

HOÀN THIỆN CHÍNH SÁCH, PHÁP LUẬT VỀ TUYỂN DỤNG NGƯỜI KHUYẾT TẬT Ở VIỆT NAM

■ TS. TRẦN THỊ HẢI YẾN*

Tóm tắt: Người khuyết tật đã tham gia vào nhiều lĩnh vực của đời sống chính trị, văn hóa, kinh tế, xã hội. Tuyển dụng người khuyết tật đóng góp tích cực trong thúc đẩy thực hiện quyền làm việc của người khuyết tật. Bài viết nghiên cứu chính sách, pháp luật về tuyển dụng người khuyết tật, đồng thời, phân tích một số yếu tố ảnh hưởng đến tuyển dụng người khuyết tật, từ đó, đưa ra một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả tuyển dụng người khuyết tật.

Từ khóa: Tuyển dụng; người khuyết tật; phát triển bền vững.

Nhận bài: 28/4/2025

Hoàn thành biên tập: 03/7/2025

Duyệt đăng: 04/7/2025

COMPLETING POLICIES AND LAWS ON RECRUITING PEOPLE WITH DISABILITIES IN VIETNAM

Abstract: People with disabilities have participated in many areas of cultural, economic, political and social life. Recruiting people with disabilities has made a positive contribution to promote the implementation of the right to employment of people with disabilities. This article studies the concept and philosophy of recruiting people with disabilities, and at the same time, analyzes some risks of recruiting people with disabilities, thereby suggesting solutions to overcome them.

Keywords: Recruitment; people with disabilities; sustainable development.

Article received: 28/4/2025 Editing completed: 03/7/2025 Approved for publication: 04/7/2025

Đặt vấn đề

Một số quốc gia như Australia, Nhật Bản, Hoa Kỳ... có tổng sản phẩm trong nước (GDP) tăng lên nhờ chính sách thúc đẩy người khuyết tật tham gia vào thị trường lao động. Việc tuyển dụng người khuyết tật góp phần nâng cao đóng góp của họ đối với xã hội, giảm thiểu gánh nặng cho gia đình, cộng đồng và thực hành tốt trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp. Thực tiễn cho thấy, một số cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp còn

“e ngại”, thậm chí, từ chối tuyển dụng người khuyết tật do những định kiến chủ quan và những vấn đề khách quan khác. Vì vậy, cần có chính sách, pháp luật thúc đẩy tuyển dụng người khuyết tật bảo đảm sự phát triển bền vững của quản trị quốc gia.

1. Khái quát về người khuyết tật và tuyển dụng người khuyết tật

Khoản 1 Điều 2 Luật Người khuyết tật năm 2010 quy định: “Người khuyết tật là người bị khiếm khuyết một hoặc nhiều bộ phận cơ thể

* Học viện Hành chính và Quản trị công

hoặc bị suy giảm chức năng được biểu hiện dưới dạng tật khiến cho lao động, sinh hoạt, học tập gặp khó khăn". Việc chuyển đổi từ thuật ngữ "người tàn tật" sang "người khuyết tật" mang ý nghĩa nhân văn, tích cực hơn, hình thành cách tiếp cận mới dựa trên quyền. Tuy nhiên, khái niệm người khuyết tật chỉ dừng lại ở khiếm khuyết trên góc độ y tế mà chưa phân tích các khiếm khuyết khi tham gia các hoạt động xã hội hoặc dịch vụ công.

Người khuyết tật được chia theo mức độ khuyết tật: (i) 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; (ii) 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; (iii) người khuyết tật nhẹ. Các dạng tật gồm khuyết tật vận động; khuyết tật nghe, nói; khuyết tật nhìn; khuyết tật thần kinh, tâm thần; khuyết tật trí tuệ; khuyết tật khác.

Theo nghiên cứu này, tuyển dụng người khuyết tật là việc các doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân sử dụng lao động là người khuyết tật, bảo đảm họ có cơ hội làm việc phù hợp với khả năng và trình độ, đồng thời tuân thủ các quy định pháp luật về lao động đối với người khuyết tật.

2. Quy định pháp luật về tuyển dụng người khuyết tật

Hệ thống bảo trợ xã hội rất quan trọng, không chỉ để bảo đảm điều kiện sống tối thiểu cho tất cả công dân, mà còn để xây dựng một xã hội hòa nhập và đẩy mạnh sự gắn kết trong xã hội¹. Nhà nước bảo trợ quyền lao động, tự tạo việc làm của người khuyết tật, khuyến khích và ưu đãi người sử dụng lao động tạo ra việc làm và nhận người lao động khuyết tật vào làm việc. Giải quyết việc làm cho người khuyết tật không chỉ là trách nhiệm của Nhà nước mà của toàn xã hội². Nhà nước tạo điều kiện để người khuyết tật phục hồi chức năng lao động, được tư vấn việc làm miễn phí, có việc làm và làm việc phù hợp với sức khỏe, đặc điểm của người khuyết tật³. Có thể thấy, Nhà nước đã rất nỗ lực trong việc thực hiện chính sách bảo trợ xã hội đối với người khuyết tật.

Thời gian qua, rất nhiều người khuyết tật đã khẳng định được bản thân, giảm bớt gánh nặng tài chính cho gia đình, xã hội, trở thành tấm gương người khuyết tật tiêu biểu của Việt Nam⁴. Thực tế cho thấy, những cơ sở sản xuất, doanh nghiệp dành cho người khuyết tật được mở ra đã trở thành ngôi nhà chung để những con người cùng chung số phận chia sẻ, động viên nhau vượt qua nghịch cảnh.

1. Grosh, M., Del Ninno, C., Tesliuc, E., & Quergui, A (2008), "Bảo vệ và nâng cấp: Thiết kế và thực hiện các mạng lưới bảo an hiệu quả", Ngân hàng Thế giới.

2. TS. Trần Thái Dương, "Bảo đảm quyền lao động và việc làm của người khuyết tật ở Việt Nam và việc gia nhập Công ước 159 của ILO", Tạp chí Nghiên cứu lập pháp, số 2(354) - tháng 1/2018, <http://lapphap.vn>, truy cập ngày 12/6/2025.

3. Khoản 1 Điều 33 Luật Việc làm năm 2013. Hiện, Luật Việc làm năm 2025 đã được Quốc hội thông qua ngày 16/6/2025, có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2026.

4. Top 11 Tấm gương người khuyết tật tiêu biểu nhất của Việt Nam, <http://asvho.vn>, truy cập ngày 12/6/2025.

Họ là những người “đặc biệt” và luôn mong muốn được sẻ chia với cộng đồng. Ngày càng có nhiều cá nhân, cơ quan, tổ chức, Hội Bảo trợ người khuyết tật và trẻ mồ côi Việt Nam dành sự quan tâm, hỗ trợ những người khuyết tật để họ có cuộc sống tốt đẹp hơn; mở ra nhiều cơ hội cho những người kém may mắn có thêm động lực biến ước mơ trở thành hiện thực, để họ không là “gánh nặng của xã hội”⁵.

Trong những năm qua, vấn đề dạy nghề, tạo việc làm cho người khuyết tật hòa nhập xã hội được Đảng, Nhà nước và Chính phủ quan tâm và chỉ đạo thực hiện. Việt Nam là một trong những quốc gia đã ban hành hệ thống chính sách, pháp luật về người khuyết tật khá đầy đủ, toàn diện⁶. Việt Nam là thành viên của Công ước quốc tế về quyền của người khuyết tật (CRPD) của Liên hợp quốc và Công ước số 159 về tái thích ứng nghề nghiệp và việc làm cho người khuyết tật của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO). Theo điểm g, điểm h khoản 1 Điều 27 CRPD: “Thúc đẩy vấn đề việc làm cho người khuyết tật trong lĩnh vực tư nhân bằng những biện pháp và chính sách phù hợp như các chương trình hành động cương quyết, các ưu đãi và các biện pháp khác”. Để hiện thực hóa quyền lao động, người lao động khuyết tật cần được tôn trọng, bảo vệ, cần có chế độ ưu đãi của Nhà nước, doanh nghiệp về việc tuyển dụng người lao động là người khuyết tật.

Thời gian qua, Việt Nam đã tích cực nội luật hóa quy định của các điều ước quốc tế để phù hợp với điều kiện cụ thể ở Việt Nam tạo ra cơ chế tôn trọng, bảo vệ và thúc đẩy quyền của người khuyết tật trong mọi lĩnh vực, đặc biệt là lĩnh vực lao động, việc làm. Cụ thể: khoản 1 Điều 35 Hiến pháp năm 2013⁷ khẳng định: “Công dân có quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc”; Chỉ thị số 39-CT/TW ngày 01/11/2019 của Ban Bí thư về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác người khuyết tật và Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng nhấn mạnh: “bảo đảm chính sách lao động, việc làm, thu nhập, thực hiện tốt phúc lợi xã hội, an sinh xã hội”, “phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao; ưu tiên phát triển nguồn nhân lực cho công tác lãnh đạo, quản lý và các lĩnh vực then chốt trên cơ sở nâng cao, tạo bước chuyển biến mạnh mẽ, toàn diện, cơ bản về chất lượng giáo dục, đào tạo gắn với cơ chế tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ nhân tài, đẩy mạnh nghiên cứu, chuyển giao, ứng dụng và phát triển mạnh khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo; khơi dậy khát vọng phát triển đất nước phồn vinh, hạnh phúc, phát huy giá trị văn hóa, sức mạnh con người Việt Nam, tinh thần đoàn kết, tự hào dân tộc trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ tổ quốc”; khoản 3 Điều 9 Luật Việc làm năm 2013

5. “*Những tấm gương sáng về ý chí, nghị lực*”, <https://dangcongsan.vn>, truy cập ngày 30/6/2025.

6. “*Nhiều chính sách giúp người khuyết tật đảm bảo cuộc sống*”, <https://vov2.vov.vn/phap-luat/nhieu-chinh-sach-giup-nguoi-khuyet-tat-dam-bao-cuoc-song-52741.vov2>, truy cập ngày 30/6/2025.

7. Ngày 16/6/2025, Quốc hội đã thông qua Nghị quyết số 203/2025/QH15 sửa đổi, bổ sung một số điều của Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

quy định những điều cấm trong tuyển dụng người lao động: “Tuyển dụng, sử dụng người lao động vào làm việc trái quy định của pháp luật”. Do đó, việc tuyển dụng người khuyết tật cần tuân thủ theo các quy định pháp luật, không được thu bất kỳ một loại phí nào trong quá trình tuyển dụng.

Điều 158 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định chính sách của Nhà nước đối với lao động là người khuyết tật: “Nhà nước bảo trợ quyền lao động, tự tạo việc làm của người lao động là người khuyết tật; có chính sách khuyến khích, ưu đãi phù hợp đối với người sử dụng lao động trong tạo việc làm và nhận người lao động là người khuyết tật vào làm việc theo quy định của pháp luật về người khuyết tật”. Nhà nước đã quy định khung pháp lý bảo đảm quyền tiếp cận việc làm của người khuyết tật trong điều kiện phát triển kinh tế - xã hội.

Thực hiện chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước, nhiều địa phương đã ban hành các văn bản thúc đẩy tuyển dụng người khuyết tật vào làm việc tại các cơ quan, tổ chức bằng nhiều biện pháp khác nhau như: Kế hoạch số 454/KH-UBND ngày 15/02/2024 của Ủy ban nhân dân tỉnh Tây Ninh triển khai thực hiện Chương trình trợ giúp người khuyết tật trên địa bàn tỉnh Tây Ninh năm 2024, Kế hoạch số 81/KH-UBND ngày 28/02/2024 của Ủy ban nhân dân tỉnh Thừa Thiên Huế trợ giúp người khuyết tật tỉnh Thừa Thiên Huế năm 2024 nhấn mạnh: “Nhân rộng mô hình hỗ trợ sinh kế đối với người khuyết tật; 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 phòng chống

dịch bệnh và giảm nhẹ thiên tai, bảo đảm khả năng tiếp cận đối với người khuyết tật; mô hình phụ nữ khuyết tật tự lực... 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”.

Theo Điều 33 Luật Người khuyết tật năm 2010, Nhà nước tạo điều kiện để người khuyết tật phục hồi chức năng lao động, được tư vấn việc làm miễn phí, có việc làm và làm việc phù hợp với sức khỏe và đặc điểm của người khuyết tật. Cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân không được từ chối tuyển dụng người khuyết tật có đủ tiêu chuẩn tuyển dụng vào làm việc hoặc đặt ra tiêu chuẩn tuyển dụng trái quy định của pháp luật nhằm hạn chế cơ hội làm việc của người khuyết tật. Cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân sử dụng lao động là người khuyết tật tùy theo điều kiện cụ thể bố trí sắp xếp công việc, bảo đảm điều kiện và môi trường làm việc phù hợp cho người khuyết tật; đồng thời phải thực hiện đầy đủ quy định của pháp luật về lao động đối với lao động là người khuyết tật.

Cùng với đó, các chính sách hỗ trợ doanh nghiệp sử dụng nhiều người khuyết tật được ban hành như: Vay vốn ưu đãi, miễn thuế thu nhập doanh nghiệp, ưu tiên thuê mặt bằng làm cơ sở, hỗ trợ cải tạo điều kiện môi trường, tư vấn giới thiệu việc làm miễn phí...

Ngày 05/8/2020, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 1190/QĐ-TT phê duyệt Chương trình trợ giúp người khuyết tật giai đoạn 2021 - 2030. Theo đó, nhiều mục tiêu

về dạy nghề, tạo việc làm cho người khuyết tật được ưu tiên triển khai như: Đến năm 2030 có 300.000 người khuyết tật có nhu cầu và đủ điều kiện sẽ được hỗ trợ đào tạo nghề tạo việc làm; hỗ trợ 100% người khuyết tật có nhu cầu và đủ điều kiện sẽ được hỗ trợ vay vốn với lãi suất ưu đãi để tạo sinh kế... Tuy nhiên, thực tế đời sống và cơ hội tìm việc làm đối với người khuyết tật vẫn rất khó khăn.

Bộ luật Lao động năm 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành chưa có quy định về điều kiện tuyển dụng, nguyên tắc, phương thức tuyển dụng lao động là người khuyết tật. Thực tiễn, có một số doanh nghiệp tuyển dụng người khuyết tật vào làm việc trong các lĩnh vực như điện tử, mây, tre, đan, nhà hàng, khách sạn... Bên cạnh đó, một số trung tâm giới thiệu việc làm, sàn giao dịch việc làm ở thành phố Hà Nội, Thành phố Hồ Chí Minh tổ chức các phiên giao dịch chuyên về lĩnh vực tuyển dụng lao động là người khuyết tật, có một số trang web về tuyển dụng người khuyết tật nhưng hoạt động chưa chuyên nghiệp, thường xuyên, liên tục và chưa thực sự hiệu quả.

3. Các yếu tố ảnh hưởng đến tuyển dụng người khuyết tật

Thứ nhất, về định kiến xã hội. Người khuyết tật khi tuyển dụng vào doanh nghiệp thường có ít lợi thế so với những người không

khuyết tật, họ thường thiếu tự tin, thậm chí, tự ti vào bản thân mình, khả năng cạnh tranh của họ không cao. Do vậy, phần lớn những người khuyết tật là lao động chân tay, có việc làm không ổn định, các công việc chỉ là tạm thời trong các tổ chức cơ sở mang tính nhân đạo, từ thiện. Rất ít người tìm được việc làm lâu dài trong các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp hoặc các công việc đòi hỏi kỹ năng, trình độ chuyên môn nên thu nhập của họ tương đối thấp, không ổn định... làm cho họ gặp nhiều khó khăn trong việc tạo dựng cuộc sống của bản thân và gia đình⁸. Theo thống kê, số người khuyết tật còn trong độ tuổi lao động là 61%, trong đó 40% còn khả năng lao động nhưng chỉ có 31,7% người khuyết tật từ 15 tuổi trở lên có việc làm so với 83,8% người không khuyết tật⁹; có 24,4% doanh nghiệp có nhu cầu thuê người lao động khuyết tật vào làm việc tại doanh nghiệp, 54,8% doanh nghiệp không muốn thuê người khuyết tật vào làm việc tại doanh nghiệp, 1,4% doanh nghiệp thích thuê người khuyết tật. Hơn nữa, còn có những định kiến cá nhân đối với người khuyết tật, ám chỉ đến hành vi phân biệt đối xử dựa trên định kiến về người khuyết tật và thái độ của khách hàng¹⁰. Do vậy, nhiều doanh nghiệp không muốn tuyển dụng người khuyết tật.

Thực tế, còn có sự phân biệt đối xử trong

8. Lê Thị Anh Vân (2021), "Chính sách hỗ trợ dạy nghề và tạo việc làm cho người khuyết tật ở Việt Nam: Kết quả thực hiện và giải pháp hoàn thiện", Tạp chí Kinh tế và Phát triển, tr. 41.

9. "Nhiều chính sách giúp người khuyết tật đảm bảo cuộc sống", <https://vov2.vov.vn/phap-luat/nhiều-chính-sách-giúp-người-khuyết-tật-đảm-bao-cuộc-sống-52741.vov2>, truy cập ngày 30/6/2025.

10. Houtenville. A. và Kalargyrou, "Quan điểm của nhà tuyển dụng về việc làm đối với người khuyết tật: Nghiên cứu so sánh giữa các ngành nghề", Tạp chí hàng quý Cornell Hospitality, Tập 56, Số 2, tr. 9, DOI: 10.1177/1938965514551633, truy cập ngày 30/6/2025.

giao kết hợp đồng lao động giữa người khuyết tật với những lao động bình thường khác. Người sử dụng lao động lo ngại nhân viên không hòa nhập hoặc đồng nghiệp phản ứng không tốt khi tuyển dụng lao động là người khuyết tật, chủ sử dụng lao động sẽ khó kỷ luật hoặc sa thải người lao động khuyết tật vì năng suất kém. Bên cạnh đó, chủ sử dụng lao động thường lo ngại về các chi phí như bảo hiểm y tế, cơ sở hạ tầng dành cho lao động là người khuyết tật... do đó, người khuyết tật khó tiếp cận được với các cơ hội làm việc.

Như vậy, có thể thấy, định kiến xã hội có ảnh hưởng lớn đến cơ hội việc làm của người khuyết tật.

Thứ hai, về người khuyết tật. Theo thống kê, hiện Việt Nam có khoảng 08 triệu người khuyết tật từ 02 tuổi trở lên. Trong đó, hơn 87% người khuyết tật sống ở nông thôn, tỷ lệ người khuyết tật sống ở khu vực này thuộc diện nghèo và cận nghèo thường cao gấp ba lần tỷ lệ nghèo trung bình của cả nước. Trình độ học vấn của người khuyết tật còn thấp, hơn 41% số người khuyết tật từ 06 tuổi trở lên không biết chữ và số, người khuyết tật có trình độ từ tốt nghiệp trung học cơ sở trở lên chỉ chiếm gần 20%. Về trình độ chuyên môn, hơn 93% người khuyết tật từ 16 tuổi trở lên không có chuyên môn; số có bằng cấp từ chứng chỉ nghề trở lên chỉ chiếm 6,5%¹¹.

Đặc biệt, do ảnh hưởng của dịch Covid-19, người khuyết tật là đối tượng yếu thế chịu ảnh hưởng nhiều nhất khi mất việc làm. Đánh giá của Chương trình Phát triển Liên hợp quốc (UNDP) tại Việt Nam về tác động kinh tế - xã hội của đại dịch Covid-19 đối với người khuyết tật cho thấy, khoảng 30% người khuyết tật bị mất việc làm, gần 50% bị giảm giờ làm và gần 60% bị cắt lương¹².

Như vậy, có thể thấy, trình độ, năng lực của người khuyết tật còn hạn chế, tỷ lệ có trình độ đại học trở lên rất ít, đa số học nghề chưa đáp ứng yêu cầu công việc; bên cạnh đó, người khuyết tật còn được hưởng một số chế độ bảo trợ xã hội, ưu đãi của Nhà nước và sự chăm sóc của gia đình nên chưa chủ động tham gia vào thị trường lao động.

Thứ ba, về thể chế. Mặc dù, chính sách, pháp luật về người khuyết tật của Việt Nam khá đầy đủ và toàn diện, nhưng trên thực tế, tỷ lệ người khuyết tật khi tham gia tuyển dụng bị từ chối nhận vì lý do khuyết tật còn ở mức khá cao, chiếm 53% trên tổng số người được khảo sát trong một nghiên cứu được thực hiện bởi iSEE và UNDP¹³. Trong quan hệ lao động, người khuyết tật gặp rủi ro ngay từ khi tuyển dụng khi chủ sử dụng lao động không muốn tuyển người lao động khuyết tật. Pháp luật Việt Nam còn thiếu chế tài xử phạt các doanh nghiệp và chủ sử dụng lao động từ chối

11. "Nhiều chính sách giúp người khuyết tật đảm bảo cuộc sống", <https://vov2.vov.vn/phap-luat/nhiều-chính-sách-giúp-người-khuyết-tật-đảm-bảo-cuộc-sống-52741.vov2>, truy cập ngày 30/6/2025.

12. "Bảo đảm quyền có việc làm của người khuyết tật: Cải thiện hiệu quả đào tạo nghề", <http://nguoiibaovequyenloi.com>, truy cập ngày 30/6/2025.

13. UNDP & iSEE (2017), "Xóa bỏ kỳ thị", https://www.vn.undp.org/content/vietnam/en/home/library/democratic_governance/EndingStigma.html, tr. 85, truy cập ngày 30/6/2025.

tuyển dụng người khuyết tật đáp ứng đủ yêu cầu về năng lực theo vị trí việc làm. Từ đó, tạo ra sự phân biệt đối xử một cách trực tiếp hoặc gián tiếp đối với người khuyết tật trong quan hệ lao động.

Thứ tư, về người sử dụng lao động. Người sử dụng lao động có quyền trực tiếp hoặc thông qua tổ chức dịch vụ việc làm, doanh nghiệp hoạt động cho thuê lại lao động để tuyển dụng lao động theo nhu cầu của người sử dụng lao động¹⁴. Khi thực hiện tuyển dụng, người sử dụng lao động phải xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động làm cơ sở để tuyển dụng¹⁵.

Cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân không được từ chối tuyển dụng người khuyết tật có đủ tiêu chuẩn tuyển dụng vào làm việc hoặc đặt ra tiêu chuẩn tuyển dụng trái quy định của pháp luật nhằm hạn chế cơ hội làm việc của người khuyết tật¹⁶. Cơ sở sản xuất, kinh doanh sử dụng từ 30% tổng số lao động trở lên là người khuyết tật được hỗ trợ cải tạo điều kiện, môi trường làm việc phù hợp cho người khuyết tật; được miễn thuế thu nhập doanh nghiệp; được vay vốn với lãi suất ưu đãi theo dự án phát triển sản xuất kinh doanh; được ưu tiên cho thuê đất, mặt bằng, mặt nước và miễn, giảm tiền thuê đất, mặt bằng, mặt nước phục vụ sản xuất, kinh doanh theo tỷ lệ lao động là người khuyết tật, mức độ khuyết tật

của người lao động và quy mô doanh nghiệp¹⁷. Thực tế, doanh nghiệp sử dụng số lượng lớn lao động là người khuyết tật nhưng chưa đạt tỷ lệ 30% nên không được hưởng chính sách ưu đãi, trong khi có doanh nghiệp sử dụng lao động là người khuyết tật ít hơn nhưng do tổng số lao động trong doanh nghiệp ít nên vẫn chiếm tỷ lệ 30% thì lại được hưởng chính sách ưu đãi¹⁸. Điều này là chưa thực sự phù hợp nên chưa khuyến khích được các doanh nghiệp lớn tuyển dụng lao động là người khuyết tật.

Mặc dù, đã có chính sách hỗ trợ cơ sở kinh doanh có nhiều người lao động khuyết tật, tuy nhiên, trên thực tế, chủ sử dụng lao động vẫn e ngại khi tuyển dụng lao động là người khuyết tật.

4. Một số đề xuất, kiến nghị

Thứ nhất, cần nâng cao nhận thức trong việc chuyển đổi cách tiếp cận từ thiện sang cách tiếp cận về quyền. Mặc dù, cách tiếp cận từ thiện cũng là một trong những đặc điểm thể hiện tính nhân văn của Việt Nam, được thực hiện bằng nhiều chính sách của Nhà nước trong các lĩnh vực như giáo dục, y tế... bằng các biện pháp bảo đảm quyền, hỗ trợ, bảo trợ. Tuy nhiên, thực tiễn, còn một số người khuyết tật ỷ lại vào Nhà nước, xã hội, gia đình, tự ti vào chính bản thân. Nhiều người thiếu việc làm hoặc thậm chí không muốn tham gia thị trường lao động¹⁹; lao động là người khuyết

14. Khoản 1 Điều 11 Bộ luật Lao động năm 2019.

15. Khoản 1 Điều 93 Bộ luật Lao động năm 2019.

16. Khoản 2 Điều 33 Luật Việc làm năm 2013.

17. Điều 34 Luật Người khuyết tật năm 2010.

18. TS. Trần Thái Dương, *tlđđ*.

19. Alin Halimatussadiah and others, 'Mapping Persons with Disabilities (PWDs) in Indonesia Labor Market' (2018) 63 Economics and Finance in Indonesia.

tật còn thụ động, trông chờ vào chính sách của Nhà nước. Mặt khác, trong điều kiện phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, hội nhập quốc tế, những khoản trợ cấp của Nhà nước theo quy định cho người khuyết tật thường rất khiêm tốn, do vậy, người khuyết tật gặp nhiều khó khăn trong việc bảo đảm những nhu cầu tối thiểu trong cuộc sống, đặc biệt, ở các thành phố lớn như thành phố Hà Nội, Thành phố Hồ Chí Minh. Do vậy, cần tiếp cận theo hướng lao động là quyền của người khuyết tật để bảo đảm thực hiện hiệu quả hơn trên thực tế.

Thứ hai, cần có biện pháp tích cực thúc đẩy, hỗ trợ việc làm bền vững cho người khuyết tật bằng những chương trình, dự án cụ thể lồng ghép trong kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội hàng năm đáp ứng yêu cầu quản trị quốc gia, quản trị địa phương. Cần có sự phối hợp của các bộ, ban, ngành, cơ quan, tổ chức như Ngân hàng Chính sách xã hội, Hội Bảo trợ người khuyết tật và trẻ mồ côi, Hội Người mù tĩnh, các tổ chức trong và ngoài nước... thực hiện đồng bộ, có hiệu quả chính sách, pháp luật về tuyển dụng người khuyết tật bảo đảm việc làm bền vững.

Cần rà soát, lồng ghép nội dung về tuyển dụng người khuyết tật vào các chương trình, đề án, dự án truyền thông. Khuyến khích đăng tin tuyển dụng người khuyết tật trên các kênh thông tin phù hợp, đặc biệt là các kênh thông tin mà người khuyết tật hay theo dõi. Cần nêu gương người tốt, việc tốt, người khuyết tật tự phấn đấu vươn lên trong cuộc sống thông qua việc tuyển dụng người khuyết tật bảo đảm việc làm bền vững. Cần

khuyến khích các cơ quan nhà nước tuyển dụng người khuyết tật có tài năng vào phục vụ cho nền công vụ.

Bên cạnh đó, cần tăng cường công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện chính sách về người khuyết tật, đặc biệt ở cấp địa phương. Đồng thời, sửa đổi các quy định pháp luật liên quan đến người khuyết tật, nhằm bảo đảm cập nhật và phù hợp với thực tiễn, giúp gia tăng tính khả thi trong việc thực thi chính sách, pháp luật về người khuyết tật.

Thứ ba, các doanh nghiệp cần đánh giá khách quan đối với từng đối tượng lao động để phát hiện ra những điểm mạnh, điểm cần hoàn thiện của người lao động, từ đó động viên, khuyến khích người lao động cống hiến cho doanh nghiệp theo khả năng của mỗi người. Doanh nghiệp cần đưa ra các chính sách tuyển dụng công bằng và hòa nhập. Cần nâng cao năng lực của đội ngũ cán bộ giám sát và quản lý người lao động khuyết tật trong quá trình làm việc, cần bố trí chuyên gia có kinh nghiệm để giải quyết các vấn đề liên quan đến người khuyết tật với các dạng khác nhau theo quy định của pháp luật.

Thứ tư, đối với người khuyết tật: cần chủ động, tích cực tham gia vào thị trường lao động trong khu vực công và khu vực tư; tích cực học tập để đáp ứng yêu cầu về trình độ, năng lực và kỹ năng làm việc; cần có kiến thức, hiểu biết quy định pháp luật lao động nói chung và pháp luật về giao kết hợp đồng nói riêng bảo đảm quyền của người lao động khuyết tật. Tăng cường nâng cao

năng lực thông qua công tác đào tạo, bồi dưỡng đối với người lao động khuyết tật, tổ chức các buổi tập huấn, hội thảo, tọa đàm... nhằm nâng cao năng lực của doanh nghiệp và các bên về đặc trưng tuyển dụng người khuyết tật bảo đảm việc làm và phát triển bền vững.

Thứ năm, cần tăng cường truyền thông, nâng cao nhận thức của cộng đồng về quyền lợi của người khuyết tật. Sự đồng cảm và hỗ trợ từ gia đình, bạn bè và xã hội sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho người khuyết tật trong việc khẳng định vị trí của mình. Bên cạnh đó, cần tiếp tục xây dựng hệ thống cơ sở hạ tầng thân thiện hơn với người khuyết tật, từ giao thông đến các cơ sở công cộng, nhằm tạo ra môi trường sống và làm việc bình đẳng cho tất cả mọi người.

Thứ sáu, cần điều chỉnh chính sách về giáo dục, đào tạo nghề phù hợp với nhu cầu và khả năng của người khuyết tật. Đồng thời, chính sách trợ cấp tài chính cũng cần được xem xét nhằm bảo đảm, người khuyết tật có đủ nguồn lực tài chính để trang trải cho cuộc sống hàng ngày và chi phí chăm sóc, điều trị y tế. Ngoài ra, việc phát triển các dịch vụ chăm sóc sức khỏe và hỗ trợ tâm lý đặc biệt cho người khuyết tật cũng là vấn đề cần được quan tâm thực hiện.

Kết luận

Để tạo điều kiện tốt nhất giúp người khuyết tật có cơ hội việc làm, hòa nhập bình đẳng, sống độc lập và tham gia tích cực vào đời sống xã hội, thời gian tới, Nhà nước cần thực hiện đồng bộ các giải pháp nhằm nâng cao nhận thức của cơ quan,

tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân về tuyển dụng lao động là người khuyết tật; hoàn thiện pháp luật về người khuyết tật nói chung, pháp luật về tuyển dụng người khuyết tật nói riêng, từ đó, tạo ra môi trường sống và làm việc bình đẳng để người khuyết tật có thể phát huy tối đa khả năng của mình và đóng góp cho sự phát triển của đất nước trong kỷ nguyên mới □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Alin Halimatussadiah and others (2018), *"Mapping Persons with Disabilities (PWDs) in Indonesia Labor Market"*, Economics and Finance in Indonesia.

2. Nguyễn Hữu Chí (2013), *"Giao kết hợp đồng lao động theo Bộ luật Lao động năm 2012 - từ quy định đến nhận thức và thực tiễn"*, Tạp chí Luật học, số 3.

3. TS. Đàm Bích Hiền, TS. LS. Nguyễn Bình An, TS. Trần Thị Hải Yến (Đồng chủ biên) (Sách chuyên khảo, 2020), *"Ứng dụng mô hình quản lý công mới trong việc phân cấp tuyển dụng công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước ở Việt Nam hiện nay"*, Nxb. Lý luận chính trị.

4. TS. Trần Thái Dương, *"Bảo đảm quyền lao động và việc làm của người khuyết tật ở Việt Nam và việc gia nhập Công ước 159 của ILO"*, Tạp chí Nghiên cứu lập pháp, số 2 (354) - tháng 1/2018.

5. TS. LS. Phan Thông Anh, TS. LS. Nguyễn Bình An, TS. Trần Thị Hải Yến (2021), *"Đánh giá những tác động của Bộ luật Lao động năm 2019 đối với doanh nghiệp tại Việt Nam hiện nay"*, Nxb. Đại học Quốc gia Hà Nội.