướng của Đảng trong Văn kiện Đại hội XIII và các quy định của Hiến pháp năm 2013 thành các đạo luật, văn bản pháp luật về quyền con người, quyền công dân; bảo đảm tiến độ, chất lượng các dự án luật, pháp lệnh, nghị quyết... tạo cơ sở pháp lý bảo đảm tốt hơn quyền con người, quyền công dân theo tinh thần Hiến pháp năm 2013; khắc phục tình trạng ban hành luật khung, luật sống về quyền con người, quyền công dân khi nội dung đã rõ, đã chín muồi; đồng thời, cần khắc phục tình trạng luật quy định quá cụ thể, bảo đảm tính ổn định, hiệu lực lâu dài của pháp luật về quyền con người, quyền công dân. Đồng thời, tổ chức thẩm định những hồ sơ dự án, dự thảo xây dựng các văn bản pháp luật khi bảo đảm đủ điều kiện, thủ tục theo quy định của pháp luật mới được tổ chức triển khai quy trình xây dựng dự án, dự thảo đó để khắc phục tình trạng: Chất lượng các đề nghị xây dựng luật, pháp lệnh, dự kiến chương trình xây dựng luật, pháp lệnh chưa cao và tình trạng các dự án, dự thảo văn bản sau khi đã đưa vào chương trình nhưng phải xin lùi, rút điều chỉnh.

#### **- Nâng cao nhận thức xã hội**

Đây là một nhiệm vụ quan trọng nhằm đảm bảo sự công bằng và cơ hội bình đẳng trong mọi lĩnh vực của cuộc sống. Điều này không chỉ giúp người khuyết tật tự tin tham gia vào thị trường lao động mà còn góp phần xây dựng một xã hội phát triển bền vững và nhân văn.

Cần hướng trọng tâm vào mục tiêu phát huy nhân tố con người, bảo đảm thực hiện tốt hơn các quyền và tự do cơ bản của người dân, đảm bảo hệ thống pháp luật quốc gia hài hòa và phù hợp với các chuẩn mực pháp luật quốc tế, thực hiện nghiêm chỉnh các cam kết quốc tế về quyền con người. Bên cạnh đó, Tổ chức các chiến dịch tuyên truyền nhằm nâng cao nhận thức của xã hội về quyền và khả năng của người khuyết tật, từ đó giảm bớt định kiến và thúc đẩy sự hòa nhập của họ vào cộng đồng.

#### **- Thúc đẩy ứng dụng công nghệ**

Ứng dụng công nghệ vào lao động của người khuyết tật là một bước tiến quan trọng giúp tăng cường cơ hội việc làm và cải thiện điều kiện làm việc cho họ. Công nghệ không chỉ giúp người khuyết tật vượt qua những hạn chế về thể chất mà còn mở ra những lĩnh vực mới, nơi họ có thể phát huy tối đa khả năng của mình.

Khuyến khích việc ứng dụng công nghệ thông tin và các công nghệ hỗ trợ khác để tạo điều kiện làm việc thuận lợi cho người khuyết tật, cũng như hỗ trợ trong quá trình tìm kiếm việc làm. Nâng cao kỹ thuật lập pháp; hiện đại hóa phương thức và phương tiện xây dựng pháp luật về quyền con người, quyền công dân; ứng dụng thành tựu của khoa học, kỹ thuật, đặc biệt là ứng dụng công nghệ thông tin để đổi mới phương pháp, tiến độ, chất lượng và hiệu quả của quy trình xây dựng pháp luật về quyền con người, quyền công dân.

#### **- Giám sát và thi hành pháp luật**

Đẩy mạnh công tác kiểm tra, rà soát các văn bản quy phạm pháp luật nhằm phát hiện và loại bỏ kịp thời các văn bản trái với các quy định về quyền con người, quyền công dân trong Hiến pháp và luật. Gắn kết chặt chẽ công tác này với công tác xây dựng pháp luật và theo dõi thi hành pháp luật. Phát hiện kịp thời và xử lý nghiêm những tổ chức, cá nhân có khuyết điểm, vi phạm trong công tác xây dựng luật, pháp lệnh về quyền con người, quyền công dân.

Nâng cao hiệu quả công tác tổ chức thi hành pháp luật về quyền con người, quyền công dân: Xây dựng, ban hành quy định cụ thể tiêu chí đánh giá hiệu quả thi hành pháp luật về quyền con người, quyền công dân làm công cụ phục vụ nhiệm vụ theo dõi thi hành pháp luật về quyền con người, quyền công dân; Xây dựng cơ chế phối hợp liên ngành và xác định trách nhiệm phối hợp của các cơ quan trong bộ máy nhà nước, chính quyền địa phương trong tổ chức thực hiện pháp luật về quyền con người, quyền công dân; Nghiên cứu xây dựng, ban hành Luật về tổ chức thi hành pháp luật, trong đó có thi hành pháp luật về quyền con người, quyền công dân để thực hiện một cách thống nhất công tác tổ chức thi hành pháp luật, công tác theo dõi thi hành pháp luật nói chung và pháp luật về quyền con người, quyền công dân nói riêng, bảo đảm hiệu lực, hiệu quả của những hoạt động này. Cùng với đó, nâng cao hiệu quả công tác trợ giúp pháp lý về quyền con người, quyền công dân, tạo cơ hội bình đẳng cho mọi tổ chức, cá nhân, đặc biệt, các nhóm đối tượng yếu thế, dễ bị tổn thương tiếp cận công lý. Cần phát triển đồng bộ các dịch vụ pháp lý, tiếp tục đẩy mạnh xã hội hóa các dịch vụ pháp lý. Có chính sách cụ thể để phát triển các tổ chức, dịch vụ pháp lý có chất lượng nhằm đáp ứng nhu cầu hỗ trợ pháp lý của người dân, doanh nghiệp tiếp cận công lý, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của mình. Có cơ chế hỗ trợ để tăng cường mạng lưới trợ giúp pháp lý, tư vấn pháp luật miễn phí cho các đối tượng dễ bị tổn thương được trợ giúp pháp lý miễn phí (như các đối tượng dễ bị tổn thương trong xã hội, các đối tượng bị xâm hại tình dục, bạo lực gia đình...). Tiếp tục đẩy mạnh việc xã hội hóa một số hoạt động hỗ trợ tư pháp (công chứng, bán đấu giá tài sản...) nhằm mang lại các dịch vụ tốt nhất cho

người dân bình đẳng cơ hội tiếp cận dịch vụ pháp lý để bảo vệ quyền con người, quyền công dân.

### **3.3. Giải pháp hoàn thiện về quyền lao động của người khuyết tật**

#### **3.3.1. Một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về lao động là người khuyết tật**

##### ***a. Nâng cao năng lực thực thi quyền của người khuyết tật***

Theo Luật Người khuyết tật năm 2010, sửa đổi năm 2013, Chính phủ thống nhất quản lý nhà nước về công tác người khuyết tật, trong đó Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội sẽ chịu trách nhiệm trước Chính phủ thực hiện chức năng quản lý nhà nước nêu trên, các bộ và cơ quan ngang bộ sẽ phối hợp với Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội thực hiện chức năng quản lý ở ngành và lĩnh vực mình phụ trách, còn Ủy ban nhân dân các cấp có trách nhiệm thực hiện quản lý trên địa bàn mình.

Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy sự phối hợp liên ngành trong công tác quản lý nhà nước luôn là một thách thức lớn hạn chế khả năng huy động toàn bộ nguồn lực cần thiết cho việc thực thi các quyền của người khuyết tật quy định trong luật. Ví dụ, một trong những chủ trương chính sách rất nhân văn và thực tế của Bộ Giáo dục và Đào tạo là “Ưu tiên phát triển giáo dục hòa nhập người khuyết tật”, theo Thông tư số 03/2018/TT-BGDĐT<sup>1</sup> thì ở địa phương, phần lớn ngân sách của Ủy ban nhân dân lại đầu tư cho các cơ sở giáo dục chuyên biệt cho người khuyết tật. Đây là một nghịch lý diễn ra trong nhiều năm mà có nguyên nhân từ quá trình phân cấp, phân quyền cho các địa phương. Như vậy, tăng cường cơ chế hợp tác và phối hợp giữa các cơ quan quản lý nhà nước ở trung ương thông qua nhóm công tác liên ngành và các tổ công tác ở địa phương về công tác người khuyết tật trở thành một ưu tiên trước mắt và yêu cầu đòi hỏi cấp thiết từ thực tiễn thực thi pháp luật về người khuyết tật.

Bên cạnh đó, công tác bồi dưỡng năng lực thực thi pháp luật thông qua các đợt tập huấn chuyên sâu cũng cần được chú trọng và thực hiện thường xuyên hơn ở tất cả các cấp, đặc biệt là cần chú ý đưa vào chương trình các chuyên đề điển cứu (phương pháp nghiên cứu điển hình) sâu về người khuyết tật.

##### ***b. Tiếp tục hoàn thiện các chính sách pháp luật về người khuyết tật***

Nhiều chính sách ưu đãi dành cho người khuyết tật qua hơn bảy năm thực thi đã bộc lộ hạn chế, không khả thi. Thay vì tạo điều kiện thuận lợi cho người khuyết tật, một số chính sách lại tạo thêm nhiều áp lực cho các cơ quan thực thi pháp luật và cho chính bản thân người khuyết tật. Ví dụ, việc tiếp cận các phương tiện giao thông công cộng cho thấy quy định của pháp luật là rất nhân văn và đúng đắn nhưng việc triển khai hoặc

luật là rất nghiêm trọng hoặc thiếu tiến đầu tư thực tế rất ít xe buýt công cộng có quy chuẩn kỹ thuật như yêu cầu của Luật. Thực tế trên đòi hỏi các cơ quan quản lý nhà nước cần tổ chức thường xuyên các diễn đàn đối thoại với doanh nghiệp để cùng tìm ra giải pháp kịp thời cho những vướng mắc trong việc triển khai thực thi chính sách pháp luật về quyền của người khuyết tật, từ đó thực sự đưa các chính sách vào cuộc sống, tạo môi trường pháp lý cởi mở, thông thoáng giúp người khuyết tật hòa nhập và tái hòa nhập vào cộng đồng và xã hội.

### ***c. Đánh giá tác động của việc người khuyết tật chưa hòa nhập tốt***

Người khuyết tật là một phần của cộng đồng nơi họ sinh sống và của dân tộc nói chung, được hưởng các quyền, đặc quyền, dịch vụ và được cân nhắc xem xét tương tự như mọi người khác và có cùng trách nhiệm và nghĩa vụ với chính họ, gia đình họ và quốc gia.

Tuy nhiên, trong thực tế, tỷ lệ thất nghiệp của người khuyết tật khá phổ biến ở cả các nước công nghiệp phát triển và các nước đang phát triển. Người khuyết tật ít có khả năng được tuyển dụng hơn những người không khuyết tật vì thiếu giáo dục, kỹ năng nghề nghiệp và thái độ “khuôn mẫu” làm suy yếu nghiêm trọng khả năng làm việc của họ, đặc biệt là việc làm công ăn lương. Việc người khuyết tật chưa hòa nhập vào xã hội không chỉ cho thấy sự thực thi chính sách kém mà còn là một sự lãng phí nguồn nhân lực của đất nước.

Tổ chức Lao động quốc tế đã có một nghiên cứu có tiêu đề “Cái giá của hành động loại trừ: Hệ quả kinh tế của việc loại trừ người khuyết tật khỏi thế giới việc làm” (năm 2009). Theo kết quả nghiên cứu này, khoảng 650 triệu người, hay 1/10 dân số toàn cầu, có khuyết tật, trong đó có 470 triệu người trong độ tuổi lao động phải đối mặt với nhiều thách thức trong cuộc sống (bị kỳ thị, hắt hủi và tệ hơn cả là bị loại trừ khỏi thế giới việc làm). Chi phí thất thoát liên quan đến việc loại trừ nêu trên qua nghiên cứu ở 10 quốc gia có thu nhập thấp và thu nhập trung bình ước tính chiếm khoảng 3-7% GDP. Điều này cho thấy vấn đề của người khuyết tật không chỉ là vấn đề xã hội đơn thuần mà còn là vấn đề kinh tế đáng được quan tâm thấu đáo. Việt Nam có truyền thống tôn trọng con người và là thành viên có trách nhiệm của Tổ chức Lao động quốc tế nên sẽ cần nỗ lực hơn nữa để bảo đảm không một công dân nào bị loại trừ khỏi cơ hội làm việc, đóng góp cho xã hội, đất nước.

Tóm lại, Các công ước quốc tế xác định những tiêu chuẩn lao động tối thiểu giúp thúc đẩy sự tôn trọng các quyền và phẩm giá của người khuyết tật trên thế giới. Tuy nhiên, bản thân các công ước sẽ không tự giải quyết được tất cả những khó khăn, thách thức mà người khuyết tật đã và đang trải qua cho đến khi các quốc gia và xã hội chú

trọng đến việc nâng cao vị thế và quyền của người khuyết tật. Trở ngại lớn nhất trong việc giúp người khuyết tật có được phẩm giá và hưởng thụ đầy đủ các quyền con người chính là “sự vô hình” của vấn đề khuyết tật.

Trong thực tế ở các xã hội, chỉ có ít người quan tâm, cân nhắc vấn đề và quyền của người khuyết tật với ý nghĩa là “chủ thể có quyền” chứ không chỉ là “đối tượng thụ hưởng quyền”. Chính sự vô hình đó làm suy yếu nhân phẩm và giá trị của người khuyết tật. Vì vậy, vấn đề này cần được chú trọng để giải quyết thấu đáo. Năm 2014, Việt Nam đã thể hiện cam kết chính trị cao trong vấn đề này qua việc phê chuẩn Công ước quốc tế về quyền của người khuyết tật năm 2007, và hiện đang tích cực chuẩn bị phê chuẩn Công ước của Tổ chức Lao động quốc tế về phục hồi chức năng lao động và việc làm của người khuyết tật (Công ước số 159). Vì vậy, có thể tin tưởng rằng, các quyền của người khuyết tật ở Việt Nam sẽ được bảo đảm ngày càng tốt hơn trong những năm tới.



### TIỂU KẾT CHƯƠNG 3

Việc bảo vệ quyền và lợi ích của người khuyết tật là một yếu tố cần thiết trong xây dựng một xã hội bao dung và công bằng. Để đảm bảo rằng người khuyết tật được thực hiện đầy đủ các quyền của mình và có điều kiện sống tốt hơn, cần có các giải pháp chính sách và hành động cụ thể nhằm hỗ trợ và tạo điều kiện thuận lợi cho họ.

Trong cuộc sống hiện nay, việc sửa đổi chính sách pháp luật để cải thiện đời sống và bảo vệ quyền lợi của người khuyết tật là vô cùng cần thiết và có ý nghĩa to lớn đối với sự phát triển của xã hội. Những giải pháp chính sách được đề xuất nhằm hỗ trợ người khuyết tật trong các lĩnh vực giáo dục, đào tạo nghề nghiệp, việc làm, bảo vệ lao động, hỗ trợ và chăm sóc, phòng chống phân biệt đối xử, và thúc đẩy quyền con người đã và đang mang lại những kết quả tích cực. Việc đảm bảo quyền tiếp cận giáo dục và đào tạo phù hợp là một trong những điểm nổi bật nhất của các giải pháp chính sách. Bằng cách sửa đổi chính sách giáo dục, chúng ta đang tạo điều kiện cho người khuyết tật tiếp cận giáo dục chất lượng và phát triển bản thân một cách toàn diện. Các chương trình giáo dục đặc biệt và hỗ trợ giáo viên, cùng việc cung cấp thiết bị học tập phù hợp, đều góp phần nâng cao khả năng học tập của người khuyết tật.

Ngoài ra, việc thúc đẩy tham gia vào đào tạo nghề nghiệp và việc làm cũng là một trong những giải pháp quan trọng. Nhờ các chính sách này, người khuyết tật được hỗ trợ trong việc học tập kỹ năng và có cơ hội tham gia vào thị trường lao động một cách công bằng. Doanh nghiệp cũng được khuyến khích để tạo ra môi trường làm việc đa dạng và bình đẳng. Bên cạnh đó, việc bảo vệ quyền lao động và đảm bảo các dịch vụ hỗ trợ và chăm sóc cho người khuyết tật là những yếu tố không thể thiếu. Sự điều chỉnh chính sách để ngăn chặn phân biệt đối xử và thúc đẩy quyền con người cũng đóng vai trò quan trọng trong việc xây dựng một xã hội công bằng và đoàn kết. Các giải pháp chính sách này đang dần mang lại những tiến bộ đáng kể và đóng góp tích cực vào việc nâng cao chất lượng cuộc sống và tăng cường sự đóng góp của người khuyết tật vào sự phát triển của đất nước. Việc thực hiện các giải pháp này cần sự chuyên tâm và sự hợp tác chặt chẽ từ các cấp chính quyền, các tổ chức xã hội và cộng đồng để đảm bảo hiệu quả và bền vững.

## KẾT LUẬN

Quyền và lợi ích của lao động là người khuyết tật là một bước quan trọng trong việc đánh giá và đề xuất các giải pháp nhằm cải thiện điều kiện sống và bảo vệ quyền lợi của nhóm người yếu thế nói chung và người khuyết tật nói riêng trong xã hội. Việc nghiên cứu về pháp luật liên quan đến người khuyết tật không chỉ là vấn đề về quyền con người mà còn là một nỗ lực nhằm xây dựng một xã hội bao dung và công bằng hơn.

Thông qua việc phân tích và đánh giá các chính sách hiện hành, bài nghiên cứu đã chứng minh rằng việc sửa đổi và áp dụng các chính sách pháp luật đúng đắn là cần thiết để đảm bảo người khuyết tật có quyền tiếp cận các dịch vụ cơ bản như giáo dục, đào tạo nghề nghiệp, việc làm và bảo vệ lao động. Đồng thời, việc bảo vệ quyền lợi dành cho người khuyết tật cũng đóng vai trò quan trọng trong việc tăng cường vai trò và địa vị của người khuyết tật trong xã hội, từ đó đẩy mạnh sự phát triển toàn diện của cả cá nhân và cộng đồng.

Bài nghiên cứu đã chỉ ra rằng việc thực hiện các chính sách pháp luật bảo vệ quyền của người khuyết tật không chỉ là nhiệm vụ pháp lý mà còn là cam kết của toàn xã hội về sự công bằng và đoàn kết. Việc tăng cường sự hiểu biết và nhận thức về quyền và lợi ích của người khuyết tật trong lĩnh vực pháp luật là một yếu tố quan trọng trong việc thúc đẩy sự bình đẳng và sự tiếp cận công bằng đối với các dịch vụ xã hội. Việc đánh giá đúng vai trò, ý nghĩa, lợi ích của việc sử dụng lao động là người khuyết tật sẽ đem lại những tác động, ảnh hưởng nhất định đối với sự phát triển của nền kinh tế.

Do vậy, tiếp tục hoàn thiện hệ thống pháp luật về người lao động khuyết tật là một nhu cầu cấp bách và cần được giải quyết một cách có hiệu quả trong thời gian tới để có thể bảo vệ một cách tốt nhất quyền và lợi ích hợp pháp cho người lao động khuyết tật, đồng thời đem lại các lợi ích khác cho các chủ thể liên quan trong thị trường lao động Việt Nam.

## DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

### Danh mục tài liệu:

- [1] Bộ Luật Lao động 2019;
- [2] Bộ Luật Người Khuyết tật 2010;
- [3] Công ước 159 của ILO năm 1983;
- [4] Công ước về quyền của người khuyết tật ngày 13/12/2006 (CRPD);
- [5] Hiến pháp Việt Nam 2013;
- [6] Các Nghị định của Chính phủ nước CHXHCN Việt Nam Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động, Luật Người khuyết tật;
- [7] Hệ thống các văn bản quy định hiện hành về Người khuyết tật;
- [8] Quyền của Người khuyết tật.

### Danh mục các website tham khảo:

- [1] <https://s.net.vn/7DO1>
- [2] <https://s.net.vn/iuwi> (Thứ trưởng Lê Tấn Dũng gặp mặt 64 đại biểu người khuyết tật tham dự chương trình Tòa sáng nghị lực Việt)
- [3] <https://s.net.vn/EwP8> (Một số giải pháp hoàn thiện pháp luật và tổ chức thi hành pháp luật về quyền của đối tượng người yếu thế tại Việt Nam hiện nay)
- [5] <https://s.net.vn/Wb1L> (Một số chính sách pháp luật ưu đãi dành cho người khuyết tật)
- [6] <https://s.net.vn/rev8>
- [7] <http://lapphap.vn/Pages/tintuc/tinchitiet.aspx?tintucid=211829> (Pháp luật về quyền lao động, việc làm của người khuyết tật và thực tiễn thi hành)
- [8] <https://s.net.vn/CVad> (Hoàn thiện pháp luật bảo đảm quyền của người khuyết tật)

