

## LỜI CAM ĐOAN

Em xin cam đoan rằng luận văn khóa luận tốt nghiệp với tên đề tài ***“Pháp luật về việc làm đối với phụ nữ khuyết tật ở Việt Nam”*** là công trình nghiên cứu của cá nhân em, được thực hiện dưới sự hướng dẫn của Ths. LS Nguyễn Ngọc Lan.

Các số liệu và dẫn chứng, kết quả nghiên cứu được thể hiện trong luận văn khóa luận tốt nghiệp này là trung thực, được trích nguồn và trích dẫn đầy đủ.

Em xin chịu trách nhiệm về nghiên cứu của mình.

**TÁC GIẢ KHÓA LUẬN**

## LỜI CẢM ƠN

Để có được khóa luận tốt nghiệp với tên đề tài ***“Pháp luật về việc làm đối với phụ nữ khuyết tật ở Việt Nam”*** đạt được kết quả tốt đẹp, em đã nhận được rất nhiều sự chỉ bảo, hướng dẫn từ phía thầy cô trong khoa Luật Đại học Đại Nam nói chung và đặc biệt dưới sự đôn đốc hướng dẫn tận tình của giảng viên chính Ths.LS Nguyễn Ngọc Lan nói riêng.

Lời cảm ơn đầu tiên, em xin gửi tới quý thầy; cô trong khoa Luật, Trường Đại học Đại Nam đã dành hết tâm huyết truyền đạt kiến thức trong những năm em học tập tại trường. Đặc biệt, em cảm ơn cô Nguyễn Ngọc Lan là người trực tiếp giảng dạy, chỉ bảo và hướng dẫn để em hoàn thành tốt luận văn khóa luận tốt nghiệp này. Với vốn kiến thức được tiếp thu trong quá trình học không chỉ là nền tảng cho quá trình nghiên cứu khóa luận mà còn là hành trang quý báu để em bước vào đời một cách vững chắc và tự tin. Em kính chúc quý thầy, cô luôn dồi dào sức khỏe và thành công trong sự nghiệp cao quý, đạt được nhiều thành công tốt đẹp trong sự nghiệp trồng người của mình. Mặc dù đã cố gắng hoàn thiện luận văn và đề tài nghiên cứu, nhưng với sự hiểu biết còn hạn chế, thời gian nghiên cứu và chỉnh sửa hoàn thiện đồ án có hạn nên ít nhiều sẽ còn những sai sót. Rất mong quý thầy cô có thể góp ý thêm cho em, để em có thể hoàn thiện luận văn tốt nghiệp được tốt hơn.

***Em xin chân thành cảm ơn!***

*Hà Nội, ngày 15 tháng 03 năm 2023*

**Sinh viên**

**Vương Trung Hiếu**

## DANH MỤC CÁC KÝ HIỆU VÀ CHỮ VIẾT TẮT

<b>Ký hiệu và chữ viết tắt</b>	<b>Nghĩa</b>
CLB	Câu lạc bộ
CRPD	Convention on the Rights of Persons with Disabilities (Công ước Quốc tế về quyền của Người khuyết tật)
ILO	Tổ chức lao động Quốc tế
LHPN	Liên hiệp Phụ nữ
LLĐ	Liên lao động
MLH	Mối liên hệ
MQH	Mối quan hệ
NKT	Người khuyết tật
PNKT	Phụ nữ khuyết tật

## MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN.....	I
LỜI CẢM ƠN.....	II
DANH MỤC CÁC KÝ HIỆU VÀ CHỮ VIẾT TẮT.....	III
PHẦN MỞ ĐẦU.....	1
1. Lý do chọn đề tài .....	1
2. Tình hình nghiên cứu.....	2
3. Mục tiêu và nhiệm vụ .....	3
4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....	4
5. Kết cấu của khóa luận tốt nghiệp .....	4
Chương 1 NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CHUNG VỀ VIỆC LÀM CHO PHỤ NỮ KHUYẾT TẬT VÀ PHÁP LUẬT VỀ VIỆC LÀM CHO PHỤ NỮ KHUYẾT TẬT .....	6
1.1 Khái quát chung về NKT, phụ nữ khuyết tật, quyền của phụ nữ khuyết tật.....	6
1.1.1) <i>Khái niệm người khuyết tật là gì?</i> .....	6
1.1.2) <i>Phụ nữ khuyết tật là gì?</i> .....	9
1.1.3) <i>Quyền của phụ nữ khuyết tật</i> .....	11
1.2 Khái quát chung về vấn đề việc làm cho phụ nữ khuyết tật .....	13
1.2.1 <i>Khái niệm về việc làm</i> .....	13
1.2.2 <i>Thuận lợi trong công việc của Phụ nữ khuyết tật</i> .....	15
1.2.3 <i>Khó khăn trong công việc của Phụ nữ khuyết tật</i> .....	16
1.3 Khái quát chung về nhu cầu điều chỉnh của pháp luật đối với việc làm cho phụ nữ khuyết tật .....	17
1.4 Nguyên tắc và những nội dung cơ bản của pháp luật về việc làm cho phụ nữ khuyết tật .....	20
1.4.1 <i>Nguyên tắc và những nội dung cơ bản của pháp luật Quốc tế về việc làm cho Phụ nữ khuyết tật</i> .....	20
1.4.2 <i>Nguyên tắc và những nội dung cơ bản của pháp luật Việt Nam về việc làm cho Phụ nữ khuyết tật</i> .....	23
Tiểu kết chương 1.....	32
Chương 2 THỰC TIỄN ÁP DỤNG PHÁP LUẬT VỀ VIỆC LÀM CHO PHỤ NỮ KHUYẾT TẬT.....	33
2.1 Quá trình hình thành và phát triển của chế định việc làm cho phụ nữ khuyết tật trong pháp luật Việt Nam.....	33
2.2 Thực trạng việc làm dành cho phụ nữ khuyết tật ở Việt Nam .....	36
2.3 Thực tiễn áp dụng pháp luật về việc làm cho phụ nữ khuyết tật ở Việt Nam và một số tấm gương phụ nữ khuyết tật điển hình thành công trong việc tìm kiếm việc làm.....	39
2.3.1 <i>Thực tiễn áp dụng pháp luật về việc làm cho PNKT</i> .....	39
2.3.2 <i>Một số tấm gương phụ nữ khuyết tật điển hình thành công trong việc tìm kiếm việc làm</i> ...	44

Tiểu kết chương 2.....	49
<b>Chương 3 PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ VIỆC LÀM CHO PHỤ NỮ KHUYẾT TẬT Ở VIỆT NAM .....</b>	<b>50</b>
<b>3.1 Sự cần thiết phải hoàn thiện pháp luật về việc làm cho phụ nữ khuyết tật.....</b>	<b>50</b>
<i>3.1.1 Mặt khách quan .....</i>	<i>50</i>
<i>3.1.2 Mặt chủ quan .....</i>	<i>50</i>
<b>3.2 Phương hướng hoàn thiện.....</b>	<b>51</b>
<b>3.3 Giải pháp hoàn thiện .....</b>	<b>53</b>
<i>3.3.1 Hoàn thiện về các quy định pháp luật.....</i>	<i>53</i>
<i>3.3.2 Hoàn thiện về chính sách .....</i>	<i>54</i>
<i>3.3.3 Hoàn thiện về thể chế .....</i>	<i>55</i>
<i>3.3.4 Các biện pháp khác.....</i>	<i>56</i>
Tiểu kết chương 3.....	58
<b>PHẦN KẾT LUẬN .....</b>	<b>59</b>
<b>DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO .....</b>	<b>61</b>

## PHẦN MỞ ĐẦU

### 1. Lý do chọn đề tài

Với sự phát triển xã hội thời kì công nghệ 4.0 hiện nay, đòi hỏi nguồn nhân lực của cả đất nước Việt Nam phải vô cùng dồi dào và đáp ứng được đủ tất cả các tiêu chí đánh giá của nhà tuyển dụng. Bên cạnh những con người có trí tuệ, sức khỏe và thể trạng tốt thì còn có một phần nhỏ những người với số phận kém may mắn hơn đó là người khuyết tật. Họ kém may mắn là vì họ ít nhiều bị ảnh hưởng của dấu vết do chiến tranh để lại, bị nhiễm chất độc màu da cam hay những di chứng di truyền mà bị khiếm khuyết bộ phận nào đó trên cơ thể con người họ, hay sinh ra đã bị khiếm khuyết. Chính vì vậy, họ cảm thấy tự ti trước mọi người và luôn mặc cảm mình là người khuyết tật. Để có thể xóa bỏ suy nghĩ tiêu cực và rào cản chướng ngại đó, Đảng và nhà nước ta đã động viên, giúp đỡ họ bằng cách thành lập những tổ công tác xã hội, hỗ trợ tạo việc làm cho họ. Thông qua việc làm này khiến họ cảm thấy cuộc sống trở nên có ý nghĩa hơn và bản thân họ được sống bằng chính đồng tiền mà họ làm ra nhờ mồ hôi công sức của họ. Người khuyết tật, đặc biệt ở đối tượng nữ giới việc tìm kiếm hay để có một công việc phù hợp với thể trạng và năng lực của họ lại là rào cản lớn. Bản thân chúng ta có thể “người chọn việc”, nhưng ở họ ngược lại “việc chọn người” phải đáp ứng được năng suất và thời gian hiệu quả trong công việc. Theo bài viết *Phụ nữ khuyết tật gặp nhiều rào cản khi tìm việc* do tác giả Xuân Minh- Bích Ngọc đăng tải lên trang Đài phát thanh và truyền hình Long An ngày 13/11/2015 cho biết: “Khảo sát của Học viện Phụ nữ Việt Nam tại ba tỉnh Thái Nguyên, Thừa Thiên – Huế và Tây Ninh, với hơn 500 phụ nữ khuyết tật, thì chưa tới 1/3 số người được hỏi có việc làm. Có những người đã từng đi làm, nhưng phải bỏ việc, trong đó phần lớn không tìm được công việc phù hợp với sức khỏe”; thông tin khác cũng thuộc bài viết có tên trên cho biết: “Tại huyện Sóc Sơn (Hà Nội) có khoảng 1.000 phụ nữ khuyết tật nằm trong độ tuổi lao động, hầu hết đều thuộc diện hộ nghèo hoặc cận nghèo, bởi không có việc làm, hoặc việc làm không ổn định, không phù hợp với sức khỏe hay dạng tật”. Phụ nữ khuyết tật nói riêng, họ là những người có cơ hội việc làm thấp, để được tiếp cận với công việc phù hợp với họ quả thực là một rào cản vô cùng lớn và đầy khó khăn. Từ những dẫn chứng, con số thống kê cụ thể cho thấy người khuyết tật nói chung và người phụ nữ khuyết tật nói riêng đang lên tiếng khao khát có được việc làm ổn định giúp họ có thêm thu nhập cá nhân

trang trải cho cuộc sống hằng ngày của họ. Để phụ nữ khuyết tật có được cuộc sống tốt đẹp hơn đòi hỏi Nhà nước và các tổ chức luôn có những chính sách, quy định pháp luật về việc làm, khuyến khích họ lao động để cải thiện cuộc sống từng bước phát triển về mọi mặt; đáp ứng nhu cầu đó Nhà nước ta đã ban hành hành Bộ luật Lao động năm 2019 nhằm 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.

## **2. Tình hình nghiên cứu**

Vấn đề việc làm của Phụ nữ khuyết tật đang là một trong số những mặt nổi trội của cộng đồng xã hội, có tầm ảnh hưởng với công cuộc xây dựng nền kinh tế xã hội chủ nghĩa nhằm giải quyết được mối quan hệ giữa tăng trưởng kinh tế và tiến bộ với công bằng xã hội. Chính vì thế, mà vấn đề này đã được rất nhiều người quan tâm nghiên cứu. Trong số các bài luận văn, đồ án nghiên cứu đã được công bố, có thể kể đến một số công trình có liên quan trực tiếp đến luận văn tốt nghiệp này như:

- Luận văn Thạc sĩ Luật học “Pháp luật về lao động tàn tật ở Việt Nam” của tác giả Phạm Thị Thanh Việt, Đại học quốc gia Hà Nội, năm 2009.

- Luận văn Thạc sĩ Luật học “Pháp luật lao động về việc làm và giải quyết việc làm ở Việt Nam trong thời kỳ hội nhập” của tác giả Đinh Thị Nga Phương, Đại học quốc gia Hà Nội, năm 2011.

- Luận văn Thạc sĩ Luật học “Việc làm cho người khuyết tật theo pháp luật Việt Nam hiện nay” của tác giả Nguyễn Bích Ngọc, Học viện khoa học xã hội, năm 2016.

- Luận văn Thạc sĩ Luật học “Pháp luật đào tạo nghề cho lao động khuyết tật, qua thực tiễn tại tỉnh Thừa Thiên Huế” của tác giả Ngô Thùy Khiêm, Đại học Luật-Đại học Huế, năm 2019.

- Luận văn Thạc sĩ Luật học “Công tác xã hội trong hỗ trợ việc làm đối với Phụ nữ khuyết tật tại huyện Sóc Sơn, thành phố Hà Nội” của tác giả Nguyễn Thị Ánh, Đại học Lao động xã hội, năm 2017.

Những công trình nghiên cứu trên đã nghiên cứu về cơ sở lý luận và đưa ra thực trạng tình hình việc làm của người khuyết tật nói chung trong đó có nhóm đối tượng lao động là Phụ nữ khuyết tật, đánh giá thực tiễn áp dụng các quy định của pháp luật và đề ra phương hướng, biện pháp góp phần xây dựng hoàn thiện hệ thống pháp luật về lĩnh vực lao động. Tuy nhiên, công trình nghiên cứu về vấn đề việc làm của Phụ nữ khuyết tật chưa được phổ biến và ít được quan tâm chú trọng tới. Vì vậy, luận văn này sẽ tiếp tục nghiên cứu đề tài này nhằm cung cấp cái nhìn toàn diện hơn về việc làm của nữ giới khuyết tật, đưa ra một số giải pháp hoàn thiện vấn đề này.

### **3. Mục tiêu và nhiệm vụ**

#### **\* Mục tiêu**

- Hoàn thành luận văn tốt nghiệp;
- Tìm hiểu các quy định Pháp luật về việc làm của phụ nữ khuyết tật. Nắm bắt được thực trạng áp dụng pháp luật về việc làm trên thực tế;
- Thông qua thực tiễn áp dụng để thấy được những bất cập, tồn tại và hạn chế của pháp luật, đưa ra những đề xuất hoàn thiện, thay đổi pháp luật.

#### **\* Nhiệm vụ**

- Nghiên cứu, tìm hiểu, nắm bắt các quy định của pháp luật và nhà nước về việc làm đối với phụ nữ khuyết tật
- Nghiên cứu, tìm hiểu tài liệu về việc áp dụng các quy định pháp luật Việt Nam trên thực tế trong việc tạo điều kiện việc làm của phụ nữ khuyết tật



- Nêu được điểm mạnh và hạn chế của quy định pháp luật Việt Nam; đưa ra kiến nghị cá nhân để bổ sung và hoàn thiện các quy định về việc làm cho phụ nữ khuyết tật trên cả nước.

#### **4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu**

##### **\* Đối tượng nghiên cứu**

Những người thuộc diện khuyết tật nói chung và đặc biệt là phụ nữ khuyết tật đang trong độ tuổi lao động tìm kiếm việc làm.

##### **\* Phạm vi nghiên cứu**

Tập trung tìm hiểu, nghiên cứu những vấn đề lý luận và thực tiễn về các quy định của Pháp luật Việt Nam về lĩnh vực lao động của phụ nữ khuyết tật. Thông qua thực tiễn có thể rút ra những kinh nghiệm, những đánh giá, đóng góp, những ý kiến, nhằm đưa ra những yêu cầu giải pháp góp phần nâng cao hiệu quả vai trò của Đảng, Nhà nước về việc làm đối với người khuyết tật nói chung và phụ nữ khuyết tật nói riêng.

- Phạm vi nghiên cứu về không gian: Đồ án tốt nghiệp được thực hiện dựa trên nghiên cứu tại Pháp luật trong nước về lĩnh vực lao động của người khuyết tật.

- Phạm vi nghiên cứu về thời gian: Nghiên cứu luật Lao động trong nước từ năm ban hành 2019 đến nay.

- Phạm vi nghiên cứu về nội dung: Nghiên cứu về các quy định của pháp luật hiện hành, thông qua các Luật, bộ luật và các văn bản khác dưới luật (Nghị định, thông tư,...) về lĩnh vực lao động.

#### **5. Kết cấu của khóa luận tốt nghiệp**

Ngoài các đề mục được nêu trên, luận văn tốt nghiệp được nghiên cứu chia làm 03 chương lớn:

**CHƯƠNG 1:** Những vấn đề lý luận chung về việc làm cho phụ nữ khuyết tật và pháp luật về việc làm cho phụ nữ khuyết tật.

**CHƯƠNG 2:** Thực trạng pháp luật và thực tiễn áp dụng pháp luật về việc làm cho phụ nữ khuyết tật.

**CHƯƠNG 3:** Phương hướng và giải pháp hoàn thiện pháp luật về việc làm cho phụ nữ khuyết tật ở Việt Nam.

## Chương 1

# NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CHUNG VỀ VIỆC LÀM CHO PHỤ NỮ KHUYẾT TẬT VÀ PHÁP LUẬT VỀ VIỆC LÀM CHO PHỤ NỮ KHUYẾT TẬT

## 1.1 Khái quát chung về NKT, phụ nữ khuyết tật, quyền của phụ nữ khuyết tật

### 1.1.1) Khái niệm người khuyết tật là gì?

*Theo Công ước Quốc tế về quyền của NKT (Đại hội đồng Liên hợp quốc thông qua ngày 13/3/2007) tại Điều 1 có đưa ra khái niệm về NKT như sau: “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”.*

*Theo quan niệm Tổ chức y tế Thế giới (WHO) có các thuật ngữ khác liên quan đến khái niệm khuyết tật như **khiếm khuyết**, **giảm khả năng** và **tàn tật**.*

- ***Khiếm khuyết***: Ý chỉ cấp độ bộ phận cơ thể ở tình trạng bị mất hoặc tình trạng không bình thường của một hay nhiều bộ phận trên cơ thể hoặc chức năng tâm sinh lý. Nguyên nhân dẫn đến khiếm khuyết là do hậu quả di chứng của bệnh tật, tai nạn hay do các yếu tố về môi trường hoặc bẩm sinh.

- ***Giảm khả năng***: Thuật ngữ có ý nói cấp độ cá nhân là tình hình suy giảm hoặc bị mất khả năng hoạt động do khiếm khuyết gây ra; hạn chế hay bị mất các chức năng như vận động, nghe, nói hoặc giao tiếp.

- ***Tàn tật***: Thuật ngữ có hàm ý chỉ ở cấp độ xã hội là những thiệt thòi mà người đo phải chịu do bị khuyết tật. Hậu quả của sự tương tác giữa một cá nhân bị khiếm khuyết hoặc giảm khả năng với một số rào cản khó khăn trong môi trường xã hội, văn hóa làm cho cá nhân này không thể tham gia bình đẳng vào cộng đồng xã hội.

*Pháp luật Việt Nam quy định tại Khoản 1 Điều 2 Luật Người khuyết tật năm 2010 có hiệu lực từ ngày 01/01/2011, người khuyết tật được định nghĩa 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”. Đảng và Nhà nước luôn có sự quan tâm động viên và kích lệ đặc biệt đối với Người khuyết tật, và lấy ngày 18 tháng 04 là ngày Người khuyết tật Việt Nam. Nhân ngày này để Đảng, Nhà nước và các tổ chức xã hội sẽ đến thăm hỏi và trao những món quà vật chất, tinh thần để lấy động lực cho họ có thêm nghị lực vượt qua mọi rào cản trong cuộc sống.*

*Nguyên nhân dẫn đến khuyết tật:* Có rất nhiều nguyên nhân dẫn đến khuyết tật như do bẩm sinh; do chiến tranh (nhiễm các chất độc phóng xạ, chất độc màu da cam...); do sinh hoạt, tai nạn giao thông hoặc tai nạn lao động nghề nghiệp và do bệnh tật ốm đau. Giai đoạn trước kia nguyên nhân dẫn đến khuyết tật chủ yếu do các nguyên nhân được liệt kê ở trên, nhưng trong những năm gần đây khuyết tật xảy ra do các nguyên nhân xuất phát từ tai nạn giao thông, tai nạn nghề nghiệp (chủ yếu trong lao động xây dựng cơ sở hạ tầng, lính cứu hộ cứu hỏa...) hay ô nhiễm môi trường. Đây là những nguyên nhân khiến cho số lượng người khuyết tật ngày càng gia tăng đáng kể.

*Phân loại các dạng khuyết tật và mức độ khuyết tật:*

\* Điều 3 Luật Người khuyết tật 2010 quy định về Dạng tật và mức độ khuyết tật:

“1. Dạng tật bao gồm:

- a) Khuyết tật vận động;
- b) Khuyết tật nghe, nói;
- c) Khuyết tật nhìn;
- d) Khuyết tật thần kinh, tâm thần;
- đ) Khuyết tật trí tuệ;
- e) Khuyết tật khác.

2. Người khuyết tật được chia theo mức độ khuyết tật sau đây:

- a) Người khuyết tật đặc biệt nặng là người do khuyết tật dẫn đến không thể tự thực hiện việc phục vụ nhu cầu sinh hoạt cá nhân hàng ngày;
- b) Người khuyết tật nặng là người do khuyết tật dẫn đến không thể tự thực hiện một số việc phục vụ nhu cầu sinh hoạt cá nhân hàng ngày;
- c) Người khuyết tật nhẹ là người khuyết tật không thuộc trường hợp quy định tại điểm a và điểm b khoản này”.

\* Nghị định 28/2012/NĐ- CP cũng có điều khoản quy định rõ ràng về các dạng khuyết tật tại Điều 2 của Nghị định; các mức độ khuyết tật theo Điều 3 của Nghị định như sau:

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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 khuyết tật vận động; khuyết tật nghe, nói; khuyết tật nhìn; khuyết tật thần kinh, tâm thần và khuyết tật trí tuệ.

*Điều 3 của Nghị định* này quy định như sau:

- 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.
- 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.
- Người khuyết tật nhẹ là người khuyết tật không thuộc trường hợp quy định tại người khuyết tật đặc biệt và người khuyết tật nặng.

### ***1.1.2) Phụ nữ khuyết tật là gì?***

Họ là những người phụ nữ, vì một nguyên nhân nào đó mà trở thành người khuyết tật, suy giảm khả năng lao động. Những nguyên nhân có thể xảy đến với họ như bẩm sinh, do bệnh (hậu quả của sốt cao dẫn đến bại liệt), do tai nạn hay hậu quả của chất độc hóa học gây ra...

### ***Các đặc điểm của PNKT***

+ **Đặc điểm về thể chất:** Khác với người bình thường có đầy đủ các bộ phận trên cơ thể thì PNKT họ là những người bị thiếu, không có hoặc bị mất đi bộ phận nào đó trên cơ thể, bị suy giảm sức khỏe, khó có thể phục hồi gây ảnh hưởng trực tiếp đến cuộc sống của họ dù là ở thể nhẹ hay nghiêm trọng. Vì vậy họ gặp nhiều khó khăn, trở ngại trong sinh hoạt, lao động và học tập,... gia đình và xã hội cần có sự hỗ trợ, ưu tiên đặc biệt về nhóm đối tượng này như chăm sóc sức khỏe, phục hồi chức năng, cung cấp xe lăn. **Ví dụ** như dạy chữ nổi Braille cho người mù, đường tiếp cận cho những người đi xe lăn tại nơi công cộng, nơi làm việc.

+ **Đặc điểm về tâm lý:** Chính vì những thiếu hụt dẫn đến những cản trở trong sinh hoạt nên PNKT thường dễ bị tổn thương và bị ức chế dẫn đến bi quan, chán nản, tự ti, mặc cảm,... Họ mang nặng tâm lý tự ti, tự đánh giá thấp bản thân mình so với những người không khuyết tật. Ở những đối tượng khuyết tật nhìn thấy được, họ có

các biểu hiện tâm lý như mặc cảm ngoại hình, sự chú trọng quá mức đến khiếm khuyết cơ thể đến nỗi gây khổ đau lớn trong họ. Mặt khác, họ có tâm lý nhạy cảm và tế nhị, họ rất thông cảm với những khó khăn của người khác hơn cả so với người bình thường. Do bệnh tật, khó khăn trong việc đi lại hoặc giao tiếp nên hoạt động lao động hay giao lưu văn hóa của PNKT có phần bị hạn chế so với phụ nữ không khuyết tật. Vì vậy, gia đình và xã hội cần tạo điều kiện cho PNKT được hòa nhập vào cuộc sống cộng đồng xã hội chung. Môi trường cộng đồng và gia đình cần được thích ứng với hoàn cảnh của PNKT. **Ví dụ** tổ chức thành lập các câu lạc bộ, các buổi gặp mặt sinh hoạt giải trí, thể thao, gia đình và xã hội cần có những phương tiện thiết kế riêng cho đối tượng NKT nói chung.

+ **MQH xã hội:** Đối với PNKT trí tuệ hoặc cơ quan thu nhận cảm giác như khiếm thính, khiếm thị khả năng tiếp thu tri thức rất khó khăn. Điều này tạo ra rào cản cho họ không chỉ trong việc học tập mà còn trong các mối quan hệ xã hội với mọi người khác. Bản thân PNKT dễ bị cô lập trong tập thể, phải nhận những ánh nhìn không thân thiện cũng như những lời châm biếm, đả kích của bạn bè xung quanh. Hơn nữa, họ sợ hãi xã hội, luôn trốn tránh khi thực hiện các hoạt động mang tính cộng đồng như giao lưu gặp gỡ ở chỗ đông người. Do thường bị ảnh hưởng bởi quan điểm thiếu tích cực về NKT/PNKT từ chính những người thân trong gia đình họ vì họ cho rằng PNKT mang gánh nặng cho gia đình họ, nhiều gia đình họ không muốn PNKT đi ra ngoài giao lưu gặp gỡ với mọi người. Với điều kiện sức khỏe có giới hạn, họ không có nhiều lựa chọn và khi thiếu đi sự hỗ trợ đặc biệt từ phía xã hội, PNKT đành tự xoay xở để có được cuộc sống cho bản thân và gia đình.

+ **Hành vi:** Đôi khi các hành vi như tự gây tổn thương, hành vi chống đối, hành vi xã hội không phù hợp có thể là một trong các yếu tố đóng góp vào việc dẫn đến họ bị cách ly xã hội và thiếu cơ hội trải nghiệm cuộc sống, việc làm. Các hành vi đó ảnh hưởng nghiêm trọng đến sức khỏe và chất lượng cuộc sống của mọi người hoặc chủ lao động. Hành vi gây tổn thương gây nguy hiểm cơ thể, hành vi chống đối gây suy dinh dưỡng do nhịn ăn, béo phì, bệnh lý tim mạch do ăn uống nhiều, PNKT thường thiếu kỹ năng xã hội như kỹ năng sống, kỹ năng mềm cơ bản nên dễ dẫn đến cô đơn và trầm cảm.

+ **Đời sống kinh tế:** PNKT có trình độ học vấn thấp, số người này chỉ có thể làm lao động phổ thông và thu nhập thấp nên dễ rơi vào bất ổn kinh tế và tỷ lệ nghèo đói

cao hơn so với nhóm nhân khẩu học khác. Vẫn còn con số không nhỏ PNKT chưa được tiếp cận hoặc tiếp cận chưa đầy đủ các chính sách ưu đãi của Nhà nước về y tế, giáo dục, việc làm,...PNKT là những đối tượng yếu thế về thể chất, do vậy khả năng tự tạo dựng cuộc sống một cách độc lập rất hạn chế, khó có được các phương tiện sinh hoạt đầy đủ kể cả những loại đồ dùng tối thiểu.

Xét về khía cạnh người khuyết tật thì phụ nữ là đối tượng thiệt thòi và yếu thế hơn hẳn bởi do thể lực và bị khiếm khuyết bộ phận nào đó trên cơ thể khiến cho cuộc sống của họ trở nên vô cùng khó khăn; cơ hội được hòa nhập tiếp xúc với việc làm với họ đang là vấn đề gây nhức nhối trong cộng đồng và được nhiều người quan tâm. Phụ nữ khuyết tật là đối tượng đang phải chịu nhiều tác động của nghèo đói, thất nghiệp thiếu việc làm,... Khó khăn mà phụ nữ khuyết tật gặp phải có tỷ lệ cao ít nhất 03 lần so với nam giới, họ ít được tiếp cận với những cơ hội việc làm, cơ hội được phát triển bản thân, có những hạn chế trong giao tiếp, ít được tiếp xúc xã hội, dịch vụ y tế, giáo dục và tham gia giao thông. Phụ nữ khuyết tật ở họ cũng có nghị lực sống, nghị lực vượt lên chính mình và khao khát có được một công việc ổn định phù hợp với năng lực của bản thân họ. Chính vì những khó khăn, rào cản trên mà Đảng và Nhà nước cần quan tâm nhiều hơn đến cuộc sống, đồng cảm với số phận của họ thông qua những chính sách về lĩnh vực lao động phù hợp cho người khuyết tật nói chung và cho người khuyết tật phụ nữ nói riêng. Việc này khiến cho họ có những suy nghĩ tích cực hơn đối với bản thân, cuộc sống trở nên ý nghĩa hơn và đất nước Việt Nam ngày càng phát triển phồn thịnh nhờ có sự góp mặt phần nhỏ từ sức lao động của người khuyết tật.

### ***1.1.3) Quyền của phụ nữ khuyết tật***

Theo Điều 4 Luật Người khuyết tật 2010 quy định về quyền và nghĩa vụ của người khuyết tật như sau:

1. Người khuyết tật được bảo đảm thực hiện các quyền sau đây:

- a) Tham gia bình đẳng vào các hoạt động xã hội;
- b) Sống độc lập, hòa nhập cộng đồng;
- c) Được miễn hoặc giảm một số khoản đóng góp cho các hoạt động xã hội;
- d) Được chăm sóc sức khỏe, phục hồi chức năng, học văn hóa, học nghề, việc làm, trợ giúp pháp lý, tiếp cận công trình công cộng, phương tiện giao thông, công nghệ



thông tin, dịch vụ văn hóa, thể thao, du lịch và dịch vụ khác phù hợp với dạng tật và mức độ khuyết tật;

đ) Các quyền khác theo quy định của pháp luật.

2. Người khuyết tật thực hiện các nghĩa vụ công dân theo quy định của pháp luật.

Ngoài ra, căn cứ vào hệ thống các Luật, bộ Luật (Hiến pháp 2013, Bộ luật lao động 2019, Luật Hôn nhân và gia đình...) mà ta có thể đưa ra khái quát chung về các quyền mà phụ nữ được thừa hưởng theo pháp luật Việt Nam như sau:

1. Quyền được bình đẳng giới.
2. Quyền được pháp luật bảo hộ tính mạng, thân thể, bí mật đời tư, danh dự uy tín.
3. Quyền tự do kết hôn, chế độ hôn nhân gia đình.
4. Về lao động – bảo hiểm xã hội.
5. Về bảo vệ phụ nữ trong luật hình sự
6. Các quyền công dân cơ bản khác.

Từ quyền của NKT và quyền của phụ nữ nói chung theo pháp luật Việt Nam, ta thấy rằng PNKT họ là những người dễ bị phân biệt và gặp mọi khó khăn rào cản gấp 02 lần so với những NKT khác vì họ vừa là phụ nữ vừa là NKT. Chính vì vậy, nhà nước Việt Nam cần có các biện pháp để đảm bảo rằng PNKT cũng được bình đẳng trong mọi mặt, cần có một số quyền lợi áp dụng riêng cho đối tượng này. Họ có quyền được sống, được chọn lựa và làm việc theo ngành nghề phù hợp với năng lực của họ, quyền được tham gia các hoạt động của xã hội, quyền được học tập, chăm sóc sức khỏe, dịch vụ y tế và an sinh xã hội; được pháp luật bảo hộ tính mạng thân thể; danh dự. PNKT có quyền được kết hôn và sinh con, có quyền được hưởng các khoản trợ cấp an sinh xã hội theo tháng; theo quý. Đặc biệt, PNKT được hưởng chế độ thai sản sinh con khi đang làm việc tại các cơ quan và doanh nghiệp. Theo căn cứ cụ thể tại pháp luật Việt Nam tại *khoản 6 Điều 14 Luật NKT 2010* quy định về hành vi bị nghiêm cấm trong đó có đề cập đến hành vi “cản trở quyền kết hôn, quyền nuôi con của NKT”. Tại *điểm c khoản 2 Điều 44 Luật NKT 2010* quy định về trợ cấp xã hội, hỗ trợ kinh phí chăm sóc hàng tháng “Người khuyết tật quy định tại khoản 1 Điều này đang mang thai hoặc nuôi con dưới 36 tháng tuổi”- *khoản 1 Điều này có nội dung như sau*: “Đối tượng hưởng trợ cấp xã hội hàng tháng bao gồm:

- a) Người khuyết tật đặc biệt nặng, trừ trường hợp quy định tại Điều 45 của Luật này;
- b) Người khuyết tật nặng.

Cuối cùng, tại *điểm c khoản 1 Điều 31 Luật Bảo hiểm xã hội* quy định về thời gian PNKT được hưởng chế độ thai sản là 06 tháng đối với lao động nữ là người khuyết tật theo quy định của pháp luật về người khuyết tật.

## **1.2 Khái quát chung về vấn đề việc làm cho phụ nữ khuyết tật**

### ***1.2.1 Khái niệm về việc làm***

Việc làm là nhu cầu cơ bản của con người, được ví như “cần câu cơm” của người lao động để đảm bảo phát triển cuộc sống và sự phát triển toàn diện. Quyền lao động và đảm bảo việc làm của NLD được Hiến pháp nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam và đã được cụ thể hóa trong Bộ luật Lao động ở nước ta. Việc làm, vấn đề giải quyết việc làm cho NLD là một trong những ưu tiên hàng đầu trong các chính sách phát triển kinh tế- xã hội của nước ta.

Trên thị trường thực tế, việc làm được chia dưới 03 hình thức:

- + Làm công việc để nhận được tiền lương, tiền công hoặc hiện vật cho công việc đó.
- + Làm công việc để thu lợi nhuận cho bản thân, mà bản thân có quyền sử dụng hoặc có quyền sở hữu một phần hay toàn bộ tư liệu sản xuất để tiến hành công việc đó.
- + Làm công việc cho hộ gia đình nhưng không được trả thu lao dưới hình thức tiền lương, tiền công. Hình thức này gồm sản xuất nông nghiệp, hoạt động kinh tế phi nông nghiệp do chủ hộ hoặc một thành viên khác trong gia đình có quyền sử dụng, sở hữu hoặc quản lý.

Xét về việc làm của PNKT đang là vấn đề gây nhức nhối dư luận, bản thân PNKT đang trong độ tuổi lao động; có khả năng lao động cũng ước muốn họ có công việc và thu nhập ổn định để mưu sinh và trang trải cuộc sống. NKT tìm việc làm đã khó, PNKT lại càng khó hơn với biết bao rào cản và thách thức bởi họ là cánh yếu thế, họ có thể lực kém hơn lao động khuyết tật là nam giới. Trong số lao động là PNKT thì có những người không có việc làm hoặc có việc làm nhưng do không phù

hợp với các đáp ứng đưa ra của chủ doanh nghiệp nên họ làm không được lâu rồi lại bỏ việc. Họ bị kì thị, bị cho rằng yếu hơn, chủ doanh nghiệp trả lương thấp hơn so với mặt bằng công việc và có những PNKT không được sự đồng ý cho đi làm từ phía người thân, gia đình nên họ ở nhà làm một số công việc tự phát không có tổ chức, không có sự kèm cặp hướng dẫn chi tiết và làm đến đâu hay đến đó. Các chính sách chăm lo, trợ giúp NKT nói chung đang được chính quyền Đảng và Nhà nước dành sự quan tâm đặc biệt. Quốc hội đã họp và thống nhất ban hành Luật Người khuyết tật có hiệu lực năm 2010; về phía Chính phủ cũng thực thi nhiều chính sách góp phần quan tâm chăm lo, bảo vệ và trợ giúp PNKT về lĩnh vực lao động. Do đó, đi đôi với sự phát triển của Kinh tế- Xã hội, đời sống vật chất lẫn tinh thần, vị thế của NKT nói chung và PNKT nói riêng ngày được nâng cao cải thiện từng bước rõ rệt.

Bên cạnh những biến chuyển mang tính tích cực, PNKT ở nước ta đang gặp phải những khó khăn trong cuộc sống nói chung và vấn đề việc làm nói riêng. Bản thân PNKT họ đang phải đối mặt với những vấn đề về thái độ hành xử, cơ hội tự phát triển bản thân và cơ hội để được đóng góp khả năng cho sự phát triển của xã hội. PNKT không chỉ gặp những rào cản khó khăn như bao người phụ nữ khác, mà họ còn chịu thêm rào cản về tình trạng khuyết tật của họ. Vì vậy, PNKT là một trong các nhóm yếu thế nhất trong xã hội bởi các lý do về giới tính, khuyết tật và sự nghèo đói. Phần lớn PNKT đều thuộc hộ nghèo và sống ở nhà tạm, chủ yếu sống dựa vào gia đình, người chăm sóc và trợ cấp hàng tháng của xã hội. PNKT thường làm việc trong khu nông nghiệp hay làm kinh tế gia đình nhiều hơn so với người không khuyết tật; phụ nữ không khuyết tật họ có quyền chủ động trong việc tìm kiếm việc làm và được làm việc trong môi trường kinh tế công và tư nhân. Tỷ lệ PNKT có thu nhập, bao gồm các khoản về lương, trợ cấp, phúc lợi,... thấp hơn rất nhiều so với phụ nữ không khuyết tật. Tỷ lệ nghèo nàn, thiếu việc làm, không có trình độ học vấn của PNKT cũng cao hơn so với phụ nữ bình thường, PNKT họ gặp nhiều rủi ro, dễ bị lạm dụng lao động hơn, các quyền của họ ít được quan tâm và đảm bảo. Hơn nữa, những khó khăn mà PNKT gặp phải cao hơn ít nhất 03 lần so với nam giới khuyết tật, bởi lẽ họ ít được tiếp cận với những cơ hội phát triển bản thân, xã hội, kinh tế, ít được tiếp cận với các dịch vụ y tế, giáo dục, học nghề, tìm kiếm việc làm...

PNKT chủ yếu làm những công việc mang tính tự phát do họ không có nhiều sự lựa chọn nghề nghiệp. Chủ yếu là lao động vào những công việc đơn giản, ít đầu tư trí tuệ, tỷ lệ được học hỏi đào tạo nghề không cao và được đào tạo cũng không

phải PNKT nào cũng làm được và có thu nhập. Họ tự làm việc tại nhà, tại các hội dành cho NKT và một số ít được làm trong các cơ sở sản xuất kinh doanh của nhà nước, tại các cơ sở tư nhân. Bên cạnh đó, trong họ toát lên sự nghị lực phi thường vượt khó khăn gian nan, làm việc tập trung nên các đối tượng nữ giới khuyết tật thường có tính cẩn thận và tham vọng trong công việc hơn là nam giới khuyết tật. Có tới 1/3 số PNKT có việc làm nhưng họ chủ yếu chỉ được sử dụng trong các công việc có thu nhập thấp hoặc làm việc bán thời gian. Mặc dù việc tiếp cận với việc làm khó khăn nhưng đối với PNKT nếu được đi làm họ sẽ có những đóng góp không hề nhỏ cho gia đình và cho cộng đồng xã hội. Tuy nhiên, thực tế tỷ lệ thất nghiệp của PNKT gấp đôi so với những người có cơ thể khỏe mạnh bình thường.

### ***1.2.2 Thuận lợi trong công việc của Phụ nữ khuyết tật***

- Kêu gọi hỗ trợ kinh phí: Nguồn kinh phí mà Ngân sách Nhà nước hỗ trợ việc làm cho PNKT đang còn hạn hẹp, do đó Sở Lao động, Thương binh và Xã hội kết hợp với các tỉnh ban ngành ở địa phương kêu gọi nguồn hỗ trợ từ phía các cơ quan, ban ngành, đoàn thể bằng các hình thức thiết thực khác nhau. Sở Lao động, Thương binh và Xã hội tham mưu cho Ủy ban nhân dân cấp tỉnh có các chương trình hỗ trợ việc làm và giao cho các sở, ban ngành để kêu gọi mọi người hưởng ứng tham gia. Ủy ban nhân dân cấp tỉnh cũng kêu gọi các doanh nghiệp trên địa bàn gây quỹ ủng hộ cho các tổ chức như Hội chữ thập đỏ và Hội người khuyết tật nhân ngày Thương binh liệt sĩ và ngày Người khuyết tật Việt Nam. Tại địa phương, cơ quan chính quyền kêu gọi mọi người hưởng ứng gây “Quỹ nhân đạo” trong những ngày lễ quan trọng trong năm với mục đích kêu gọi lòng nhân ái và tình thương của nhân dân và các doanh nghiệp; tương thân tương ái “lá lành đùm lá rách”

- Hỗ trợ việc làm và thúc đẩy đầu ra sản phẩm: Trên thị trường hiện nay, các doanh nghiệp cũng đóng góp không nhỏ trong việc tạo công ăn việc làm đối với PNKT. Một số ngành nghề có tỷ lệ PNKT làm tương đối cao như nghề thủ công và may thêu thủ công cũng nhận được sự hỗ trợ từ phía các doanh nghiệp trong nước và ngoài nước về việc tiêu thụ thúc đẩy nguồn ra cho sản phẩm. PNKT đa phần họ thiếu may mắn bởi trình độ học vấn không cao và không thông thạo về thiết bị điện tử nên việc tạo ngành nghề liên quan đến sức lao động chân tay đối với họ quả thực rất phù hợp. Thông qua đó PNKT cảm thấy công việc trở nên dễ dàng hơn, bớt đi phần nào tiêu cực trong suy nghĩ nhận thức của họ và bản thân họ được thỏa sức sáng tạo học hỏi,

khích lệ tinh thần để cho ra nhiều sản phẩm mang tính phổ thông, phong phú mẫu mã được bày bán trên thị trường trong và ngoài nước.

- Hỗ trợ từ người thân, người chăm sóc và các tổ chức xã hội: Đối với PNKT việc di chuyển đi lại là điều vô cùng khó khăn, hằng ngày họ di chuyển ở cự li gần bằng cách ngồi trên chiếc xe lăn hay có sự trợ giúp từ phía người thân trong gia đình hoặc người chăm sóc họ. Những người này ngoài việc chăm sóc nuôi dưỡng họ từng ngày từng tháng thì cũng ví như cây cầu nối gắn kết PNKT hòa nhập với cộng đồng. Có nhiều hình thức giúp đỡ PNKT hòa nhập với cộng đồng và có cơ hội tìm việc làm trong xã hội như hỗ trợ trực tiếp về chăm sóc y tế đưa đón đi kiểm tra sức khỏe định kỳ hàng tháng; hỗ trợ trong việc đi lại di chuyển; hỗ trợ trong giáo dục và trong lĩnh vực lao động: dạy họ cách đọc cách viết và truyền dạy những công việc thủ công của làng nghề; của địa phương từ chất liệu mây tre đan...

### ***1.2.3 Khó khăn trong công việc của Phụ nữ khuyết tật***

- Nguồn thu nhập thấp từ công việc: Con đường tìm việc làm đối với PNKT đi đến thành công, có vị trí làm việc ổn định phải trải qua muôn vàn gian nan và trở ngại, mục đích của tìm kiếm việc làm đó chính là nằm ở khoản thu nhập cá nhân của họ. Nhưng vì do trình độ học vấn còn hạn chế và vốn hiểu biết hạn hẹp nên đồng lương họ nhận được từ công việc không như những gì mà PNKT mong muốn, có những người PNKT họ đi làm để góp thêm một số tiền nhỏ hỗ trợ gia đình và số tiền còn lại họ kiếm được để phục vụ cho bản thân về những khoản chi tiêu cá nhân và chăm sóc sức khỏe định kỳ hàng tháng; còn đối với trường hợp PNKT là đối tượng lao động chính của gia đình, trong gia đình của họ không ai có khả năng lao động mọi chi tiêu sinh hoạt đều do chính người PNKT gánh vác. Chính vì thế, đồng lương thấp không đủ chi tiêu chăm lo cho gia đình và cho chính bản thân người PNKT đó. Đây cũng là khó khăn lớn khó giải quyết với tình hình kinh tế thị trường như hiện nay, các nhà quản lý phần lớn chỉ dừng lại ở việc trông chờ vào nguồn ngân sách Nhà nước hoặc những nguồn kinh phí hỗ trợ từ những nhà hảo tâm chứ chưa thực sự có phương án giải quyết cụ thể để khắc phục khó khăn này.

- Trình độ chưa đáp ứng công việc: Muốn doanh nghiệp phát triển mạnh trên thị trường đòi hỏi trình độ của từng cá nhân và quan trọng cả về chất lượng tiên tiến của các thiết bị máy móc phải được cải tiến từng ngày để phục vụ đáp ứng những nhu

cầu mới, điều kiện mới của người tiêu dùng. Trong khi PNKT họ là những đối tượng ít được tiếp cận với công nghệ tiên tiến hiện đại, họ chỉ làm việc chân tay qua những công việc thủ công đơn giản mà không được đào tạo hay chỉ dẫn thêm bất cứ điều gì, kể cả những người PNKT họ có khả năng tiếp cận cũng vậy. Doanh nghiệp không cho họ cơ hội được thoát ra khỏi “vùng an toàn” của bản thân để cho họ tiếp xúc với các trang thiết bị máy móc hiện đại, để họ thử sức mình xem có phù hợp với năng lực của bản thân họ hay không, điều này khiến những PNKT họ có khả năng tiếp cận bị thiệt thòi rất nhiều trong công việc mà họ đang theo làm.

- Sức khỏe không đáp ứng được cho công việc: Mang trên mình thân phận PNKT chịu nhiều thiệt thòi và yếu thế trong xã hội. PNKT ít có cơ hội việc làm hơn so với phụ nữ có thể trạng bình thường ở mọi mặt như trình độ học vấn, sức khỏe, điều kiện sinh hoạt hàng ngày... “Có sức khỏe là có tất cả” nhưng đối với họ sức khỏe hạn chế nên chỉ có thể làm những công việc nhẹ ít cần đến sức lực. Đối với phụ nữ bình thường khác thì họ là đối tượng chủ động tìm việc và chọn lựa ngành nghề mà họ muốn theo đuổi, PNKT thì ngược lại họ bị chi phối bởi nghề nghiệp, công việc chọn lọc đối tượng lao động chứ không phải con người chọn công việc.

### **1.3 Khái quát chung về nhu cầu điều chỉnh của pháp luật đối với việc làm cho phụ nữ khuyết tật**

Phụ nữ khuyết tật luôn phải chịu sự phân biệt đối xử “kép” bởi giới tính và thể trạng khuyết tật. Chính vì vậy, họ phải đối mặt với những nguy cơ cao bị lạm dụng, bạo hành, đòi hỏi phải bổ sung, hoàn thiện hệ thống pháp luật về chính sách để bảo vệ và hỗ trợ tốt nhất cho việc làm đối với phụ nữ khuyết tật. Theo thống kê cả nước có khoảng 6,2 triệu người khuyết tật, trong đó có 58% là phụ nữ khuyết tật. Hiện tại có trên 01 triệu người khuyết tật ở thể đặc biệt nặng và PNKT được hưởng chế độ hàng tháng. Với những chế độ chính sách và lối suy nghĩ tích cực đã làm phai mờ đi ý nghĩ cho rằng nhóm PNKT là đối tượng của phúc lợi xã hội, của chính sách nhân đạo. Lao động là PNKT được pháp luật nhìn nhận công bằng như những đối tượng lao động khác nên đòi hỏi pháp luật phải điều chỉnh phù hợp công bằng về vấn đề việc làm của họ.

Bảo vệ lao động là PNKT: MLH giữa PNKT, nghèo đói và tình trạng bị cô lập là thực tế không thể phủ nhận. Việc từ chối cơ hội việc làm cho PNKT là nguyên

nhân gốc rễ dẫn đến nghèo nàn, đói kém và bị phân biệt đối xử của xã hội ở nhóm đối tượng lao động này. Tỷ lệ PNKT không có công ăn việc làm cao hơn nhiều so với các đối tượng lao động khác, kể cả khi có việc làm thì công việc đến với họ chỉ là những công việc thủ công đơn từ vật liệu mây, tre, lúa với đồng lương vô cùng rẻ mạt không đòi hỏi cao về trình độ công việc và PNKT khi làm công việc này khó được thăng tiến trong nghề nghiệp. Những khó khăn mà PNKT gặp phải quả là những rào cản lớn và hiện tại chưa có nhiều biện pháp hay chính sách đặt ra nhằm cải thiện vấn đề việc làm cho PNKT. Hơn nữa, trong MQH này do lợi ích của các bên thường xảy ra xung đột mà PNKT là đối tượng lao động yếu thế nên họ dễ bị xâm phạm vào quyền lợi khi tham gia trong công việc nếu không có sự điều chỉnh của cơ chế pháp luật để có thể bảo vệ cho chính bản thân họ. Điều này cho thấy rằng, nếu không điều chỉnh cân bằng pháp luật áp dụng riêng cho người khuyết tật nói chung và PNKT nói riêng thì họ sẽ khó có cơ hội được tiếp cận với việc làm và vươn lên chính mình trong công việc, tự tạo ra nguồn thu nhập cá nhân chi tiêu cho bản thân và giúp đỡ gia đình. Hiện nay, việc điều chỉnh pháp luật đối với việc làm cho PNKT là một trong những nhu cầu cấp thiết được đặt ra để bảo vệ quyền lợi cũng như tạo ra môi trường làm việc thân thiện, bình đẳng, hài hòa và tích cực cho PNKT.

**Thứ nhất**, khởi nguồn từ vai trò của việc làm đối với PNKT đảm bảo đời sống vật chất và tinh thần cho PNKT ngày càng được ổn định và giúp họ hòa nhập với cộng đồng xã hội. Người khuyết tật và PNKT gặp rất nhiều khó khăn gian nan trong đời sống cả về vật chất lẫn tinh thần của họ. Theo thống kê kết quả khảo sát NKT do Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội năm 2008, ở Việt Nam phần lớn các hộ gia đình có người khuyết tật đều có mức sống thấp. Hộ gia đình nào có nhiều người khuyết tật thì mức sống càng giảm. Thu nhập của các gia đình có NKT nói chung chủ yếu đến từ các hoạt động nông nghiệp, lao động chân tay hoặc các ngành nghề đơn giản khác. Do đó, nguồn sống của họ phụ thuộc rất nhiều vào các khoản trợ cấp xã hội của Ngân sách nhà nước; nhưng chỉ có những người PNKT ở thể nặng không có khả năng lao động hoặc khả năng lao động thấp mới được nhận trợ cấp từ nhà nước và ngân sách chính phủ dành cho họ thường không đủ để đáp ứng nhu cầu. Hơn thế nữa, những hộ gia đình có PNKT sẽ khó khăn về kinh tế hơn vì phải chăm sóc cấp dưỡng và chi trả cho cả gia đình những chi phí sinh hoạt thường ngày, chi phí y tế và các khoản tri khác so với hộ gia đình bình thường. Cách khắc phục tình trạng này tốt nhất nên tạo cơ hội việc làm cho PNKT đang ở độ tuổi lao động và có khả năng lao động được làm việc để bớt gánh nặng một phần cho gia đình và tự cung

tự cấp cho chính bản thân họ những chi phí phục vụ sức khỏe. Sự tự tin trong công việc sẽ khiến người PNKT có thể tự nuôi bản thân và góp sức vào công việc hiệu quả năng suất cao hơn; giúp họ xóa bỏ những mặc cảm tự ti về bản thân. Thay đổi nhận thức quan điểm của xã hội về PNKT từ đối tượng yếu thế cần được trợ giúp trở thành đối tượng được pháp luật bảo vệ quyền làm việc, quyền được công hiến sức lao động của mình cho cộng đồng và cho xã hội.

**Thứ hai,** tạo công ăn việc làm cho PNKT sẽ góp phần phát huy tối đa nguồn nhân lực dồi dào cho đất nước. PNKT cũng cần có trách nhiệm tham gia vào cộng đồng và đóng góp sức lao động của mình cho xã hội nhằm đẩy mạnh nguồn sản phẩm chào bán phục vụ người tiêu dùng và phát triển nền kinh tế lớn mạnh cho đất nước. Phải xem nguồn nhân lực là đối tượng PNKT và là một trong những đối tượng lao động có sự đóng góp công sức không hề nhỏ cho nền kinh tế Việt Nam nếu như tạo điều kiện cho họ được phát triển năng lực bản thân, được công hiến và cơ hội được làm việc tối đa.

**Thứ ba,** PNKT gặp khó khăn trong việc tìm kiếm cơ hội làm việc. Họ là đối tượng lao động yếu thế hơn so với người khuyết tật nam giới, có biết bao rào cản mà họ luôn phải tìm cách gỡ bỏ khi đề cập đến hai chữ “việc làm” như sự phân biệt đối xử của xã hội, rào cản về cơ sở vật chất, rào cản về tinh thần và những lời định kiến xã hội, rào cản về thể chế... Để tạo ra sân chơi việc làm cho PNKT một cách thân thiện và công bằng nhất cần phải có môi trường làm việc thuận lợi cho PNKT hòa nhập cộng đồng và thích nghi được với môi trường đó, thông qua việc xây dựng hệ thống pháp luật dành riêng cho đối tượng lao động này, những chính sách và chương trình bảo vệ cho PNKT. Việc tuyên truyền giáo dục và nâng cao nhận thức nhằm xã hội thay đổi hành vi ứng xử thân thiện với PNKT, tạo cơ hội cho PNKT thành lập hiệp hội của họ và thành lập các tổ chức xã hội, an sinh xã hội hoạt động vì đối tượng khuyết tật nói chung để cung cấp những dịch vụ tốt nhất và hỗ trợ cho người khuyết tật trong đó có cả PNKT. Xét về đối tượng PNKT họ là đối tượng nhạy cảm, dễ bị chi phối bởi nhiều yếu tố như gia đình, xã hội,...vì vậy đòi hỏi gia đình và xã hội luôn bên cạnh họ chia sẻ, động viên tích cực về tinh thần với đối tượng lao động PNKT này. Mặt khác, PNKT luôn nhận thức được rằng họ là một bộ phận cấu thành của xã hội và không thể tách rời, họ cũng có trách nhiệm tham gia vào hoạt động của cộng đồng và xã hội, họ cũng được hưởng những quyền lợi thành quả của nhân loại.



**Thứ tư**, việc làm sẽ đảm bảo quyền lao động cho PNKT. Quy định tại Phần III Điều 6 Công ước Quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa 1966

*“1. Các quốc gia thành viên Công ước này thừa nhận quyền làm việc, trong đó bao gồm quyền của tất cả mọi người có cơ hội kiếm sống bằng công việc do họ tự do lựa chọn hoặc chấp nhận, và các quốc gia phải thi hành các biện pháp thích hợp để đảm bảo quyền này.*

*2. Các quốc gia thành viên Công ước phải tiến hành các biện pháp để thực hiện đầy đủ quyền này, bao gồm triển khai các chương trình đào tạo kỹ thuật và hướng nghiệp, các chính sách và biện pháp kỹ thuật nhằm đạt tới sự phát triển vững chắc về kinh tế, xã hội và văn hoá, tạo công ăn việc làm đầy đủ và hữu ích với điều kiện đảm bảo các quyền tự do cơ bản về chính trị và kinh tế của từng cá nhân”.*

Việt Nam là một trong những quốc gia thành viên ký kết các cam kết quốc tế và khu vực về quyền của NKT. Tháng 10/2007, Việt Nam đã ký tham gia Công ước Liên Hiệp quốc về quyền của người khuyết tật và cam kết thực hiện trong khuôn khổ hành động Thiên niên kỷ BIWAKO. Vào tháng 11 năm 2014, Quốc hội Việt Nam đã phê chuẩn Công ước Liên Hiệp quốc về người khuyết tật. Thông qua các văn kiện này thể hiện sự tôn trọng, sự quan tâm và bảo vệ đảm bảo quyền con người, quyền công dân của Việt Nam. Việt Nam phải từng bước hoàn thiện hệ thống pháp luật và chính sách cho đối tượng PNKT, bao gồm các quy định liên quan đến vấn đề việc làm, nội luật hóa các cam kết đảm bảo quyền làm việc cho PNKT.

## **1.4 Nguyên tắc và những nội dung cơ bản của pháp luật về việc làm cho phụ nữ khuyết tật**

### **1.4.1 Nguyên tắc và những nội dung cơ bản của pháp luật Quốc tế về việc làm cho Phụ nữ khuyết tật**

#### **1.4.1.1 Công ước Quốc tế về quyền của NKT (CRPD)**

Mục đích của Công ước này là thúc đẩy, bảo vệ và bảo đảm cho người khuyết tật được hưởng một cách bình đẳng và đầy đủ tất cả các quyền và tự do cơ bản của con người, và thúc đẩy sự tôn trọng phẩm giá vốn có của họ. Về vấn đề việc làm Công ước có Điều khoản riêng áp dụng cho đối tượng lao động là NKT.

## **Điều 27 – Lao động và việc làm**

*1. Quốc gia thành viên công nhận quyền lao động của người khuyết tật trên cơ sở bình đẳng với những người khác; quyền này bao gồm cả quyền có cơ hội tự kiếm sống bằng hình thức lao động do người lao động chọn hoặc chấp nhận trên thị trường lao động và trong môi trường lao động mở, dễ tiếp cận đối với người khuyết tật. Quốc gia thành viên 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, trong đó có:*

*a. 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;*

*b. Bảo vệ quyền của người khuyết tật 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;*

*c. Bảo đảm cho người khuyết tật có thể thực hiện quyền tham gia công đoàn, nghiệp đoàn trên cơ sở bình đẳng với những người khác;*

*d. Tạo điều kiện cho người khuyết tật tiếp cận các chương trình kỹ thuật và hướng nghiệp chung, các dịch vụ việc làm, đào tạo nghề và đào tạo tiếp tục;*

*e. Thúc đẩy cơ hội việc làm và thăng tiến nghề nghiệp cho người khuyết tật trên thị trường lao động, cũng như thúc đẩy hỗ trợ tìm kiếm việc làm, duy trì và quay trở lại làm việc;*

*f. Thúc đẩy cơ hội tự làm việc, nhận thầu, phát triển hợp tác xã và khởi nghiệp;*

*g. Tuyển dụng người khuyết tật trong lĩnh vực công;*

*j. Tạo điều kiện cho người khuyết tật có kinh nghiệm làm việc trên thị trường lao động mở;*

*k. Thúc đẩy các chương trình phục hồi nghề nghiệp, giữ gìn nghề nghiệp và quay trở lại làm việc cho người khuyết tật.*

2. Quốc gia thành viên bảo đảm rằng người khuyết tật không phải làm nô dịch hoặc lao dịch, và được bảo vệ khỏi hình thức lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc, trên cơ sở bình đẳng với những người khác.

h. Thúc đẩy tuyển dụng người khuyết tật 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;

i. Bảo đảm tạo điều kiện hợp lý cho người khuyết tật ở nơi làm việc;

#### 1.4.1.2 Công ước về xoá bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ năm 1979

##### **Điều 11**

1. Các quốc gia thành viên Công ước phải áp dụng tất cả những biện pháp thích hợp để xoá bỏ sự phân biệt đối xử chống lại phụ nữ trong lĩnh vực việc làm, nhằm đảm bảo những quyền như nhau trên cơ sở bình đẳng nam nữ, cụ thể là:

a) Quyền được làm việc, một quyền không thể chuyển nhượng của tất cả mọi người;

b) Quyền được hưởng các cơ hội có việc làm như nhau, kể cả việc áp dụng những tiêu chuẩn như nhau khi tuyển dụng;

c) Quyền tự do lựa chọn ngành nghề và việc làm, quyền thăng chức, an ninh việc làm, tất cả các phúc lợi và điều kiện dịch vụ, quyền được đào tạo nghề và được đào tạo lại, kể cả thực tập nghề, đào tạo nâng cao và đào tạo định kỳ;

d) Quyền được trả thù lao bình đẳng, kể cả trong việc hưởng các phúc lợi, được trả lương như nhau khi làm những Công việc có giá trị ngang nhau, cũng như được đối xử như nhau trong việc đánh giá chất lượng công việc;

e) Quyền được hưởng an sinh xã hội, đặc biệt trong các trường hợp về hưu, thất nghiệp, đau ốm, tàn tật, tuổi già và các tình trạng mất khả năng lao động khác, cũng như quyền được nghỉ phép có hưởng lương;

f) Quyền được bảo vệ sức khỏe và an toàn lao động, kể cả bảo vệ chức năng sinh đẻ.

2. Nhằm ngăn chặn sự phân biệt đối xử chống lại phụ nữ với lý do hôn nhân hay sinh đẻ, để đảm bảo một cách hiệu quả quyền về việc làm cho phụ nữ, các quốc gia thành viên Công ước phải áp dụng các biện pháp thích hợp nhằm:

- a) Cấm những hành động kỷ luật, sa thải phụ nữ với lý do có thai hay nghỉ đẻ, và có sự phân biệt đối xử trong việc sa thải phụ nữ với lý do hôn nhân;
- b) Áp dụng chế độ nghỉ đẻ vẫn hưởng lương hoặc được hưởng các phúc lợi xã hội tương đương mà không bị mất việc làm cũ, mất thâm niên, hay các phụ cấp xã hội;
- c) Khuyến khích việc cung cấp những dịch vụ xã hội cần thiết hỗ trợ cho các bậc cha mẹ để giúp họ có thể kết hợp các nghĩa vụ gia đình với trách nhiệm Công tác và tham gia các hoạt động công cộng, cụ thể bằng cách thúc đẩy việc thiết lập và sự phát triển của hệ thống các cơ sở chăm sóc trẻ em;
- d) Đảm bảo sự bảo vệ đặc biệt đối với phụ nữ trong thời kỳ mang thai trong những loại công việc đã được chứng minh là có hại cho họ.
- e) Các quy định pháp luật về bảo vệ phụ nữ liên quan đến những vấn đề được đề cập trong điều này phải được định kỳ xem xét lại, đối chiếu với những tiến bộ mới của khoa học và kỹ thuật, để sửa đổi, hủy bỏ hoặc mở rộng nếu cần thiết.

Các Công ước trên đã thể hiện rõ những quy định cụ thể đối với các quốc gia thành viên tham gia trong Công ước về quyền bình đẳng, quyền chống phân biệt đối xử trong lĩnh vực lao động. Công ước nhấn mạnh các đối tượng dù là nữ giới hay nam giới, khuyết tật hay không khuyết tật thì đều được pháp luật quốc tế đảm bảo quyền và bảo vệ khi tham gia vào lao động. Sự phát triển đầy đủ và toàn diện của một quốc gia, sự giàu mạnh của thế giới và sự nghiệp hoà bình đòi hỏi sự tham gia tối đa của phụ nữ vào tất cả các lĩnh vực, trên cơ sở bình đẳng với nam giới. Từ đó, cơ hội việc làm của nữ giới nói chung trong đó có đối tượng PNKT mới được phổ biến rộng rãi trên khắp cả nước, khiến cho họ được hòa nhập với các hoạt động xã hội một cách thân thiện hơn, tích cực hơn góp phần cải thiện đời sống vật chất lẫn tinh thần của PNKT ngày một có tiến triển tốt, giúp cho gia đình họ bớt đi phần nào khó khăn trong cuộc sống hằng ngày.

#### **1.4.2 Nguyên tắc và những nội dung cơ bản của pháp luật Việt Nam về việc làm cho Phụ nữ khuyết tật**

Hiến Pháp năm 2013 nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam có các Điều khoản liên quan về vấn đề việc làm của mọi công dân. Trước hết, Hiến pháp quy định về quyền cơ bản đầu tiên cho mọi công dân đó là quyền được bình đẳng quy định tại Điều 26 Luật Hiến pháp năm 2013

*“1. Công dân nam, nữ bình đẳng về mọi mặt. Nhà nước có chính sách bảo đảm quyền và cơ hội bình đẳng giới.*

*2. Nhà nước, xã hội và gia đình tạo điều kiện để phụ nữ phát triển toàn diện, phát huy vai trò của mình trong xã hội.*

*3. Nghiêm cấm phân biệt đối xử về giới”.*

Tiếp đến, tại Điều 35 Luật này có đưa ra quy định về quyền được tham gia làm việc của công dân như sau:

*“1. Công dân có quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc.*

*2. Người làm công ăn lương được bảo đảm các điều kiện làm việc công bằng, an toàn; được hưởng lương, chế độ nghỉ ngơi.*

*3. Nghiêm cấm phân biệt đối xử, cưỡng bức lao động, sử dụng nhân công dưới độ tuổi lao động tối thiểu”.*

Tại *Chương II Quyền con người, quyền và nghĩa vụ cơ bản của công dân trong Hiến pháp 2013*, nhấn mạnh quyền và nghĩa vụ trước tiên của công dân đó chính là được đối xử công bằng trên mọi phương diện, không được phép có sự phân biệt đối xử đối với bất kỳ công dân nào. PNKT khuyết tật cũng vậy, họ cũng mong muốn họ được bình đẳng như bao đối tượng khác, được sống và làm việc trong môi trường cộng đồng xã hội thân thiện, được mọi người đón nhận và có cái nhìn thiện cảm hơn về số phận khuyết tật của họ. Hơn thế nữa, họ luôn có suy nghĩ tiêu cực về bản thân, nên nhu cầu được làm việc với ngành nghề mà mình mong muốn đối với họ là con đường tìm kiếm gian nan, vất vả. Chính vì thế, Nhà nước, gia đình và xã hội cần dành sự quan tâm chăm sóc đặc biệt dành cho PNKT khiến họ thay đổi suy nghĩ, có cái nhìn tốt đẹp hơn, đa màu sắc hơn về số phận cũng như cuộc sống sinh hoạt thường ngày của họ.

Phụ nữ nói chung và PNKT nói riêng là nguồn lực lao động không hề nhỏ trong xã hội. Bất kể người lao động nào khi tham gia vào việc làm đều cần có sự bảo vệ quyền lợi của pháp luật để đảm bảo mọi quyền bình đẳng khi tham gia vào các

hoạt động xã hội. Người lao động PNKT cũng vậy, họ cũng muốn được hưởng những quyền bình đẳng trong lĩnh vực lao động. Phụ nữ không khuyết tật và PNKT là hai nhóm người lao động được Quốc hội Việt Nam dành riêng những điều khoản quy định về quyền lợi trong *Bộ luật lao động năm 2019 tại chương X từ Điều 135 đến Điều 142*. Hai nhóm lao động này đều được hưởng những quyền như nhau, riêng nhóm người lao động PNKT thì được nhà nước dành chú trọng đặc biệt hơn vì họ là người khuyết tật, vì thế để PNKT có cơ hội và điều kiện làm việc bình đẳng như mọi lao động khác thì pháp luật Việt Nam có các quyền và nội dung cơ bản như sau:

- Thứ nhất, nguyên tắc không phân biệt đối xử đối với PNKT trong lĩnh vực việc làm: Nguyên tắc này xuất phát từ vấn đề thuộc quyền con người, PNKT cũng như những nguồn lực lao động khác chỉ có điều họ bị khiếm khuyết một hay một số bộ phận trên cơ thể của họ. Thực tế cho thấy, nhiều doanh nghiệp có người sử dụng lao động họ không muốn tuyển đối tượng lao động là PNKT bởi vì những đối tượng này hạn chế nhiều mặt, yếu thế hơn những lao động khác và hiệu quả làm việc năng suất không cao. Hơn thế nữa, nếu tuyển họ vào làm việc thì doanh nghiệp đó phải đầu tư một khoản chi phí không nhỏ để trang bị những máy móc thiết bị phù hợp với PNKT tạo điều kiện thuận lợi cho họ có thể làm việc. Có 02 loại phân biệt đối xử với lao động PNKT là phân biệt trực tiếp và phân biệt gián tiếp. Phân biệt trực tiếp là việc đối xử không công bằng giữa PNKT và các đối tượng lao động khác; phân biệt gián tiếp là việc thông qua hững quy định pháp luật hoặc các thông lệ thực tiễn gián tiếp làm triệt bỏ hoặc làm phương hại sự bình đẳng cơ may hoặc đối xử giữa nhưng NKT và người không khuyết tật trên thực tế. Đây là nguyên tắc cơ bản nhất đòi hỏi người sử dụng là động phải có thái độ đối xử công bằng minh bạch và văn minh giữa các thành phần lao động, góp phần tạo điều kiện cho PNKT được làm việc trong môi trường làm việc tích cực và thân thiện nhất.

- Thứ hai, nguyên tắc hỗ trợ và điều chỉnh hợp lý đối với PNKT trong lĩnh vực việc làm: PNKT là một trong những nhóm đối tượng lao động đặc thù trong xã hội. Do họ là người khuyết tật nên còn khá nhiều những khó khăn mà họ đang gặp phải trong việc tìm kiếm công việc và duy trì công việc được về lâu về dài; song phải làm việc trong môi trường đặc thù riêng, phù hợp với điều kiện sức khỏe của họ. Vì vậy, cần phải có các chính sách hỗ trợ đặc biệt từ phía Nhà nước, doanh nghiệp, các hội nhóm bảo trợ NKT để họ có thể làm việc và duy trì công việc được lâu dài. Đặc biệt ở đối

tượng lao động là PNKT họ phải đối mặt với nhiều thách thức và đầy dẫy những khó khăn chất chồng hơn so với người khuyết tật là nam giới; không chỉ dừng lại ở đó họ còn đối mặt với những thiệt thòi, những lời thị phi phân biệt đối xử về giới tính tại nơi làm việc. Những sự trợ giúp, hỗ trợ quan tâm đặc biệt dành cho PNKT như lời động viên, kích lệ tinh thần khiến họ vượt qua muôn vàn khó khăn và rào cản này; tạo cơ hội làm việc bình đẳng và đối xử bình đẳng giữa NKT nói chung; PNKT nói riêng với các lao động không bị khuyết tật khác, giúp họ có cái nhìn tích cực hơn về môi trường làm việc và cộng đồng. Để việc hỗ trợ, điều chỉnh này đi vào thực tế, Nhà nước với tư cách là cơ quan quyền lực phải chịu trách nhiệm chính về việc hỗ trợ, điều chỉnh này. Bản thân người phụ nữ khuyết tật cũng phải nỗ lực cố gắng phần nào và người sử dụng lao động cũng phải có trách nhiệm hỗ trợ một phần cho PNKT. Tuy nhiên, hỗ trợ điều chỉnh này không đặt ra bất kỳ gánh nặng nào đối với người sử dụng lao động PNKT mà nhà nước sẽ chịu trách nhiệm chính về hỗ trợ điều chỉnh trên và bản thân lao động PNKT cũng cần nỗ lực vươn lên từng ngày.

- Thứ ba, quyền không phải làm thêm giờ hoặc đi công tác xa: Lao động nữ có thai sản từ tháng 7 hoặc từ tháng 6 nếu làm việc tại những nơi có đặc điểm địa hình như vùng sâu vùng xa, vùng cao, biên giới,... thì doanh nghiệp không được cử đi làm đêm, làm thêm giờ hoặc đi công tác xa mà phải điều người lao động khác ưu tiên cho nam giới hoặc cử lao động nữ không mang thai nhưng phải hỏi ý kiến từ phía họ. Ngoài ra quy định này còn nêu rõ nếu phụ nữ đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi thì cũng được hưởng quyền lợi tương tự. Đối với lao động nữ làm công việc nặng nhọc khi đang mang thai sản tháng thứ 7 sẽ được điều chuyển sang làm công việc nhẹ nhàng hơn hoặc được giảm 01 giờ/ ngày công mà vẫn được hưởng đủ lương bình thường. So với lao động bình thường, lao động là phụ nữ khuyết tật được nghỉ hằng năm 14 ngày làm việc khi làm việc đủ từ 12 tháng trở lên cho một người sử dụng lao động (Đối với lao động ở điều kiện bình thường là 12 ngày làm việc). Thời gian nghỉ hằng năm, người lao động vẫn được hưởng nguyên lương theo Hợp đồng lao động.

Về việc xử phạt khi có lao động nữ giới vi phạm, phía người sử dụng lao động có quyền được đưa ra hình phạt nhưng không được xử phạt đối với các đối tượng phụ nữ sau:

\* Phụ nữ đang mang thai

- \* Phụ nữ đang trong thời gian nghỉ thai sản
- \* Phụ nữ đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi

Khi hết thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi mà thời hiệu xử lý kỷ luật lao động đã hết thì được kéo dài thời hiệu nhưng tối đa không quá 60 ngày kể từ ngày hết thời gian nêu trên.

- Thứ tư, quyền được nghỉ khám thai kỳ nhưng vẫn được hưởng lương: Theo quy định Luật bảo hiểm và xã hội có quy định dành cho lao động là đối tượng phụ nữ đang trong thời gian mang thai như sau: Trong thời gian mang thai, người mang thai được việc để đi khám thai 05 lần, mỗi lần 01 ngày làm việc, trường hợp cách xa trung tâm khám chữa bệnh hoặc người mang thai có bệnh lý hoặc thai sản không bình thường thì được phép nghỉ 02 ngày làm việc cho mỗi lần khám; thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản nêu trên tính theo ngày làm việc không kể ngày nghỉ lễ, Tết, ngày nghỉ hằng tuần; chế độ thai sản khi thai, nạo, hút thai, thai chết lưu hoặc phá thai bệnh lý thì lao động nữ được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền. Lao động nữ sinh con được nghỉ thai sản trước và sau khi sinh con là 6 tháng. Trường hợp lao động nữ sinh đôi trở lên thì tính từ con thứ hai trở đi, cứ mỗi con, người mẹ được nghỉ thêm 1 tháng.

Lao động nữ trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi được nghỉ như sau: mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc để cho con bú, vắt, trữ sữa, nghỉ ngơi; thời gian nghỉ vẫn được hưởng đủ tiền lương theo hợp đồng lao động.

Lao động nữ trong thời gian hành kinh được nghỉ như sau: mỗi ngày 30 phút, tối thiểu là 03 ngày trong một tháng; thời gian nghỉ vẫn được hưởng đủ tiền lương theo hợp đồng lao động; thời gian nghỉ cụ thể do người lao động thỏa thuận với người sử dụng lao động phù hợp với điều kiện thực tế tại nơi làm việc và nhu cầu của lao động nữ.

- Thứ năm, quyền không bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động:

Căn cứ theo bộ Luật lao động năm 2019 tại khoản 3 Điều 137 Bảo vệ thai sản và khoản 1 Điều 138 Quyền đơn phương chấm dứt, tạm hoãn hợp đồng lao động của lao động nữ mang thai. Pháp luật quy định doanh nghiệp không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với lao động nữ vì lý do kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng. Vì PNKT là đối tượng lao động yếu thế và rất nhạy cảm, để đảm bảo quyền lợi, người lao động PNKT cần phải nắm



bắt được những quy định này để bảo vệ cho chính bản thân mình, tránh nảy sinh mâu thuẫn và tranh chấp với doanh nghiệp. Nếu người PNKT đang mang thai mà có xác nhận của cơ sở khám chữa bệnh có thẩm quyền chứng nhận nếu tiếp tục làm việc sẽ bị ảnh hưởng đến thai sản thì người PNKT đó có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động nhưng đều phải có sự sắp xếp và báo trước tới người sử dụng lao động.

Ngoài ra, vấn đề việc làm của NKT được thể hiện thông qua một số đề án như: *Quyết định số 1019/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ: Phê duyệt Đề án trợ giúp người khuyết tật giai đoạn 2012 - 2020 và Quyết định số 1190/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ: Phê duyệt chương trình trợ giúp người khuyết tật giai đoạn 2021 – 2030*

**\* Quyết định số 1019/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ: Phê duyệt Đề án trợ giúp người khuyết tật giai đoạn 2012 – 2020 tại khoản 2 Điều 4**

*2. Chỉ dạy nghề, tạo việc làm:*

*2.1. Người khuyết tật được hỗ trợ tư vấn học nghề, việc làm theo khả năng của người khuyết tật. Mức chi hỗ trợ tư vấn học nghề, việc làm thực hiện theo mức chi quy định tại Thông tư liên tịch số 95/2007/TTLT/BTC-BLĐTBXH ngày 07/8/2007 của Bộ Tài chính - Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn về phí giới thiệu việc làm.*

*2.2. Dạy nghề, tạo việc làm phù hợp cho người khuyết tật:*

*a) Điều kiện được hỗ trợ học nghề:*

*- Người khuyết tật trong độ tuổi lao động (nữ từ 16-55 tuổi; nam từ 16-60 tuổi), còn khả năng lao động, có nhu cầu học nghề và sức khỏe phù hợp với ngành nghề cần học.*

*- Người khuyết tật phải có Giấy xác nhận khuyết tật hoặc kết luận của Hội đồng xác định mức độ khuyết tật hay Hội đồng giám định y khoa về mức độ khuyết tật (áp dụng trong trường hợp không có, bị thất lạc, hoặc trong thời gian chờ cấp Giấy xác nhận khuyết tật) theo quy định tại Nghị định số 28/2012/NĐ-CP ngày 10/4/2012 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật người khuyết tật.*

*b) Cơ sở tham gia đào tạo nghề cho người khuyết tật:*

- Cơ sở dạy nghề công lập và ngoài công lập (bao gồm cơ sở dạy nghề thuộc doanh nghiệp).

- Cơ sở sản xuất, kinh doanh (bao gồm cả cơ sở sản xuất, kinh doanh dành riêng cho người khuyết tật) tổ chức dạy nghề theo hình thức truyền nghề, vừa học vừa làm và nhận người khuyết tật vào làm việc ổn định tại doanh nghiệp, cơ sở sản xuất, kinh doanh tối thiểu 24 tháng.

c) Thời gian học nghề: theo quy định đối với trình độ sơ cấp nghề và dạy nghề dưới 3 tháng.

d) Mức chi phí đào tạo cho từng nghề: Sở Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì, phối hợp với Sở Tài chính và các cơ quan có liên quan xây dựng và trình Ủy ban nhân dân cấp tỉnh phê duyệt mức chi phí đào tạo cho từng nghề trong danh mục nghề đào tạo phù hợp với chương trình đào tạo, thời gian đào tạo; đặc thù của người khuyết tật và điều kiện thực tế của địa phương.

đ) Mức hỗ trợ học nghề:

- Căn cứ vào mức chi phí đào tạo của từng nghề được Ủy ban nhân dân cấp tỉnh phê duyệt và thời gian học nghề thực tế; Sở Lao động - Thương binh và Xã hội phối hợp với Sở Tài chính xác định mức hỗ trợ chi phí học nghề trình độ sơ cấp nghề và dạy nghề dưới 3 tháng cho từng đối tượng theo từng nghề và thời gian học nghề thực tế nhưng tối đa như sau:

+ Đối với người khuyết tật thuộc hộ nghèo: mức hỗ trợ tối đa 6.000.000 đồng/người/khoá;

+ Đối với người khuyết tật thuộc hộ cận nghèo: mức hỗ trợ tối đa 5.000.000 đồng/người/khoá;

+ Đối với người khuyết tật khác: mức hỗ trợ tối đa 3.000.000 đồng/người/khoá.

- Đối với những nghề có chi phí đào tạo thực tế lớn hơn mức hỗ trợ tối đa quy định tại Thông tư này, các địa phương chủ động xây dựng phương án huy động nguồn kinh phí bổ sung do người học đóng góp, hỗ trợ từ ngân sách địa phương và nguồn huy động khác để bảo đảm chi phí dạy nghề cho đối tượng.

e) Người khuyết tật là lao động nông thôn, người khuyết tật là lao động thành thị thuộc hộ nghèo được hỗ trợ tiền ăn và tiền đi lại trong thời gian học nghề theo mức

quy định tại Quyết định số 1956/QĐ-TTg ngày 27/11/2009 phê duyệt Đề án đào tạo nghề cho lao động nông thôn và các văn bản hướng dẫn thực hiện Quyết định số 1956/QĐ-TTg.

g) Phương thức hỗ trợ chi phí đào tạo nghề cho người khuyết tật:

- Căn cứ nhu cầu và số lượng người khuyết tật học nghề, danh mục nghề đào tạo, kế hoạch dạy nghề, mức chi phí đào tạo của từng nghề và dự toán được giao từ nguồn kinh phí của Dự án Đào tạo nghề cho lao động nông thôn thuộc Chương trình mục tiêu quốc gia về Việc làm và Dạy nghề được cấp có thẩm quyền phê duyệt; các cơ quan, đơn vị được giao nhiệm vụ đào tạo nghề cho người khuyết tật ký hợp đồng đặt hàng đào tạo nghề đối với các cơ sở dạy nghề có đủ điều kiện đào tạo nghề hoặc cơ sở sản xuất, kinh doanh có Đề án tổ chức dạy nghề gắn với tạo việc làm cho người khuyết tật theo quy định tại Thông tư số 105/2008/TT-BTC của Bộ Tài chính về việc hướng dẫn một số điều của Quyết định số 39/2008/QĐ-TTg ngày 14/3/2008 của Thủ tướng Chính phủ ban hành quy chế đấu thầu, đặt hàng, giao nhiệm vụ cung cấp dịch vụ sự nghiệp công sử dụng ngân sách nhà nước và chuyển kinh phí cho cơ sở dạy nghề hoặc cơ sở sản xuất, kinh doanh để thực hiện dạy nghề cho người khuyết tật.

- Việc đặt hàng dạy nghề đối với cơ sở dạy nghề phải đảm bảo sau khi tốt nghiệp trong vòng 6 tháng phải có ít nhất trên 70 % tổng số người học nghề có được việc làm phù hợp với ngành nghề được đào tạo; đối với cơ sở sản xuất, kinh doanh phải nhận người khuyết tật vào làm việc ổn định tại doanh nghiệp, cơ sở sản xuất, kinh doanh tối thiểu 24 tháng.

- Cơ sở dạy nghề hoặc cơ sở sản xuất, kinh doanh có trách nhiệm thanh toán tiền ăn, tiền đi lại cho người khuyết tật theo chế độ quy định và quyết toán kinh phí hỗ trợ học nghề theo số lượng học viên và thời gian thực tế tham gia học nghề. Trường hợp người khuyết tật tự ý nghỉ học, bỏ học, hoặc bị buộc thôi học thì không được trả tiền ăn trong thời gian nghỉ học, bỏ học, thôi học và tiền đi lại (lướt về).

**\* Quyết định số 1190/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ: Phê duyệt chương trình trợ giúp người khuyết tật giai đoạn 2021 – 2030 tại Điều 1 mục II phần 3**

3. Trợ giúp giáo dục nghề nghiệp, tạo việc làm và hỗ trợ sinh kế:

a) Rà soát và hoàn thiện văn bản hướng dẫn tổ chức đào tạo nghề, tạo việc làm đối với người khuyết tật; thống kê, đánh giá các cơ sở đào tạo nghề đối với người khuyết tật và nhu cầu học nghề của người khuyết tật;

b) Xây dựng kế hoạch và tổ chức đào tạo nghề đối với người khuyết tật linh hoạt về thời gian, địa điểm, tiến độ đào tạo phù hợp với nghề đào tạo, hình thức đào tạo thông qua các cơ sở đào tạo nghề, doanh nghiệp hoặc các tổ chức của người khuyết tật; các cơ sở sản xuất kinh doanh, dịch vụ có sử dụng lao động là người khuyết tật hoặc của người khuyết tật;

c) Nhân rộng mô hình hỗ trợ sinh kế đối với người khuyết tật; xây dựng mô hình hỗ trợ người khuyết tật khởi nghiệp; mô hình đào tạo nghề gắn với giải quyết việc làm đối với người khuyết tật; mô hình hợp tác xã có người khuyết tật tham gia chuỗi giá trị sản phẩm;

d) Ưu tiên thanh niên khuyết tật khởi nghiệp, phụ nữ khuyết tật, người khuyết tật và các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh sử dụng nhiều lao động là người khuyết tật được vay vốn ưu đãi để tạo việc làm và mở rộng việc làm.

## **Tiểu kết chương 1**

Trong chương 1, luận văn tốt nghiệp đã thể hiện những vấn đề lý luận chung về việc làm của Phụ nữ khuyết tật từ các khái niệm cơ bản về người khuyết tật, phụ nữ khuyết tật và các quyền lợi cơ bản mà phụ nữ khuyết tật được hưởng trong quá trình tham gia vào việc làm tại các doanh nghiệp. Đồng thời, trong bối cảnh và xu hướng hiện tại của xã hội, việc làm cho phụ nữ khuyết tật đang có nhiều vấn đề bất cập cần được quan tâm khắc phục, luận văn tốt nghiệp có nêu lên những thuận lợi tích cực của vấn đề và đưa ra những khó khăn nổi trội còn tồn đọng về vấn đề việc làm dành cho lao động Phụ nữ khuyết tật. Chính vì vấn đề về việc làm phụ nữ khuyết tật được Đảng, Nhà nước và Quốc hội dành sự quan tâm đặc biệt nên đã ban hành ra những quy định về quyền của Phụ nữ khuyết tật trong lĩnh vực lao động với những nội dung cơ bản để bảo vệ quyền lợi tối ưu nhất cho PNKT và giúp cơ hội làm việc cho PNKT ngày càng phổ biến và bình đẳng nhất về mọi mặt. Từ những nội dung cơ bản trên là tiền đề để đưa ra thực trạng pháp luật và thực tiễn áp dụng pháp luật đối với việc làm của PNKT trong chương 2.

## Chương 2

# THỰC TIỄN ÁP DỤNG PHÁP LUẬT VỀ VIỆC LÀM CHO PHỤ NỮ KHUYẾT TẬT

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

Với tình hình bối cảnh xã hội hiện đại, thời kỳ phát triển công nghệ 4.0 hiện nay, người khuyết tật và PNKT nói riêng luôn dành được sự quan tâm giúp đỡ, chăm sóc đặc biệt từ Đảng, Nhà nước và xã hội. Quá trình xây dựng của các chế định việc làm cho PNKT ngày càng cải thiện đáng kể, được thể hiện thông qua các văn bản quan trọng như sau:

- *Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ VI của Đảng họp tại Hà Nội từ ngày 15 đến ngày 18/12/1986* nêu rõ từng bước xây dựng chính sách bảo trợ xã hội đối với toàn dân theo phương châm Nhà nước và nhân dân cùng chung tay làm tạo lập nhiều hệ thống và các hình thức bảo trợ xã hội cho đối tượng có công với Cách mạng và những người có hoàn cảnh khó khăn trong cuộc sống trong đó có các đối tượng là nam nữ khuyết tật.

- *Cương lĩnh xây dựng đất nước thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội tháng 06/1991* nêu cao tư tưởng Không ngừng nâng cao đời sống vật chất của mọi thành viên trong xã hội. Chăm lo đời sống những người gia neo đơn, tàn tật, mất sức lao động và trẻ mồ côi.

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

- *Nghị quyết Hội nghị lần thứ 4 Ban chấp hành Trung ương Đảng khóa X* đưa ra quan điểm xây dựng Luật người khuyết tật phải đề cao tinh thần tương thân tương ái, lá lành đùm lá rách. Đồng thời làm rõ quyền và trách nhiệm của NKT nói chung tạo điều kiện để họ phát huy khả năng tàn nhưng không phế, làm rõ chức năng quản lý của Nhà nước và xã hội hóa việc chăm sóc, bảo trợ đặc biệt dành riêng cho NKT trong đó có đối tượng nữ giới khuyết tật. Khuyến khích tạo điều kiện cho các tổ chức

xã hội và tổ chức của người khuyết tật tham gia trợ giúp người khuyết tật. Hỗ trợ giáo dục, đào tạo nghề nghiệp giải quyết việc làm, xóa đói giảm nghèo; đẩy mạnh hoạt động về chăm sóc sức khỏe, phục hồi chức năng cho đối tượng PNKT.

- Hiến pháp nước Việt Nam các năm 1946, 1959, 1980, 2013 khẳng định NKT là công dân vì thế họ cũng có các quyền lợi và nghĩa vụ bình đẳng của một công dân, được hưởng chung thành quả của xã hội không phân biệt giới tính hay địa vị xã hội. PNKT cũng vậy họ được hưởng các quyền trợ cấp xã hội để thực hiện quyền bình đẳng và tham gia tích cực vào đời sống xã hội, họ được miễn trừ một số nghĩa vụ của công dân. Khẳng định mọi thành viên trong đó có cả đối tượng khuyết tật nam giới và nữ giới đều được Nhà nước bảo đảm quyền công dân như nhau và đều được hưởng thành quả chung của sự phát triển xã hội.

\* Giai đoạn từ năm 1945- 1960, các quy định về NKT mới chỉ bắt đầu thể hiện một số miễn giảm về trách nhiệm của công dân tại Điều 3, Sắc lệnh 3 và Điều 5, Sắc lệnh 36 và mục A,C Nghị định 388. Giai đoạn từ năm 1960 đến năm 1975, đây là thời kỳ nước ta xây dựng chủ nghĩa xã hội ở Miền Bắc thực hiện cuộc kháng chiến chống Mỹ ở Miền Nam. Về sau những năm từ 1975 là công cuộc thống nhất đất nước và tiến hành xây dựng chủ nghĩa xã hội cả nước. Trong những thời gian đó, bối cảnh tình hình kinh tế- xã hội nước ta còn hạn chế nên các quy định về NKT chưa phải là vấn đề ưu tiên chỉ dừng lại việc khuyến khích họ làm việc và học tập. Công cuộc đổi mới kinh tế bắt đầu từ năm 1986 với sự kiện *Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ VI của Đảng* tại Hà Nội đã mở ra bước ngoặt mới cho đất nước Việt Nam, đánh dấu sự ra đời tư tưởng đường lối và chính sách chủ trương phát triển kinh tế thị trường được nêu rõ đến tận thời điểm đất nước ta mở ra kỳ họp Đại hội lần thứ XI vào năm 2010.

\* Giai đoạn trước khi có pháp lệnh người tàn tật từ năm 1986 đến năm 1997 nhiều văn bản có giá trị pháp lý cao đề cập đến người tàn tật và việc làm cho người tàn tật ở giai đoạn này nước ta vẫn đang sử dụng thuật ngữ người tàn tật.

- Pháp lệnh lao động công ích năm 1988 quy định tại Điều 10: *“Người tàn tật, người mất sức lao động là đối tượng được miễn lao động công ích”*

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

- Luật thuế sử dụng đất nông nghiệp năm 1993 quy định tại Điều 22: “*Miễn thuế cho các hộ nông dân là người tàn tật*”

- Bộ luật Lao động 1994 chủ yếu quy định về các vấn đề liên quan về giải quyết việc làm cho người tàn tật: Quỹ việc làm cho người tàn tật, học nghề, ưu tiên tuyển dụng và giảm giờ làm cho đối tượng người tàn tật...

- Ngày 30/04/1998 Ủy ban thường vụ Quốc hội thông qua Pháp lệnh về người tàn tật gồm 8 chương lớn và 35 điều: Khuyến khích, tạo điều kiện cho người tàn tật được quyền tham gia về chính trị, kinh tế, văn hóa- xã hội, phát huy khả năng của mình để ổn định kinh tế và hòa nhập cộng đồng. Đây cũng là cơ sở pháp lý để Nhà nước và Chính phủ đưa các vấn đề về người khuyết tật và các mảng Luật chuyên ngành để trình Quốc hội thông qua và xây dựng chính sách trợ giúp người khuyết tật nói chung và PNKT nói riêng có hiệu quả.

- Đối với Bộ Luật lao động 1994 sửa đổi bổ sung qua các năm 2002, 2006, 2007 quy định riêng 01 mục về lao động là người khuyết tật. Luật dạy nghề 2007 có 01 chương và 05 điều quy định rõ về việc đào tạo nghề nghiệp cho người khuyết tật, tàn tật.

\* Giai đoạn từ năm 2010 đến nay: Chỉ thị số 01/2006/CT-TTg ngày 09/01/2006 của Thủ tướng Chính phủ về việc đẩy mạnh các chính sách hỗ trợ người tàn tật và ban hành thêm quyết định số 239/2006/ QĐ- TTg ngày 24/10/2006 về phê duyệt đề án trợ giúp người khuyết tật trong giai đoạn 2006- 2010. Ngày 22/07/2007 Việt Nam đã ký kết Công ước Quyền của người khuyết tật. Nhà nước đã tiến hành so sánh hệ thống các văn bản quy định trong nước với quyền của người khuyết tật và kết quả cho thấy hệ thống pháp luật Việt Nam tương đối tương đồng với Công ước. Ngoài ra, tại kỳ họp thứ 7 ngày 17/06/2010 Quốc hội khóa XII đã thông qua Luật người khuyết tật để hoàn thiện hơn về hệ thống chính sách dành cho người khuyết tật. Khi Luật được thông qua, Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội đã soạn thảo và trình Chính phủ Nghị quyết số 28/2012/ NĐ- CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều khoản của Luật người khuyết tật, đây là cơ sở để Bộ, ngành hữu quan xây dựng và ban hành các văn bản thi hành Luật. Ngày 01/01/2021, là ngày có hiệu lực thi hành của Bộ luật Lao động năm 2019 và Bộ luật này được thi hành cho đến ngày nay quy định đầy đủ và chi tiết các đối tượng lao động trong đó có PNKT và các quyền, nghĩa vụ liên quan đến đối tượng lao động này; dành 03 điều luật từ điều 158 đến điều 160 để quy định về lao động là người khuyết tật. Ké



thừa những nội dung tương tự tại Bộ luật Lao động năm 2012, bộ luật Lao động 2019 đã có những sửa đổi và bổ sung nhằm đảm bảo tốt hơn quyền của người khuyết tật và PNKT nói riêng trong quan hệ lao động một cách toàn diện.

## **2.2 Thực trạng việc làm dành cho phụ nữ khuyết tật ở Việt Nam**

Theo kết quả khảo sát lao động việc làm năm 2022 ở Việt Nam cho thấy có khoảng 31% Người khuyết tật từ 15 tuổi trở lên có việc làm so với tỷ lệ 83,4% người không khuyết tật. Trong số đó có cả đối tượng PNKT đang trong độ tuổi lao động đang bấp bênh không có công ăn việc làm cho bản thân, đối với họ gặp rất nhiều rào cản tạo ra khoảng cách giữ họ với vấn đề việc làm trong xã hội bao gồm: Thái độ từ phía người sử dụng lao động, gia đình và xã hội, do các quy định đối với việc làm của PNKT chưa thực sự cụ thể và rõ ràng nên cơ hội việc làm của PNKT quả là bài toán khó xã hội. Ngoài ra, họ còn gặp rất nhiều rào cản khó khăn từ bên ngoài nơi làm việc như: rào cản về việc tiếp cận phương tiện đi lại, họ không thể tự di chuyển đi lại được cần phải có sự trợ giúp từ phía người thân trong gia đình của họ hoặc người chăm sóc họ; hạn chế trong việc tiếp cận với thiết bị công nghệ; các dịch vụ y tế... Có thể nhìn nhận rằng, khoảng cách về vấn đề việc làm của PNKT ở Việt Nam cũng tương tự như ở một số các quốc gia khác. Nhiều chính sách việc làm đã được ban hành thực thi mang lại nhiều kết quả khác nhau trên thế giới nhưng khi áp dụng những chính sách này tại Việt Nam thì cần được hiểu rõ bối cảnh, cấu trúc của thị trường lao động và những thách thức khó khăn quan trọng nhất mà PNKT Việt Nam hiện đang phải đối mặt.

PNKT có việc làm chiếm tỷ lệ gần 1/3 trên tổng số PNKT, con số này thấp hơn nhiều so với PNKT chưa có việc làm. Trong số những đối tượng có công ăn việc làm nhưng do nhiều lý do khiến họ gắn bó với công việc không được lâu dài rồi lại quay trở về trạng thái thất nghiệp ban đầu, phải sống dựa vào gia đình người thân của họ hoàn toàn. Nhóm PNKT trưởng thành ở độ tuổi 25 có việc làm chiếm một phần rất nhỏ, họ chỉ chiếm tỷ lệ 11% đa phần họ chưa bao giờ đi làm. PNKT ở 2 nhóm độ tuổi từ 25 đến 40 tuổi; trên 40 tuổi có việc làm và chưa có việc làm chiếm tỷ lệ phần trăm tương đương nhau. Như vậy, ta thấy tình hình việc làm của PNKT ở 2 nhóm tuổi này không có sự khác biệt nhiều. Ngoài ra, tại chương trình khảo sát thực hiện ở 03 tỉnh Thái Nguyên, Thừa Thiên Huế, Tây Ninh cho biết con số hơn 500 PNKT, trong số đó có những người đã từng đi làm nhưng phải bỏ việc vì nhiều lý do khác nhau, đa phần họ không tìm được những công việc phù hợp với sức khỏe

năng lực của bản thân mình. Nhiều người bị người sử dụng lao động sa thải hoặc từ chối làm việc do hiệu quả, năng suất công việc thấp, bị kỳ thị, phân biệt, khó khăn trong việc đi lại. Dưới đây là một số thực trạng việc làm ở đối tượng người lao động là PNKT.

**Sức khỏe của PNKT không đáp ứng được yêu cầu của công việc:** Bởi lẽ “có sức khỏe là có tất cả” đây là yếu tố quan trọng có ảnh hưởng tới quyết định trong việc lựa chọn nghề nghiệp. PNKT thường hay gặp phải nhiều vấn đề khó khăn về sức khỏe như dạng tật, thường xuyên ốm đau bệnh tật hơn những đối tượng lao động không bị khuyết tật và phải thường xuyên xin nghỉ làm để đi khám sức khỏe định kỳ. Điều này ảnh hưởng trực tiếp đến công việc của họ đang theo làm, ảnh hưởng cả về việc tuân thủ quy định chặt chẽ về giờ giấc, dây chuyền hoạt động của các cơ quan, doanh nghiệp gây cản trở tính ổn định trong công việc không đảm bảo được hiệu quả cho công việc. Vẫn dựa trên kết quả khảo sát lao động việc làm năm 2022 của nước ta có khoảng 42,3% số người bỏ việc vì lý do sức khỏe và 32% số người bị mất việc, 27,5% số người PNKT họ chưa từng đi làm cũng vì lý do không đảm bảo về mặt sức khỏe. Tiến sĩ Nguyễn Thị Thu Hoài (Học viện Phụ nữ Việt Nam) cho biết rằng, PNKT bị kỳ thị từ khâu tuyển dụng cho đến khi được tuyển dụng. Nhiều nhà tuyển dụng mang lại tâm lý về khả năng sức khỏe của họ không đảm bảo cho công việc. Gia đình không đồng ý và không khuyến khích có những động thái tiêu cực về PNKT đi làm bởi lý lẽ cho các chị ăn, ngủ là tốt lắm rồi, thời gian đưa các chị đi làm và đưa về thì thà để các chị ở nhà còn hơn.

**Không tìm được công việc phù hợp với năng lực của bản thân:** Theo khảo sát có tới 13% PNKT không tìm được việc làm phù hợp cho mình, có nhiều PNKT ao ước họ có trong tay một công việc để san sẻ giúp đỡ chút ít về kinh tế cho gia đình bớt gánh nặng nhưng không thể có được. Hơn nữa, có không ít PNKT ứng tuyển vị trí việc làm nhưng khi đến phỏng vấn xin việc do sự tuyển chọn khắt khe từ phía nhà tuyển dụng đầu vào nên khiến họ cảm thấy tự ti về thân phận khuyết tật của mình bởi PNKT họ tự nhận thấy mình không phù hợp với thể trạng khuyết tật, không phù hợp với các tiêu chí đáp ứng cho việc làm do nhà tuyển dụng đưa ra. Có 3,4% PNKT chưa từng đi làm vì lý do bị kỳ thị và có khoảng 4,5% PNKT bị mất việc do mặc cảm về tình trạng khuyết tật của mình. PNKT họ là những đối tượng lao động yếu thế vì vừa bị khuyết tật và bị kỳ thị sức ép về giới không có sức khỏe như nam giới cũng ở tình trạng khuyết tật. Hiệu quả làm việc của PNKT thấp nên đôi khi họ là người sẽ tự bỏ việc hoặc bị mất việc, số PNKT bị người sử dụng lao động trực

tiếp sa thải chiếm tới 20% trên tổng số PNKT đã từng đi làm và 23,53% số PNKT bị nhà tuyển dụng từ chối khi đến tham gia phỏng vấn xin việc

**Nghề nghiệp tự phát:** Những công việc Phụ nữ khuyết tật đang làm thường là những công việc mang tính chất tự phát do không có nhiều lựa chọn, chủ yếu là các công việc lao động đơn giản, tỷ lệ được tham gia đào tạo nghề nghiệp không cao và cho dù có được đào tạo nghề nhưng không phải PNKT nào cũng làm được và có thu nhập. Đa phần phụ nữ khuyết tật họ có trình độ học vấn thấp và cơ hội được tiếp xúc với giáo dục, đào tạo việc làm, tiếp cận với công nghệ các thiết bị hiện đại cũng không được cao, hay nói theo cách khác là ít phải làm việc bằng trí óc và đầu tư chất xám. Chính vì thế, công việc của họ chủ yếu là những việc làm mang tính chất tự phát, đây là thực trạng phản ánh chung ở hầu hết các đối tượng PNKT được tham gia để lấy kết quả khảo sát. Kết quả khảo sát chứng minh cho thực trạng này có tới 22,7% PNKT làm nghề dệt may, khâu vá; 18,2% PNKT tự mở kinh doanh buôn bán nhỏ lẻ, 13% họ đi làm công ăn lương, 7,8% họ theo mảng làm đẹp về thời trang tóc, tỷ lệ còn lại họ lựa chọn nghề làm nông, phụ việc, đan các sản phẩm thủ công mây tre lũa...

Nhìn nhận vấn đề thực trạng chung của PNKT về việc làm, ta thấy tỷ lệ PNKT đang trong độ tuổi lao động có việc làm không cao. Họ phải đối mặt với nhiều rào cản trong việc tìm kiếm việc làm và khó có thể duy trì việc làm được ổn định lâu dài. Công việc nghèo nàn, ít có cơ hội chọn việc và chủ yếu là những công việc mang tính chất phi chính thức, phù hợp thì theo làm và ngược lại cảm thấy không phù hợp họ sẽ nghỉ việc. Theo luật hiện hành thì thời gian làm việc quy định là 08 tiếng/ ngày và không làm quá 48 giờ trong 01 tuần (khoản 1 Điều 105 Bộ LLĐ 2019), nhưng trên thực tế theo báo cáo điều tra lao động việc làm năm 2022 thì có tới gần 20% PNKT làm quá thời gian quy định trong 01 ngày, điều này cho thấy dù họ đồng ý tình nguyện làm việc quá thời gian quy định nhưng cũng sẽ ảnh hưởng trực tiếp sức khỏe và thời gian dành cho gia đình của họ, là tiền đề để người sử dụng lao động gây sức ép và lợi dụng sức khỏe người lao động PNKT trong quá trình làm việc. Mặt khác, số không hài lòng về công việc chủ yếu sẽ rơi vào nhóm PNKT trẻ dưới 25 tuổi có thể vì một số lý do về môi trường làm việc không lành mạnh và thân thiện (có sự kỳ thị về người khuyết tật, kỳ thị giữa đồng nghiệp, bị phân biệt đối xử không công bằng...), do môi trường làm việc không đảm bảo an toàn vệ sinh, do điều kiện làm việc không phù hợp (không có không gian đi lại trong khuôn viên làm việc, phương tiện đi lại và khó khăn trong việc sử dụng nhà vệ sinh. Những người đang

đi làm đều đặn họ sẽ đóng góp hỗ trợ cho gia đình về mảng thu nhập và luôn luôn cố gắng nâng cao giá trị bản thân từ hoạt động việc làm.

## **2.3 Thực tiễn áp dụng pháp luật về việc làm cho phụ nữ khuyết tật ở Việt Nam và một số tấm gương phụ nữ khuyết tật điển hình thành công trong việc tìm kiếm việc làm**

### ***2.3.1 Thực tiễn áp dụng pháp luật về việc làm cho PNKT***

#### ***2.3.1.1 Thành tựu đạt được***

Sự phát triển của xã hội và thời đại công nghệ 4.0 đang thịnh hành, người lao động khuyết tật ngày càng có nhiều cơ hội được tiếp cận công việc nhiều hơn trong đó có cả lao động là PNKT. Nhiều doanh nghiệp đã dần thay đổi những suy nghĩ và nhận định mang tính chất hẹp về PNKT và khẳng định rằng PNKT làm việc không thua kém gì so với các đối tượng lao động bình thường khác, họ làm việc rất chăm chỉ và nghiêm túc. Đối với những sản phẩm thủ công mỹ nghệ, những tác phẩm nghệ thuật như sản phẩm tranh thêu tay, tranh đánh đá... được bày bán trên thị trường với nhiều bức hoạ độc đáo không thể không nhắc đến những đôi bàn tay khéo léo, tỉ mỉ từ lao động PNKT. Bản thân PNKT họ cũng nhận ra mình ít có cơ hội so với những lao động bình thường nên họ luôn luôn trau dồi và nỗ lực từng ngày không ngừng khi đón nhận được cơ hội việc làm. Theo trang website baodansinh.vn cho biết gần đây, Trung tâm giới thiệu việc làm Hà Nội cũng thường xuyên mở những phiên giao dịch việc làm cho PNKT thông qua đó để kết nối giữ các doanh nghiệp có chính sách tuyển dụng PNKT với đối tượng PNKT đang có nhu cầu tìm kiếm việc làm. Thực tế hiện nay, các ngành nghề cần nhiều nhân sự với trình độ cao, NKT và đặc biệt là PNKT có thể có cơ hội được hòa nhập như ngành nghề lập trình viên máy tính, thiết kế đồ họa, kiến trúc, nhân viên nhập liệu, ngoài ra đối với những lao động PNKT có khả năng, có chuyên môn những công việc về công nghệ và có khả năng diễn đạt cao cũng được nhà tuyển dụng trao cơ hội để được đứng lớp giảng dạy hoặc hỗ trợ giảng dạy. PNKT là đối tượng lao động cần được sự quan tâm, nhờ tự lực của bản thân cùng với sự hỗ trợ của Nhà nước, các Hiệp hội người khuyết tật, PNKT ngày càng có nhiều cơ hội để học nghề, thực hành các công việc đúng sở trường và đúng nguyện vọng họ hằng mong ước, giúp cuộc sống ổn định hơn.

Song hành về vấn đề việc làm của PNKT còn có các hệ thống cơ chế, chính sách Pháp luật dành cho lao động là NKT nói chung và PNKT nói riêng tương đối đầy đủ và toàn diện như Hiến pháp, Bộ luật lao động, Pháp lệnh về người khuyết tật, Luật dạy nghề... trên thực tế đã áp dụng những quy định của pháp luật về việc làm của PNKT và đạt được những thành tựu sau:

**Thứ nhất,** Pháp luật về lao động của người khuyết tật đã đáp ứng được nhu cầu thiết yếu của nhân dân, lao động PNKT, nâng cao trách nhiệm và nghĩa vụ của các cơ quan chức năng, toàn xã hội đối với PNKT. Các quy định đó đã góp phần tạo điều kiện cho PNKT được hòa nhập với cộng đồng và xã hội, tạo ra sân chơi việc làm thân thiện tránh sự kỳ thị hay phân biệt đối xử với đối tượng yếu thế là PNKT, góp phần vào sự nghiệp phát triển đất nước, thể hiện ưu việt của đạo lý sống “Tương thân tương ái” và đạo lý “Lá lành đùm lá rách”.

**Thứ hai,** những chính sách pháp luật được đưa ra đã đem lại nhiều cơ hội về việc làm cho PNKT, tạo dựng trong họ nhiều niềm vui, phấn khởi trong lao động. PNKT luôn được Nhà nước và cộng đồng xã hội dành sự yêu thương và quan tâm đặc biệt, điều này giúp cho cuộc sống của họ tốt đẹp hơn, có ích hơn. Thông qua sự khích lệ tinh thần đó khiến cho họ có thể lấy đó làm động lực phát huy tối đa khả năng sáng tạo trong công việc và ổn định cuộc sống cho bản thân họ hơn.

**Thứ ba,** từ những chính sách pháp luật đó giúp các cơ quan, doanh nghiệp, các cơ sở sản xuất kinh doanh là người sử dụng lao động của PNKT được củng cố và phát triển như Hội người mù Việt Nam, các công ty, nhà máy, xí nghiệp... được thành lập và đi vào hoạt động nhiều trên thị trường ngày nay. Đem lại nhiều niềm vui, hạnh phúc cho PNKT, góp phần cải thiện điều kiện sống cả về vật chất lẫn tinh thần, đồng thời góp phần phát triển nền kinh tế và nâng cao chất lượng xã hội ngày càng phồn thịnh vinh quang hơn nhờ có sự góp sức lao động từ những PNKT.

**Thứ tư,** trên các phương tiện truyền thông, thông tin đại chúng ngày nay cũng đã chú trọng hơn về luật việc làm cho PNKT và đề cập nhiều hơn đến người lao động là PNKT. Trong đó, có nêu lên những tấm gương PNKT cố gắng từng ngày vươn lên vượt qua mọi rào cản khó khăn trong các mặt về học tập, lao động,... được các báo đài phản ánh đầy đủ và sinh động. Những hình ảnh PNKT cần cù siêng năng làm việc vượt qua muôn vàn thách thức và đã thành đạt trong cuộc sống giúp cho bộ phận lao động là NKT nói chung nhìn nhận và học hỏi noi gương có ý chí vươn lên.

### 2.3.1.2 Khó khăn trong quá trình thực hiện pháp luật

Bên cạnh những thành tựu đạt được về việc áp dụng pháp luật vào việc làm cho PNKT còn có một số điểm hạn chế cần phải có biện pháp khắc phục những tồn đọng này nhằm hoàn thiện hơn về hệ thống pháp luật lĩnh vực lao động cho PNKT. Việc các doanh nghiệp đi vào thực hiện áp dụng pháp luật còn gặp nhiều khó khăn, đời sống của PNKT vẫn chưa phải được ổn định cải thiện hoàn toàn, trình độ văn hóa còn hạn chế so với sự phát triển chung của xã hội. Theo kết quả khảo sát của Ủy ban Quốc gia về Người khuyết tật cho biết tỷ lệ NKT không được tham gia học nghề còn cao trong đó có đối tượng nữ giới khuyết tật. Chính vì lý do này mà PNKT phải đấu tranh với cơ hội cạnh tranh tìm kiếm việc làm giữa họ và những đối tượng lao động khác là rất lớn. Dù đã ban hành nhiều chính sách giúp đỡ PNKT có thể tiếp cận vay vốn để hỗ trợ cho việc học nghề hoặc có thể tự mở kinh doanh theo mong muốn của họ nhưng từ năm 2014 Ngân hàng Chính sách xã hội không được bổ sung nguồn vốn từ bất kỳ nguồn hỗ trợ nào. Ngân hàng chỉ thực hiện bằng vốn xoay vòng nên còn hạn chế trong việc đáp ứng được hết tất cả các đối tượng PNKT có nhu cầu vay vốn để thực hiện nhu cầu của mình.

Hoạt động tìm kiếm việc làm cho PNKT trên thực tế vẫn chưa thực sự được đẩy mạnh rộng rãi. Dù những chính sách đưa ra nhằm khuyến khích và ưu đãi người sử dụng lao động PNKT tuyển dụng và tạo cơ hội việc làm cho họ, nhưng trên thị trường tỷ lệ nhận lao động nữ giới khuyết tật không cao. Có nhiều doanh nghiệp họ không muốn nhận lao động là PNKT vì họ nhận thấy mặt hạn chế khi tuyển dụng vào làm việc bởi hiệu quả làm việc của họ không cao và phải có môi trường cũng như phải đầu tư các yếu tố khác để cho họ thích nghi với việc làm, như vậy doanh nghiệp sẽ phải chi ra một khoản kinh phí không nhỏ để đầu tư, phù hợp với lao động nữ giới khuyết tật. Các quy định về lao động PNKT phải được doanh nghiệp nhận vào làm việc vẫn chưa được thực hiện một cách hiệu quả; quy định về thời gian làm việc và thời gian nghỉ ngơi cũng vậy chưa được các doanh nghiệp thực hiện nghiêm túc hiệu quả ngoại trừ các cơ sở sản xuất, kinh doanh dành riêng cho đối tượng PNKT. Hơn nữa, hoạt động kiểm tra và giám sát việc thực tiễn áp dụng pháp luật việc làm cho PNKT tại các doanh nghiệp hay các cơ sở có lao động PNKT làm việc chưa thực sự thường xuyên, điều này sẽ ảnh hưởng đến quyền và lợi ích của PNKT khi tham gia vào làm việc, tạo kẽ hở để các doanh nghiệp có thể lợi dụng đối tượng PNKT để trục lợi.

Bộ luật lao động năm 2019 quy định tại khoản 1 Điều 159 sử dụng lao động là người khuyết tật có nội dung như sau: *“1. 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”*. Pháp luật quy định là vậy nhưng trên thực tế, nhiều chủ doanh nghiệp hay chủ cơ sở sản xuất dường như né tránh hay ít áp dụng quyền lợi này đối với người lao động khuyết tật. Nhiều nguyên nhân khiến họ bị khó khăn trong khi thực hiện như về kinh phí đầu tư đầy đủ các điều kiện làm việc thích hợp và thuận lợi nhất cho NKT nói chung (không gian làm việc riêng, có làn đường riêng để NKT di chuyển bằng xe lăn; trang thiết bị phù hợp thể trạng khuyết tật; nhà vệ sinh riêng;...). Hơn thế nữa, họ có suy nghĩ nếu bỏ ra số tiền đầu tư lớn như vậy để tuyển dụng NKT vào làm việc thì bản thân chủ doanh nghiệp như họ liệu sẽ nhận lại được những chính sách hay ưu đãi gì khi tuyển dụng lao động là NKT. Liệu rằng đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị xong thì NKT đó có gắn bó với công việc lâu dài với doanh nghiệp không hay chỉ được một thời gian ngắn rồi lại bỏ việc dẫn đến việc đầu tư vô cùng lãng phí và không có ích gì cho phía chủ doanh nghiệp.

Đối với lao động là NKT, Luật người khuyết tật năm 2010 quy định: *“Cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân không được từ chối tuyển dụng người khuyết tật có đủ tiêu chuẩn tuyển dụng vào làm việc hoặc đặt ra tiêu chuẩn tuyển dụng trái quy định của pháp luật nhằm ra hạn chế cơ hội làm việc của người khuyết tật”* (Khoản 2 Điều 33 Luật người khuyết tật năm 2010). Thực tế cho thấy rằng, người sử dụng lao động thường không muốn hay nói cách khác là lảng tránh tuyển dụng lao động nữ khuyết tật, lao động người khuyết tật nói chung... Chính vì thế mà pháp luật đã có những chính sách hỗ trợ người sử dụng lao động trong vấn đề giải quyết việc làm đối với những đối tượng được nêu trên (Điều 12 Bộ luật lao động 2019). Các doanh nghiệp sẽ được hưởng chính sách giảm thuế của nhà nước quy định tại Điều 21 Thông tư 78/2014/TT- BTC, khoản 2.10 Điều 4 Thông tư 96/2015/TT-BTC. Những chính sách về giảm thuế của nhà nước đã rõ ràng và cụ thể, tuy nhiên vẫn chưa thể khuyến khích các doanh nghiệp thực hiện tuyển dụng đối tượng là nữ giới khuyết tật vì tuy được giảm thuế nhưng bên cạnh đó, các chủ doanh nghiệp phải thực hiện rất nhiều các nghĩa vụ khác để đảm bảo điều kiện cho trường hợp khuyết tật nói chung, hơn nữa những người PNKT họ có năng suất lao động không cao so với các lao động bình thường khác. Tóm lại, các quy định về giảm thuế đối với doanh nghiệp

sử dụng lao động là đối tượng PNKT, lao động là NKT nói chung vẫn chưa được thực sự khả thi và khuyến khích được các chủ doanh nghiệp thực hiện.

Tại huyện Sóc Sơn, thành phố Hà Nội đã thành lập tổ công tác xã hội nhằm hỗ trợ việc làm cho đối tượng PNKT. Tổ công tác tiến hành thực hiện một số hoạt động nhằm hỗ trợ nâng cao năng lực cá nhân hướng tới việc làm của PNKT thông qua thực trạng hoạt động như sau:

**Huyện đã huy động và kết nối nguồn lực** từ nhiều nguồn và các đơn vị của Nhà nước, bằng những kỹ năng và phương pháp công tác xã hội các cán bộ nhân viên đã kết nối chị em PNKT tiếp cận với các nguồn vốn tín dụng chính sách, huy động các nguồn vốn hỗ trợ cho việc sản xuất với chương trình vay vốn ưu đãi từ ngân hàng chính sách. Bên cạnh đó là một số các chương trình hỗ trợ của thành phố như khám chữa bệnh, phẫu thuật, hỗ trợ một số trang thiết bị, dụng cụ chỉnh hình,... được các nhân viên trong tổ công tác thông báo đến PNKT để được tiếp cận và được hưởng thụ. Hằng năm, Hội NKT huyện Sóc Sơn thường xuyên tiếp cận với các chương trình hỗ trợ, nâng cao năng lực. Để kết nối PNKT với các cơ hội việc làm từ dự án, các cán bộ trong Hội NKT huyện là người làm các đề xuất gửi đến các đơn vị tài trợ để các đơn vị xem xét và về khảo sát tại địa bàn lấy ý kiến, nhu cầu hỗ trợ của PNKT để tiến hành lập kế hoạch hỗ trợ. Được sự giúp đỡ của Hội LHPN Việt Nam, Hợp tác xã phối hợp với Học viện Phụ nữ Việt Nam tổ chức và hoàn thành lớp “sơ cấp nghề quản trị doanh nghiệp vừa và nhỏ” cho 30 PNKT, sau đó một số học viên tiếp tục theo học các ngành chuyên môn khác. Ngoài ra, Hợp tác xã đã phối hợp với Trung tâm dạy nghề Phú Vinh tổ chức lớp dạy nghề Máy- Tre- Giang cho 30 PNKT trong thời gian đào tạo 06 tháng, Nhờ đó mà Hợp tác xã ngày một lớn mạnh, tạo và duy trì việc làm cho nhiều chị em PNKT.

**Hoạt động nâng cao năng lực, tập huấn, truyền thông** của các nhóm tại huyện Sóc Sơn mà PNKT đang sinh hoạt cộng đồng dễ tiếp cận và được cung cấp bởi các đoàn thể. Tuy nhiên, hoạt động của các nhóm này còn một số hạn chế: Chưa có kế hoạch dài hạn; số lượng thành viên trong nhóm tương đối lớn gây ảnh hưởng đến việc tương tác của các thành viên; thời gian họp nhóm cách xa nhau,... Các buổi sinh hoạt nhóm ngoài mục đích giao lưu, các chị em thường kết nối chia sẻ về vấn đề làm ăn, kinh doanh, sản xuất, hôn nhân gia đình và sức khỏe sinh sản nhằm nâng cao năng lực cho PNKT. Tại các buổi tập huấn, sinh hoạt nhóm các cán bộ của Hội đóng vai trò là người thúc đẩy hỗ trợ hoạt động nhóm, là người trình bày, diễn thuyết,



là người chia sẻ truyền cảm hứng đến với NKT nói chung. Chi hội thực hiện hoạt động chia sẻ thông tin, giới thiệu tới các chị em học nghề và làm việc tại các doanh nghiệp tư nhân (làm may, làm hoa khô, in ấn, làm thủ công mỹ nghệ) để chị em có thêm những lựa chọn việc làm cho phù hợp với bản thân. Ban chấp hành Chi Hội tổ chức sinh hoạt kỷ niệm các ngày như Quốc tế NKT (03/12), ngày Người khuyết tật Việt Nam (18/04), ngày Quốc tế Phụ nữ (08/03)... Tại các buổi lễ có huy động nhiều PNKT tham gia trong đó có cả nam và nữ giới tham gia với vai trò phối hợp, cổ vũ, động viên.

### ***2.3.2 Một số tấm gương phụ nữ khuyết tật điển hình thành công trong việc tìm kiếm việc làm***

#### ***2.3.2.1 Tấm gương người PNKT Nguyễn Hải Yến***

Theo bài viết của nhóm tác giả VOV đăng tải vào tháng 12 năm 2018 với tên bài *Tấm gương cựu sinh viên: Người phụ nữ khuyết tật giúp hàng chục người chung cảnh ngộ có việc làm* cho biết khoảng thời gian 20 năm trước, chị Nguyễn Hải Yến ở phường Mạo Khê, thị xã Đông Triều, tỉnh Quảng Ninh gặp sự cố tai nạn giao thông kinh hoàng đã lấy đi chân phải của chị Yến. Khi ấy chị vừa tròn 18 tuổi đang còn nhiều hoài bão và khát vọng giang dờ thì giờ đây chị phải chịu đau thương trở thành người PNKT. Sau khi tốt nghiệp Đại học, chị Yến lập gia đình nhưng cuộc hôn nhân kéo dài không được lâu thì lại đổ vỡ vào năm 2013. Thời điểm đó, chị trở về quê hương Quảng Ninh của mình và cùng một số NKT khác thành lập Câu lạc bộ Người khuyết tật với sự tham gia hưởng ứng của 80 thành viên. Ban đầu, CLB thành lập với mục đích để mọi người và NKT nói chung có thể cùng nhau gặp gỡ giao lưu và trò chuyện, tạo cho nhau niềm vui, niềm hạnh phúc trong cuộc sống. Chị Yến nhận thấy rằng, trong CLB của mình đa phần các thành viên đều không có công ăn việc làm, cuộc sống của họ phụ thuộc vào gia đình là chính nên chị đã tìm hiểu thị trường, tìm hiểu được nhu cầu nhận thức của mọi người muốn được lao động giúp đỡ gánh nặng cho gia đình bằng một công việc nào đó. Chị Yến đã quyết định lựa chọn công việc đan các sản phẩm thủ công mỹ nghệ từ hạt gỗ hương; đồng thời, chị thành lập Hợp tác xã thủ công mỹ nghệ Hải Âu. Hơn một năm sau, CLB của chị đã có tới 30 thành viên người khuyết tật trong đó có cả PNKT được đào tạo và có công việc ổn định với thu nhập bình quân trung bình của 01 người làm được là 1,5 triệu đồng mỗi tháng. Các sản phẩm đó khi chào bán ra thị trường được rất nhiều người tiêu dùng lựa chọn và đánh giá cao về chất lượng, mẫu mã đa dạng phù hợp cho mọi đối tượng

tiêu dùng. Từ khi CLB được thành lập bởi chị Yến không những bản thân NKT mà còn gia đình của họ cảm thấy rất phấn khởi và hạnh phúc, họ luôn coi đây là ngôi nhà thứ hai của mình mỗi ngày được gặp nhau cùng trò chuyện gia lưu và được làm việc trong một môi trường thân thiện không có sự phân biệt đối xử và kỳ thị như bao nơi làm việc khác. Bản thân chị Yến chia sẻ: “Mong muốn làm được cái gì đấy cho những người có hoàn cảnh như mình. Bởi vì phải vượt qua chính mình, phải cởi bỏ được cái mặc cảm, phải tiếp tục tự tin hòa nhập vào cộng đồng, xã hội thì mình mới có cuộc sống tốt hơn để không là gánh nặng cho gia đình và xã hội nữa”. Bằng sự nỗ lực và phấn đấu không ngừng từng ngày chị Yến đã vượt lên số phận để thực hiện ước mơ của mình, là tấm gương truyền cảm hứng và tiếp thêm nghị lực cho mọi người có số phận không may mắn như chị trong cuộc sống.

#### 2.3.2.2 Gương điển hình tiên tiến- Chị Đặng Thị Sâu

Chị Đặng Thị Sâu trú tại thôn Đông 2, xã Diên Điện, huyện Diên Khánh, tỉnh Khánh Hòa sinh ra và lớn lên trong một gia đình nghèo khó, bản thân chị là người bị khuyết tật bẩm sinh, chị bị khèo và teo chân trái nên việc đi lại của chị rất vất vả khó khăn. Sau khi tham gia học kết thúc lớp 6 chị muốn được ở nhà để giúp đỡ ra đình, bằng nghị lực vượt lên chính mình chị đi gõ cửa từng nhà để tìm kiếm cho mình một cơ hội việc làm kiếm thêm thu nhập cá nhân phụ giúp cho gia đình của chị với mong muốn thoát nghèo. Nhưng do thân phận vừa là phụ nữ, vừa bị khuyết tật nên không có chỗ làm nào tiếp nhận chị vào làm việc cho họ; không dừng lại ở đó mà dập tắt ngọn lửa hy vọng trong chị, nhờ sự giúp đỡ và động viên của Hội Phụ nữ xã Diên Điện tạo điều kiện cho chị mượn vốn xoay vòng tại Chi hội với số tiền trang trải là 06 triệu đồng; trao cho chị thêm phương tiện sinh kế tạo điều kiện cho chị nuôi gà thả vườn. Tính đến hiện tại, trang trại của chị có khoảng 100 con gà và 50 con gà mái đẻ, thu nhập hàng tháng bình quân từ 1-2 triệu đồng/ tháng. Ngoài việc nuôi gà, chị dùng số tiền sinh lời hàng tháng mở thêm sạp bán hàng rau củ quả tại chợ thôn Đông. Người phụ nữ khuyết tật như chị Sâu tưởng chừng có cuộc sống bế tắc “ngàn cân treo sợi tóc”, nhưng nhờ có niềm tin, sức mạnh ý chí vượt lên số phận và luôn nung nấu ngọn lửa được kiếm thêm thu nhập để giúp đỡ cho gia đình thoát nghèo mà giờ đây cuộc sống của gia đình chị đã vươn lên thoát nghèo, thu nhập hàng tháng ổn định nhờ vào việc chăn nuôi gia cầm và buôn bán rau củ quả tại chợ. Chị Sâu là tấm gương tiêu biểu của Chi hội, trở thành nguồn động lực, là tấm gương sáng cho các chị em khuyết tật noi theo để vươn lên hoàn cảnh sống.

### 2.3.2.3 Tấm gương PNKT giàu nghị lực

Sinh ra trong gia đình thuần nông trú tại thôn Tân Tiến, xã An Sơn, tỉnh Lạng Sơn. Hoàn cảnh gia đình bố mất sớm, bản thân bị tật ở chân trái phát hiện từ lúc mới chập chững biết đi. Gia đình phải lo chạy chữa khắp nơi cả trong và ngoài tỉnh nhưng tật mỗi lúc một lớn và bác sĩ kết luận bị viêm xương. Đó là hoàn cảnh éo le của chị Hà Thị Điềm sinh năm 1988. Tuổi thơ chị không được như bao bạn cùng trang lứa được cắp sách tới trường học chữ hàng ngày, chị phải cùng người mẹ của mình đi chạy chữa khắp nơi trên tấm lưng gầy của mẹ mình hoặc đi bằng đôi nạng gỗ. Do cố gắng chữa trị, nên giờ chị có thể tự đi lại được nhưng tình trạng bệnh của chị vẫn thường xuyên tái phát khiến cho chị bị ảnh hưởng nhiều đến vận động và cuộc sống sinh hoạt thường ngày. Chị suy nghĩ mình không thể nào trở thành gánh nặng cho mẹ mình nên đã nảy sinh suy nghĩ sản xuất bán Khẩu sli là đặc sản truyền thống của dân tộc Tày và Nùng trong tỉnh nói chung và ở huyện Văn Quan nói riêng. Chị có chia sẻ: Ban đầu do mới làm nên chưa có kinh nghiệm việc sản xuất còn gặp nhiều khó khăn và màu của sản phẩm vẫn chưa được chuẩn, nhiều mẻ sản phẩm làm bị hỏng và không thể tái nấu để làm mẻ mới được đành phải ngâm ngùi hủy bỏ. Sau đó, việc tiêu thụ sản phẩm ban đầu chị chỉ có mang ra chợ phiên của Huyện để bán, nhưng số lượng bán ra rất ít; đồng thời chị cũng tìm hiểu bán trên mạng xã hội Facebook đôi khi đơn hàng chỉ có số lượng 01 gói nhưng chị vẫn đóng giao đến tay khách hàng với mong muốn sẽ được nhiều khách hàng đón nhận sản phẩm sản xuất của mình và cảm nhận của họ khi sử dụng sản phẩm do chính bàn tay mình làm ra. Đến năm 2018, cơ sở bán Khẩu sli của chị được nhiều khách hàng biết đến và tìm mua rất nhiều, chị cũng chú trọng hơn đến thương hiệu sản phẩm của mình, chị đăng ký thủ tục kinh doanh và vệ sinh an toàn thực phẩm, có bao bì nhãn hiệu riêng và có nguồn gốc xuất xứ rõ ràng được in trực tiếp lên bao bì sản phẩm. Những năm gần đây, cơ sở sản xuất của chị là đại lý cung cấp cho các cửa hàng nhỏ lẻ thuộc vùng lân cận trên địa bàn Thành phố Lạng Sơn với số lượng bán ra gần 1000 gói bán mỗi ngày, đạt doanh thu lên tới hơn 100 triệu đồng mỗi năm. Không những tự tìm hiểu kinh doanh sản xuất mà cơ sở của chị Điềm hiện đang đào tạo việc làm cho mọi người kiếm thêm thu nhập tại địa phương. Chị ước nguyện sẽ mở rộng quy mô sản xuất và mở rộng thị trường tiêu thụ, tạo công ăn việc làm nhiều hơn cho mọi người đang có nhu cầu tìm kiếm việc làm nhưng vì quy trình sản xuất thủ công, vốn đầu tư còn nhiều hạn chế nên chị rất mong các cấp, ngành liên tục quan tâm đến cơ sở sản xuất của chị và tạo

điều kiện cho chị vay vốn đầu tư trang thiết bị máy móc phục vụ cho quy trình sản xuất.

#### 2.3.2.4 Nghị lực vươn lên của Phụ nữ khuyết tật Ngọc Hân

Chị Trương Thị Ngọc Hân sinh năm 1983, hiện đang cư trú tại khu phố Lộc Thành, phường Trảng Bàng, thị xã Trảng Bàng, tỉnh Tây Ninh. Hoàn cảnh chị gặp nhiều khó khăn bởi chị bị khuyết tật bẩm sinh từ nhỏ khiến đôi chân của chị không thể tự di chuyển được, chị chia sẻ do gia đình nghèo nên không có kinh phí để cho chị chữa trị. Cuộc sống của chị dường như bị sụp đổ hoàn toàn, mãi cho đến năm chị lên 7 tuổi nhờ có sự giúp đỡ của mạnh thường quân giới thiệu chị đi khám phẫu thuật chân và toàn bộ chi phí sẽ được chi trả từ các mạnh thường quân hỗ trợ cho chị. Nhờ sự quan tâm đặc biệt, sự nỗ lực của bản thân tập luyện từng ngày đã khiến cho đôi chân của chị tự di chuyển đi lại tuy nhiên những bước đi vẫn còn hạn chế không được vững chắc. Lớn lên, chị được người mẹ của mình truyền dạy cách nấu sứa đậu nành để hằng ngày đem đi bán ở góc đường quốc lộ 22, đoạn đi qua phường Trảng Bàng. Công việc chị chọn kinh doanh rất nhẹ nhàng và không gì có thể làm khó đối với một người phụ nữ giàu nghị lực, chịu thương chịu khó như chị và là một người con hiếu thảo biết suy nghĩ thấu đáo về hoàn cảnh của mình để không làm gánh nặng cho gia đình. Gia đình chị đều dành sự yêu quý, chăm lo và sự thăm hỏi thường xuyên thông qua các dịp lễ lớn từ phía các mạnh thường quân cùng với sự đồng hành của Hội Liên hiệp Phụ nữ địa phương khiến cho bản thân chị Hân vô cùng biết ơn, luôn luôn phấn đấu đền đáp những tình cảm đó của mọi người.

Thời gian vừa qua, nhân ngày Người khuyết tật Việt Nam 18 tháng Tư, Hội LHPN thành phố Hồ Chí Minh tổ chức chương trình “Vẽ đẹp vàng trắng khuyết” năm 2023 nhân dịp này để vinh danh, ca ngợi Người khuyết tật nói chung. Tại chương trình này, Hội LHPN thành phố đã tuyên dương 25 gương mặt phụ nữ khuyết tật tiêu biểu của năm 2023; giới thiệu 18 gian hàng thủ công do chính tay những người Phụ nữ khuyết tật tạo ra; trao vốn cho 19 chị em PNKT phát triển kinh tế gia đình với tổng số vốn lên tới 155.000.000 (*Một trăm năm mươi lăm triệu đồng*); trao tặng 200 suất quà cho Phụ nữ khuyết tật. Ngoài ra, Hội đã trao tặng 4 phương tiện sinh kế là xe bánh mỳ khởi nghiệp cho các chị em Phụ nữ khuyết tật có hoàn cảnh khó khăn thuộc Quận 11 và 12 của Thành phố Hồ Chí Minh.

Từ những tấm gương điển hình trên ta thấy đa phần họ xuất phát trong một gia đình không có điều kiện về kinh tế, bị do bẩm sinh di truyền và do những biến

cố cuộc sống khiến cho họ trở thành người khuyết tật. Nhưng không vì lý do đó mà làm nhụt đi ý chí phấn đấu, nghị lực phi thường vượt qua tất cả thách thức và gian nan, họ biết nghĩ đến gia đình luôn yêu thương trân trọng công sức gia đình vì đã cưu mang thân phận của họ. Tuy không có thân hình lành lặn như bao người phụ nữ khác nhưng ở họ có một tâm hồn và những việc làm tốt đẹp giúp ích cho cộng đồng xã hội. Khiếm khuyết không phải là lý do khiến họ từ chối cuộc sống mà đó là động lực thúc đẩy họ thay đổi chính mình để thích nghi với cuộc sống.

## **Tiểu kết chương 2**

Tính đến thời điểm hiện tại, Nhà nước đã ban hành khá hoàn thiện về hệ thống pháp luật áp dụng cho đối tượng lao động là PNKT. Tạo cơ sở pháp lý cho PNKT được tiếp cận với công việc và đảm bảo quá trình làm việc được diễn ra bình đẳng, thân thiện, không có sự kỳ thị hay phân biệt đối xử giữa họ với các đối tượng lao động khác. Nhưng theo thực tiễn báo cáo vẫn còn nhiều doanh nghiệp áp dụng pháp luật chưa hiệu quả, bộc lộ qua nhiều khuyết điểm đòi hỏi phải nhanh chóng tìm ra những giải pháp và cách khắc phục những khuyết điểm đó để điều chỉnh vấn đề việc làm cho PNKT. Tuy có tồn đọng nhiều khuyết điểm, nhưng các doanh nghiệp đã tạo điều kiện tốt nhất có thể cho PNKT được làm việc và đưa ra những chính sách nhằm hỗ trợ PNKT duy trì công việc lâu dài và ổn định. Điều kiện này góp phần khích lệ động viên tinh thần rất lớn cho họ, giúp họ thúc đẩy niềm tin, tính sáng tạo vào những mặt hàng sản phẩm đang được doanh nghiệp chào bán ra thị trường xã hội. Luận văn đưa ra một số tấm gương sáng điển hình cho vấn đề việc làm của PNKT, họ là những con người chịu thương chịu khó, dám nghĩ dám làm, có trái tim và tinh thần vượt lên hoàn cảnh, vượt lên chính mình để tìm mọi cách khắc phục phát triển cuộc sống của họ ngày một tiên tiến tốt đẹp hơn. Thông qua đó tiếp thêm ngọn lửa thôi thúc người PNKT luôn cố gắng làm việc, noi gương những con người có chung số phận với mình để cùng hòa nhập cộng đồng xã hội.

### Chương 3

## PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ VIỆC LÀM CHO PHỤ NỮ KHUYẾT TẬT Ở VIỆT NAM

### 3.1 Sự cần thiết phải hoàn thiện pháp luật về việc làm cho phụ nữ khuyết tật

#### 3.1.1 Mặt khách quan

Xét về bối cảnh xã hội đang phát triển và hòa nhập với một số hệ thống pháp luật các nước, đồng thời thực tiễn thay đổi đòi hỏi hệ thống các quy định pháp luật cũng phải thay đổi hoàn thiện để đáp ứng tốt hơn cho thực tiễn về những chính sách và ưu đãi cho PNKT. Điều chỉnh các quy định pháp luật về lao động là người khuyết tật nói chung và PNKT nói riêng phù hợp với tình hình phát triển kinh tế đất nước và đáp ứng yêu cầu hội nhập Quốc tế thực hiện tốt hơn các chế độ, chính sách cho đối tượng lao động nữ giới khuyết tật là việc cần phải hoàn thiện hệ thống pháp luật hết sức cần thiết trong giai đoạn hiện nay ở nước ta. Tổ chức lao động Quốc tế (ILO) đã thông qua nhiều Công ước và Khuyến nghị về lao động khuyết tật. Trong quá trình hội nhập đất nước thời công nghiệp hóa, hiện đại hóa với các nước trong khu vực và Quốc tế chúng ta sẽ tiếp thu học hỏi và phê chuẩn những Công ước khác phù hợp với điều kiện và trình độ phát triển của nước ta. Lao động PNKT không chỉ là vấn đề pháp lý mà còn là vấn đề đạo lý, không dừng lại ở vấn đề quốc gia mà còn là vấn đề quốc tế. Một số quy định hiện hành của pháp luật Việt Nam thể hiện rõ sự quan tâm, trợ giúp PNKT nói riêng cao hơn so với quy định của Công ước. Ngoài ra, Công ước có những quy định cao hơn pháp luật Việt Nam về quyền giáo dục, chăm sóc sức khỏe, phục hồi chức năng, giải trí... Khi Công ước về NKT nói chung đã được phê chuẩn thì trách nhiệm của Việt Nam cần tiếp tục hoàn thiện hệ thống pháp luật theo hướng dẫn bảo đảm, bảo vệ đầy đủ toàn diện thống nhất các quyền, đặc biệt quyền được làm việc của PNKT theo quy định Công ước.

#### 3.1.2 Mặt chủ quan

Các chế độ cũng như chính sách dành cho PNKT được thể chế hóa bằng pháp luật, đánh dấu bước tiến triển mới của pháp luật lao động trong quá trình xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa. Tuy nhiên, khuôn khổ pháp luật chưa thực

sự bao quát hết các vấn đề và chưa phù hợp với yêu cầu phát triển kinh tế- xã hội trong thời kỳ đổi mới, hội nhập quốc tế. Trong Bộ luật lao động 2019 về vấn đề dạy nghề, hợp đồng lao động và thanh tra lao động... chưa được cụ thể hóa rõ ràng cụ thể để giải quyết mâu thuẫn về chính sách và thực tiễn. Nhiều chính sách ban hành ra không được thực hiện vì thiếu cơ chế về nguồn lực và tổ chức thực hiện. Các quy định pháp luật việc làm của PNKT chưa có cơ chế liên kết và phối hợp chặt chẽ giữa các quy định pháp luật với người thực thi pháp luật nhằm bảo vệ, giúp đỡ lao động PNKT. Mặt khác, hệ thống pháp luật đang thiếu quy định về cơ chế thanh tra, giám sát và xử lý những hành vi vi phạm khi sử dụng người lao động là PNKT. Chắc hẳn đây cũng là nguyên nhân dẫn đến tâm lý của một số chủ doanh nghiệp lao động thường sử dụng một số lao động nữ giới khuyết tật vào làm việc, nhất là những doanh nghiệp tư nhân. Hiệu quả của việc áp dụng pháp luật trên thực tế không cao, tỷ lệ PNKT được tiếp cận với cơ hội việc làm không tương xứng với các quy định pháp luật đã ban hành. Việc công tác tuyên truyền và phổ biến giáo dục pháp luật nhất là pháp luật về lĩnh vực lao động cho PNKT trong cộng đồng xã hội và dân cư, người lao động và người sử dụng lao động chưa được chú trọng quan tâm đúng mức.

Từ những lý lẽ trên, yêu cầu đặt ra cần phải nhanh chóng hoàn thiện các quy định pháp luật rõ ràng hơn, có tính quyền lực cao hơn đối với pháp luật việc làm của PNKT, đồng thời không ngừng củng cố và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật nhằm bảo vệ quyền việc làm cho PNKT trên thị trường lao động. Như vậy, về mặt quyền lợi của PNKT mới được đảm bảo và tạo điều kiện hơn nữa cho PNKT được tham gia hòa nhập với cộng đồng xã hội từ chính công việc mà họ đang theo đuổi.

### **3.2 Phương hướng hoàn thiện**

**Một là**, cần tiếp tục hoàn thiện và bổ sung các quy định về chống phân biệt đối xử với PNKT, trong đó có các hành vi phân biệt trong tuyển dụng đầu vào, quá trình PNKT tham gia làm tại doanh nghiệp, các cơ sở và duy trì tính ổn định lâu dài cho PNKT. Tăng cường các chế định nhằm đảm bảo nhà tuyển dụng không phân biệt đối xử đối với PNKT trong quá trình tuyển dụng, thúc đẩy, xa thải hay giảm biên chế nhân viên. Luôn phải tạo môi trường làm việc thân thiện và an toàn tuyệt đối để PNKT được thích nghi với môi trường làm việc một cách tốt nhất.

**Hai là**, bổ sung thêm vào hệ thống pháp luật các quy định về quyền khiếu nại cho PNKT đến cơ quan lao động đối với các hành vi phân biệt đối xử từ phía người



sử dụng lao động đối với lao động là nữ giới khuyết tật nhằm nâng cao trách nhiệm của người sử dụng lao động. Cần tăng mức xử phạt hành chính nghiêm khắc đối với các doanh nghiệp vi phạm lao động về lao động nữ giới khuyết tật.

**Ba là,** phát huy tối đa vai trò, nâng cao hiệu quả của công tác tuyên truyền, giáo dục về quyền con người, quyền của PNKT nhằm mục đích nâng cao nhận thức xã hội về vấn đề này. Tinh thần chung cũng như các quy định cụ thể của Công ước về quyền của PNKT phải được tuyên truyền, phổ biến rộng rãi hơn trong cộng đồng xã hội, đặc biệt trong đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nhà nước và các cán bộ công tác xã hội về PNKT.

**Bốn là,** về việc làm đối với PNKT. Cần mở rộng phạm vi các loại thuế được miễn trừ đối với cơ sở sản xuất kinh doanh dành cho đối tượng PNKT như thuế nhà đất, thuế tiêu thụ đặc biệt về các cơ sở massage của người mù. Đối với cơ sở kinh doanh dành cho PNKT nhà nước cần nghiên cứu tìm hiểu chính sách thành lập, xây dựng các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh và dịch vụ cho PNKT, có chính sách về vốn và sản phẩm đầu ra cho các cơ sở này.

**Năm là,** cần tìm và phân loại các ngành nghề phù hợp với từng dạng khuyết tật khác nhau và phù hợp nhất với thể trạng năng lực của PNKT để sao cho việc đào tạo và học nghề không trở thành vấn đề hình thức cho PNKT.

**Sáu là,** phải rà soát toàn bộ hệ thống văn bản pháp luật có quy định về lao động nữ giới khuyết tật, đánh giá trong việc thực hiện các văn bản quy phạm pháp luật đó. Dựa trên cơ sở này để xây dựng, hoàn thiện và sửa đổi bổ sung các văn bản khác phù hợp với tình hình thực tế, với điều kiện kinh tế, với những tâm nguyện của lao động PNKT để các văn bản pháp lý này được áp dụng hiệu quả vào thực tế trong công tác dạy nghề và đào tạo nghề nghiệp cho PNKT.

Mặt khác, tại *Điều 27 CRPD (Convention on the Rights of Persons with Disabilities- Công ước Quốc tế về quyền của Người khuyết tật)* khuyến nghị về việc thúc đẩy cơ hội được nhận vào làm việc, tự tạo việc làm cho người khuyết tật nói chung. Đặc biệt, *Điều 27 CRPD* cũng khuyến nghị việc quan tâm tuyển dụng người khuyết tật trong lĩnh vực công. Tuy vậy, Luật Người khuyết tật năm 2010 lại không có quy định cụ thể về vấn đề này. Luật Cán bộ, công chức năm 2008 là văn bản luật có tầm quan trọng, có liên quan nhưng trong quy định về nguyên tắc tuyển dụng công chức mới chỉ ưu tiên người dân tộc thiểu số mà chưa đưa người khuyết tật vào

diện ưu tiên tuyển dụng. Xét tình hình hiện nay, muốn đảm bảo cơ hội việc làm cho người khuyết tật theo khuyến nghị của CRPD trên lĩnh vực công và tư, đòi hỏi luật Người khuyết tật năm 2010 cần khôi phục lại quy định về trách nhiệm của doanh nghiệp đảm bảo việc làm cho người khuyết tật với các hình thức hoặc sẽ tuyển dụng một tỷ lệ lao động khuyết tật nào đó hoặc đóng góp vào Quỹ tạo việc làm cho người khuyết tật. Đồng thời luật Cán bộ, công chức, viên chức năm 2008 bổ sung nội dung ưu tiên tuyển dụng đối tượng lao động khuyết tật vào mục nguyên tắc tuyển dụng công chức để những người Phụ nữ khuyết tật trong số đó họ được bình đẳng tuyển dụng như những lao động khác và để họ có thể phát triển khả năng làm việc của bản thân

### **3.3 Giải pháp hoàn thiện**

#### ***3.3.1 Hoàn thiện về các quy định pháp luật***

Bộ Luật lao động Thương binh và xã hội khi phê duyệt điều lệ cần chú trọng đến các quy định về cấm sử dụng lao động PNKT từ 51% trở lên làm thêm giờ vào ban đêm. Trong trường hợp khi họ tình nguyện muốn làm thêm giờ sẽ doanh nghiệp, cơ sở đó sẽ phải có những chế độ chính sách như nào đối với họ khi tham gia làm việc. Mặt khác, ở khâu tuyển dụng đầu vào PNKT phải được giám định khuyết tật ở mức độ nào thì mới có thể thực thi được vấn đề này. Chính vì thế, việc thực thi theo pháp luật quy định bảo vệ quyền của PNKT làm thêm giờ, cần phải bổ sung đưa ra những quy phạm pháp luật chi tiết, cụ thể việc thi hành. Ở các điều; khoản cần được bổ sung vào hệ thống các văn bản hướng dẫn của Bộ, sở Lao động thương binh và xã hội cấp tỉnh, thành.

Thực hiện các quy định pháp luật về vấn đề việc làm của PNKT cần được nhấn mạnh và nghiêm cấm có hành vi phân biệt đối xử trong tuyển dụng đầu vào. Nếu PNKT họ có đủ khả năng đáp ứng được mọi tiêu chí của nhà tuyển dụng yêu cầu thì không được từ chối tuyển dụng họ. Các nhà tuyển dụng việc làm cần có sự công bằng và có thái độ tích cực trong việc lựa chọn nhân lực để tạo cơ hội tốt nhất cho đối tượng lao động PNKT được tham gia làm việc như những đối tượng lao động không khuyết tật. Thực tế khi các nhà tuyển dụng đại diện cho doanh nghiệp thông báo tìm kiếm nhân lực làm việc thì không có mục nào nhắc đến đối tượng lao động người khuyết tật nói chung và PNKT nói riêng kể cả trong các cơ quan công

lập nhà nước. Cũng không đề cập đến việc tạo điều kiện và cơ hội bình đẳng để PNKT được nộp đơn xin việc bình đẳng với các đối tượng lao động khác. Bởi vậy, hệ thống pháp luật Việt Nam cần phải bổ sung các quy định pháp luật bắt buộc các thông báo tuyển dụng, ít nhất là các cơ quan công lập phải có một số mục thích hợp dành riêng cho PNKT tham gia ứng tuyển việc làm.

### ***3.3.2 Hoàn thiện về chính sách***

Để PNKT họ có thể sống, học tập và làm việc trong môi trường bình thường, thân thiện và bình đẳng như bao người không khuyết tật khác, đòi hỏi Nhà nước cần đưa ra những chính sách giáo dục hòa nhập cho PNKT thay vì tổ chức các khóa học đào tạo chuyên biệt. Điều này sẽ tạo tâm lý cởi mở, tự tin hòa nhập cho PNKT đồng thời mang tính chất giáo dục, tuyên truyền tác động trực tiếp đến với những người xung quanh có cái nhìn lạc quan, tích cực về PNKT. Mặc dù Bộ lao động thương binh và xã hội đã có nhận thức về vấn đề này tuy nhiên pháp luật hiện chỉ đang ưu tiên chi ngân sách hỗ trợ toàn bộ cho các cơ sở giáo dục chuyên biệt dành cho các đối tượng khuyết tật. Như vậy vô hình chung chính pháp luật nước ta đã tạo ra rào cản ngăn cách mối quan hệ giữa người khuyết tật trong đó có nữ giới khuyết tật được giao lưu học hỏi, hòa nhập cộng đồng xã hội với mọi người. Chính sách này cần được thể chế hóa ít nhất ở trong các văn bản dưới luật như quyết định của Thủ tướng nhằm triển khai thực hiện áp dụng trên cả nước.

Nâng cao năng lực quản lý của Nhà nước trong việc thực hiện các chính sách dạy nghề và tạo việc làm đối với PNKT. Các địa phương cần tiến hành định kỳ khảo sát, tổng hợp và đưa ra số liệu về PNKT về các dạng tật, nhu cầu học nghề,... để làm cơ sở xây dựng kế hoạch dạy nghề và tạo việc làm cho đối tượng lao động này hằng năm. Tổ chức rà soát, đánh giá việc thực hiện chính sách cũng như hiệu quả tác động của các chính sách được ban hành thực thi. Những chính sách đang phát huy hiệu quả cần được tiếp tục đẩy mạnh thực hiện, những chính sách còn có một số tồn đọng hạn chế, có vướng mắc cần khẩn trương nghiên cứu để khắc phục và đề xuất với Chính phủ sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với tình hình thực tế. Hơn nữa, Bộ Lao động- thương binh và Xã hội cần phối hợp với Bộ Tài chính và chính quyền các địa phương để đảm bảo nguồn tài chính cho thực hiện chính sách hỗ trợ PNKT học nghề, hỗ trợ người sử dụng lao động nhận đối tượng PNKT vào làm việc.

Mặt khác, hiện nay chúng ta đang chỉ chủ yếu đầu tư nguồn kinh phí đào tạo nghề nghiệp ngắn hạn cho PNKT và mỗi khóa học họ đều được cấp chứng chỉ. Sau đó, không quan tâm, giúp đỡ, giải quyết mọi khó khăn rào cản mà PNKT gặp phải trong quá trình tìm kiếm việc làm hoặc có tư vấn, giới thiệu một cách qua loa cho họ về vấn đề việc làm dẫn đến tình trạng dù họ được nhận vào làm tại nơi làm việc PNKT gặp muôn vàn thách thức khó khăn nên đành phải nghỉ việc, bị sa thải thậm chí mất nghề đã được đào tạo. Vì vậy, cần thiết lập chính sách tạo dựng một vòng tròn khép kín giúp đỡ PNKT thực hiện quyền làm việc của mình từ khâu tư vấn hướng nghề học nghề, đào tạo nghề nghiệp, giới thiệu việc làm và hỗ trợ giải đáp thắc mắc khó khăn cho PNKT tại nơi làm việc để học được công hiến sức lao động của mình tại nơi họ mong muốn và duy trì tính ổn định của công việc.

### ***3.3.3 Hoàn thiện về thể chế***

Việc các cơ quan nhà nước nắm giữ và quyết định trong chi nguồn kinh phí để đào tạo nghề nghiệp cho PNKT cùng với Bộ và Sở lao động thương binh xã hội đã tạo nên sự không nhất quán trong chính sách. Dẫn đến việc chính sách đề ra không được thi hành đúng, kinh phí của Nhà nước đang được đầu tư sai mục đích không đạt được hiệu quả xứng đáng. Vì vậy nên để các tổ chức theo ngành dọc, cụ thể như bộ, sở, phòng lao động thương binh xã hội chi ngân sách, thực hiện các chính sách. Như vậy sẽ có tính khả thi hơn, vừa có hiệu quả trong việc thực thi chính sách, pháp luật vừa dễ quy trách nhiệm khi có xảy ra sai sót.

Các mức xử phạt hiện nay đang quá thấp so với các chi phí doanh nghiệp bỏ ra để thực hiện các yêu cầu về tạo điều kiện làm việc và môi trường làm việc phù hợp cho lao động là PNKT. Cụ thể, mức phạt tiền đối với các hành vi như: Không đảm bảo về điều kiện lao động, công cụ lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động phù hợp với lao động nữ giới khuyết tật và không thường xuyên chăm lo sức khỏe của họ; không tham khảo ý kiến lao động là PNKT khi quyết định bất cứ vấn đề gì có liên quan đến quyền lợi của họ là: “a) Từ 1.000.000 đồng đến dưới 3.000.000 đồng khi vi phạm từ 01 người đến dưới 10 người; b) Từ 3.000.000 đồng đến dưới 5.000.000 đồng khi vi phạm từ 10 người đến dưới 50 người”. Số kinh phí chi trả để đầu tư lắp đặt thiết bị thang máy và cầu thang có tính năng riêng dành cho PNKT vận động sử dụng cho 10 tầng là 250.000.000 đồng không kể đến các chi phí bảo trì định kỳ. Tóm lại, so với chi phí lắp đặt thì số tiền phạt đang còn quá nhỏ không đủ tính răn đe, các doanh nghiệp sẽ dễ dàng lựa chọn vi phạm hơn là thay đổi. Chính vì

thể, mức xử phạt cần phải tăng lên cao hơn đồng thời cần đi kèm với hoạt động tăng cường kiểm tra, thanh tra giám sát để kịp thời xử lý các vi phạm.

### ***3.3.4 Các biện pháp khác***

Ngoài các biện pháp hoàn thiện về pháp luật trên, cần phải hỗ trợ học nghề, giải quyết nhanh chóng vấn đề việc làm cho PNKT. Những người PNKT họ có khả năng học nghề và làm việc thì giải pháp đảm bảo các quyền tốt cho họ là trao cho họ cơ hội trang bị kiến thức nghề nghiệp nhất định và phải có việc làm, có mức thu nhập tự cung cấp nuôi bản thân và các thành viên khác trong gia đình họ. Hơn thế, việc giải quyết việc làm sẽ giúp PNKT giải phóng khỏi sự mặc cảm, tự ti của bản thân, gia đình và tự khẳng định mình trong xã hội. Về phía người sử dụng lao động là PNKT cần phải bố trí, sắp xếp công việc và đảm bảo điều kiện cũng như môi trường làm việc phù hợp đối với họ; thực hiện đầy đủ các quy định pháp luật đã ban hành về lĩnh vực lao động áp dụng dành riêng cho PNKT.

Tăng cường sự tham gia của PNKT vào quá trình ban hành và thực hiện các chính sách tại địa phương. Hòa nhập mọi mặt với cộng đồng xã hội, việc có hòa nhập được hay không phụ thuộc vào bản thân PNKT và các chủ thể khác có liên quan với họ nhất là gia đình, các tổ chức về NKT đặc biệt quan tâm. Bởi lẽ, chỉ khi họ được hòa nhập với đời sống cộng đồng thì PNKT mới có nhiều cơ hội hưởng dụng được đầy đủ nhất các quyền của mình. Chính quyền địa phương cần đẩy mạnh việc tuyên truyền, nâng cao nhận thức của tất cả mọi người trong xã hội, nhằm xóa bỏ cảm giác mặc cảm tự ti của gia đình và bản thân người PNKT, xóa bỏ thái độ phân biệt đối xử với PNKT giúp họ hòa nhập một cách văn minh, thân thiện nhất với cộng đồng, tìm được công việc phù hợp với năng lực của bản thân đóng góp sức lao động của mình vào công cuộc xây dựng và phát triển đất nước. Theo đó, cần đa dạng các nội dung và hình thức tuyên truyền về hệ thống chính sách, pháp luật, các chương trình và kế hoạch, đề án,... có liên quan trực tiếp đến đối tượng nữ giới khuyết tật, đặc biệt là ý nghĩa cũng như tầm quan trọng trong việc đào tạo và tuyển dụng lao động PNKT vào làm việc, quyền lợi của doanh nghiệp khi có lao động PNKT. Thông qua đó nhằm nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các Cấp, các ngành, cộng đồng doanh nghiệp về việc chống phân biệt đối xử với PNKT.

Đồng cảm với thân phận phụ nữ, Tiến sĩ Nguyễn Thị Thu Hoài (Học viện Phụ nữ Việt Nam) nhấn mạnh để tăng cơ hội việc làm đối với phụ nữ khuyết tật, cần

quan tâm đến vấn đề giáo dục, nâng cao học vấn và đào tạo nghề cho phụ nữ khuyết tật, đặc biệt là với nhóm PNKT trẻ tuổi - nhóm có thu nhập bấp bênh nhất, đang học và làm một nghề không được bảo đảm. Bên cạnh đó, cần cung cấp thông tin, tư vấn và giới thiệu việc làm cho PNKT, hỗ trợ vốn, phương tiện đi lại. Đồng thời, có phương hướng thúc đẩy việc thực hiện trách nhiệm xã hội của các doanh nghiệp trong vấn đề tạo việc làm cho PNKT; tích cực truyền thông, giảm kỳ thị với người khuyết tật nói chung và PNKT nói riêng. Ngoài ra, chủ trương tạo ra việc làm bền vững cho PNKT cũng cần thay đổi. Đó là cách đào tạo nghề cho PNKT để phù hợp với khả năng của họ. Đồng thời, cần tạo ra môi trường làm việc phù hợp với nhóm yếu thế này, từ cơ sở hạ tầng, trợ giúp về phương tiện đi lại và sinh hoạt, bồi dưỡng kỹ năng sống và kỹ năng pháp lý.

### **Tiểu kết chương 3**

Nghiên cứu để hoàn thiện hệ thống pháp luật về lao động PNKT hiện nay là một trong những vấn đề cần được quan tâm, có tính thời sự và cần thiết. Nhằm giải quyết vấn đề việc làm cho PNKT đòi hỏi các biện pháp phải có tính tổng thể, Nhà nước đóng vai trò then chốt, là chủ thể quản lý, đòi hỏi vai trò cần thiết và quan trọng trong việc thúc đẩy cơ hội việc làm cho PNKT thông qua các chính sách ban hành hợp lý, dung hòa được lợi ích đôi bên. Để làm được trọn vẹn, điều đầu tiên phải thay đổi thái độ nhận thức và cách tiếp cận đối với vấn đề việc làm của PNKT, thay đổi tư duy bằng việc trao cơ hội làm việc đến tay PNKT. Đề cao vai trò các biện pháp kinh tế và sử dụng đúng mục đích, có hiệu quả hơn. Có như thế, vấn đề việc làm cho PNKT mới được nhân rộng phổ thông trong cộng đồng, đáp ứng xu thế toàn cầu hóa hiện nay trong hoạt động trợ giúp PNKT.

## PHẦN KẾT LUẬN

Việc làm của PNKT đang là một trong những mặt gây nhức nhối trong cộng đồng xã hội. Những con số liệu thống kê cho thấy nước ta còn khá nhiều tỷ lệ PNKT đang không có cơ hội việc làm cho bản thân họ. Tiếp tục nghiên cứu để hoàn thiện pháp luật về lao động nữ giới khuyết tật hiện nay được coi là nội dung có tính thời sự và cần thiết. Với điều kiện thời gian, tài liệu tham khảo phục vụ cho quá trình nghiên cứu còn hạn chế nên chắc chắn luận văn sẽ có nhiều mặt hạn chế, thiếu sót rất mong nhận được sự giúp đỡ và tham gia đóng góp cho luận văn nghiên cứu lĩnh vực lao động của PNKT được hoàn thiện hơn, có giá trị thiết thực trong thực tế công tác và cuộc sống. PNKT họ cũng là công dân, có quyền bình đẳng, tham gia tích cực vào các hoạt động phát triển xã hội- kinh tế của đất nước, có quyền tham gia, trợ giúp và miễn trừ một số nghĩa vụ của công dân. Đây chính là thể hiện sự quan tâm của Đảng và Nhà nước dành cho đối tượng khuyết tật nói chung trong đó có nữ giới khuyết tật, thể hiện tinh thần đoàn kết, chia sẻ giúp đỡ từ phẩm chất của con người Việt Nam. Việc làm dường như là công cụ, là chìa khóa giúp PNKT mở ra nhiều cơ hội hòa nhập với cộng đồng xã hội trên nhiều phương diện đời sống. PNKT càng có nhiều việc làm, đồng nghĩa với việc giúp cho đất nước phát triển hơn, có tính ổn định hơn trên tiến trình hòa nhập với nền kinh tế các nước quốc tế nhờ vào sự góp sức lao động của họ. Thực tế, vẫn còn một bộ phận không nhỏ PNKT chưa có cơ hội tiếp cận với việc làm, hoặc chỉ được tiếp cận với việc làm có trình độ chuyên môn thấp, đơn giản nên chưa tạo ra được nguồn thu nhập đủ để phục vụ đáp ứng cho cuộc sống của họ. Nguyên nhân chủ yếu dẫn đến tình trạng PNKT không có việc làm là do chúng ta chưa có hệ thống pháp lý đủ mạnh, có sức răn đe kỷ luật cao và hiệu quả thi hành pháp luật chưa cao cùng với cơ chế giám sát, kiểm tra chưa hiệu quả và ít được các cơ quan chú trọng đến.

Muốn giải quyết khắc phục những khó khăn trên, đòi hỏi cần có sự nỗ lực, phối hợp thực hiện của tất cả các cấp, ngành, đơn vị liên quan, về phía doanh nghiệp cần phải có cái nhìn thay đổi toàn diện về đối tượng PNKT, có thái độ đối xử bình đẳng từ khâu tuyển dụng cho đến quá trình mà PNKT tham gia làm việc tại cơ sở việc làm. Không hãn tuyển dụng PNKT là việc làm từ thiện nhân đạo, mà ở họ có năng lực làm việc và có đủ năng lực để đáp ứng được mọi nhu cầu của công việc đặt ra cho họ. Tuy họ vừa là phái yếu, vừa bị khuyết tật nhưng đó chỉ là lý do khiếm khuyết về thể trạng, còn bên trong con người họ luôn luôn nhận thức và có tinh thần



học hỏi cầu tiến, đầy tiềm năng khi được nhà tuyển dụng lựa chọn nhân sự vào làm việc.

## DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Công ước Quốc tế về các quyền kinh tế, văn hóa- xã hội, phần III, Điều 06 (1966)
- [2] Công ước Quốc tế về quyền của Người khuyết tật (CRPD), Điều 27
- [3] Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ năm 1979, Điều 11
- [4] Bộ Luật lao động (1994 và 2019)
- [5] Luật Hiến pháp (2013)
- [6] Luật Bảo hiểm xã hội (2014)
- [7] Luật Người khuyết tật (2010)
- [8] Pháp lệnh lao động công ích, Điều 10 (1988)
- [9] Nghị định số 28/2012/ NĐ-CP Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của luật người khuyết tật
- [10] Quyết định của Thủ tướng Chính phủ số 15-TTG ngày 20/12/1992 về chính sách đối với các cơ sở sản xuất kinh doanh của thương bệnh binh và người tàn tật
- [11] Quyết định số 1019/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ: Phê duyệt Đề án trợ giúp người khuyết tật giai đoạn 2012 – 2020 tại khoản 2 Điều 4
- [12] Quyết định số 1190/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ: Phê duyệt chương trình trợ giúp người khuyết tật giai đoạn 2021 – 2030 tại Điều 1 mục II phần 3
- [9] Luận văn Thạc sĩ Luật học *“Pháp luật đào tạo nghề cho lao động khuyết tật, qua thực tiễn tại tỉnh Thừa Thiên Huế”* của tác giả Ngô Thùy Khiêm, Đại học Luật- Đại học Huế, năm 2019.
- [10] Luận văn Thạc sĩ Luật học *“Công tác xã hội trong hỗ trợ việc làm đối với Phụ nữ khuyết tật tại huyện Sóc Sơn, thành phố Hà Nội”* của tác giả Nguyễn Thị Ánh, Đại học Lao động xã hội, năm 2017.

[11] *Xuân Minh và Bích Ngọc*, Phụ nữ khuyết tật gặp nhiều rào cản khi tìm việc làm, Đài phát thanh và truyền hình Long An, năm 2015.