

THỰC TRẠNG THỰC HIỆN CÁC QUY ĐỊNH VỀ QUYỀN CÓ VIỆC LÀM ĐỐI VỚI NGƯỜI KHUYẾT TẬT Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

Hoàng Kim Khuyên

Tóm tắt: *Bài viết phân tích thực trạng thực hiện các quy định về quyền việc làm đối với người khuyết tật ở Việt Nam hiện nay, từ đó đưa ra các khuyến nghị.*

Abstract: *The article analyses the current situation with regard to the implementation of regulations relating to the right to work of people with disability, thereby makes relevant proposals.*

Việc làm nói chung và việc làm bền vững gồm việc làm công bằng, có thu nhập, được bảo vệ tại nơi làm việc, được bảo trợ xã hội, có cơ hội được hòa nhập xã hội và phát triển là nguyện vọng của mọi người¹. Đây là một trong các mục tiêu hướng đến và phát triển trong các Chương trình nghị sự của Tổ chức lao động quốc tế về việc làm bền vững và Chương trình nghị sự 2030 về phát triển bền vững của Liên hợp quốc. Hiện nay, Việt Nam đã là thành viên Công ước quốc tế về Quyền của người khuyết tật (NKT), đồng thời ban hành nhiều chính sách, pháp luật về việc đảm bảo việc làm cho NKT. Đó là các cơ sở pháp lý quan trọng nhằm hỗ trợ NKT tiếp cận với các cơ hội được học tập, có việc làm và hòa nhập cộng đồng. Tuy nhiên, việc thực hiện các chính sách, quy định pháp luật về việc làm trong đó có quy định về việc làm bền vững cho NKT ở Việt Nam hiện nay vẫn còn một số bất cập.

Thứ nhất, về quy định chống kỳ thị và phân biệt đối xử đối với người khuyết tật

Đây là quy định có ý nghĩa quan trọng trong việc tạo cơ hội để NKT được học tập, làm việc và hòa nhập cộng đồng, đồng thời là một trong các điều kiện bảo đảm quyền của NKT.

Dưới góc độ pháp luật quốc tế, kỳ thị và phân biệt đối xử được hiểu là: bất cứ sự phân biệt, sự loại trừ, sự hạn chế nào có chủ ý vì lý do khuyết tật hoặc tác động, làm phương hại, vô hiệu hoá nhận thức, sự hưởng thụ, và việc thực hiện quyền và tự do cơ bản của con người trong các lĩnh vực dân sự, chính trị, kinh tế, xã hội, văn hóa hay bất kỳ lĩnh vực nào khác trên cơ sở nguyên tắc công bằng với các thành viên khác trong xã hội. Điều này bao gồm tất cả các hình thức phân biệt đối xử, kể cả việc từ chối đưa ra những điều chỉnh hợp lý².

Ở Việt Nam, để cụ thể hóa quy định này, Luật Người khuyết tật năm 2010 đưa ra định nghĩa: Kỳ thị NKT là thái độ khinh thường hoặc thiếu tôn trọng người khuyết tật vì lý do khuyết tật của người đó; phân biệt đối xử NKT là hành vi xa lánh, từ chối, ngược đãi, phi báng, có thành kiến hoặc hạn

¹ ThS, Viện Nhà nước và Pháp luật.

Xem thêm: *Decent work*, <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-en/index.htm>, truy cập ngày 16/12/2016

² Xem thêm, Điều 2, Công ước về Quyền của Người khuyết tật của Liên hợp quốc năm 2007.

chế quyền của NKT vì lý do khuyết tật của người đó (khoản 2 và 3 Điều 2). Và nhấn mạnh: kỳ thị, phân biệt đối xử NKT là một hành vi bị nghiêm cấm (khoản 1 Điều 14). Tuy nhiên, Luật Người khuyết tật năm 2010 không quy định cụ thể về việc cấm các hành vi kỳ thị và phân biệt đối xử trong các lĩnh vực, trong đó có việc làm, mà chỉ quy định “tạo điều kiện, giúp đỡ, đảm bảo” cho NKT. Ngoài ra, Bộ luật Lao động năm 2012 cũng dành 03 điều quy định về lao động khuyết tật³, trong đó có quy định về các hành vi bị cấm khi sử dụng lao động là NKT, nhưng không quy định cụ thể về việc cấm người sử dụng lao động phân biệt đối xử đối với NKT ở bất kỳ khía cạnh nào của việc làm bao gồm: tuyển dụng, trả lương, phân công công việc, đào tạo, dạy nghề, phúc lợi xã hội, sa thải hoặc các điều kiện lao động khác

Hiện nay, trong lao động, các hình thức phân biệt đối xử đối với NKT phần lớn xuất phát từ quan hệ lao động. Theo đó, người sử dụng lao động từ chối nhân tuyển dụng NKT vào làm việc, không tôn trọng NKT trong công việc, không tạo cơ hội thăng tiến, chỉ ký hợp đồng ngắn hạn, giao cho NKT “những việc phù hợp” (lương thấp, vị trí thấp), ít có cơ hội được đào tạo... Theo báo cáo kết quả nghiên cứu của Viện Nghiên cứu và Phát triển xã hội và Viện Nghiên cứu dự luận xã hội tại 8 tỉnh thành trong cả nước, hiện số NKT bị kỳ thị, phân biệt cao nhất là dạng khuyết tật giao tiếp (chiếm 95,5%), khuyết tật ghi nhớ (chiếm 81%) và khuyết tật trong tư chăm sóc bản

thân (chiếm 80%) Bên cạnh đó, NKT cũng bị cộng đồng kỳ thị, phân biệt dưới nhiều hình thức như: bị coi thường (17%), bị lăng mạ (54,2%)... Chính những suy nghĩ sai lầm, những nhận thức chưa đúng về NKT cùng các hình thức kỳ thị, phân biệt đã và đang tạo ra “rào cản” trong việc giúp đỡ NKT có một cuộc sống bình thường và hòa nhập với cộng đồng, công việc⁴.

Nguyên nhân của thực trạng trên bao gồm:

Về phía NKT: bản thân NKT cũng có sự “tự kỳ thị” với những chiều hướng suy nghĩ tiêu cực, mặc cảm, không tự nhận thức được quyền có được việc làm của mình dẫn tới không năng động, tự ti... Chỉ một bộ phận nhỏ NKT (chiếm khoảng 1/5) nhận thức được họ “bình thường” như mọi người⁵. Ngoài ra, một số NKT có thái độ làm việc không tích cực, không đáp ứng được yêu cầu công việc dẫn đến người sử dụng lao động không muốn tuyển dụng, sử dụng... Đây cũng chính là một trong những nguyên nhân khiến cho mức độ kỳ thị, phân biệt đối xử trong doanh nghiệp ngày càng gia tăng.

Về phía người sử dụng lao động: Việc người sử dụng lao động đồng thời tuyển dụng cả lao động bình thường và NKT sẽ tạo ra sự phân biệt đối xử ngay tại nơi làm việc về công việc, thời gian làm việc... Ngoài ra, họ cho rằng NKT hay đau ốm, có những hạn chế nhất định, khó tiếp cận và sử dụng các phương tiện, trang thiết bị làm việc hiện đại, năng suất, chất lượng công

⁴ Xem thêm Báo cáo tại hội thảo “Sống với khuyết tật và cái giá của sự kỳ thị”, <http://hvpvn.edu.vn>, truy cập ngày 24/8/2013.

⁵ Xem thêm Trinh Hiền, *Những quan niệm chưa đúng và sự phân biệt, kỳ thị đối với người khuyết tật ở Việt Nam* <http://nguoikeychuyettat.com.vn>, truy cập ngày 05/6/2014

³ Cụ thể Điều 176 về Chính sách của Nhà nước đối với lao động là người khuyết tật, Điều 177 về Sử dụng lao động là người khuyết tật, Điều 178 về Các hành vi bị cấm khi sử dụng lao động là người khuyết tật.

việc thấp hơn người lao động bình thường. Bên cạnh đó, một số nhóm NKT khi lao động buộc người sử dụng lao động phải bỏ ra một khoản chi phí để mua sắm trang thiết bị phục vụ công việc của họ... cũng là nguyên nhân khiến các doanh nghiệp e ngại tuyển dụng, sử dụng NKT vào làm việc.

Về môi trường làm việc: Hiện nay, tại các doanh nghiệp sử dụng lao động là NKT, điều kiện và môi trường làm việc không phù hợp với NKT. Có thể nói, không khí tại nơi làm việc cùng với thái độ kỳ thị, phân biệt của những lao động bình thường khiến NKT tự ti, mặc cảm, ảnh hưởng đến yêu cầu và chất lượng công việc. Ngoài ra, việc vi phạm các quy định về môi trường làm việc phù hợp đối với NKT của người sử dụng lao động cũng được coi là một trong các hành vi phân biệt đối xử.

Thứ hai, về các chính sách ưu đãi đối với người sử dụng lao động tuyển dụng lao động khuyết tật

Điều 166 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định: “*Nhà nước bảo trợ quyền lao động, tự tạo việc làm của lao động là người khuyết tật, có chính sách khuyến khích và ưu đãi người sử dụng lao động tạo việc làm và nhận lao động là người khuyết tật vào làm việc, theo quy định của Luật Người khuyết tật...*”, đồng thời “*Có những chính sách ưu đãi đối với người sử dụng lao động có tuyển dụng người khuyết tật vào làm việc*”. Mục đích của chính sách ưu đãi dành cho NKT nhằm bù đắp những bất lợi về thể chất cũng như tinh thần của họ. Tuy nhiên, việc triển khai thực hiện những quy định này vẫn còn một số hạn chế.

Theo khoản 2 và khoản 3 Điều 33 Luật Người khuyết tật năm 2010: *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. Đây là quy định thể hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp⁶, người sử dụng lao động phải nhìn nhận khả năng lao động của NKT hơn là quan tâm đến sức khỏe của họ khi tham gia vào quan hệ lao động. Tuy nhiên, hiện nay có rất ít doanh nghiệp, cơ sở sản xuất thực hiện đúng chính sách của Nhà nước về tuyển dụng và sử dụng NKT. Họ thường đặt lợi nhuận lên trên mà bỏ qua tính cộng đồng, không tạo cơ hội bình đẳng để NKT có việc làm ổn định. Có cơ sở sản xuất, doanh nghiệp còn lạm dụng NKT để hưởng chính sách ưu đãi của Nhà nước. Trên thực tế, tỷ lệ NKT được học nghề, đào tạo nghề để có được việc làm không cao. Mỗi năm số NKT được dạy nghề chỉ đạt khoảng 5.000 – 6.000 người, chiếm khoảng 0,4% số người được dạy nghề cả nước, chiếm 3% số NKT⁷. Theo số liệu thống kê của Thư viện Khoa học tổng hợp Tp. Hồ Chí Minh, tỷ lệ NKT có nhu cầu lao động nhưng chưa có việc làm trên cả nước chiếm khoảng 30%⁸. Ngoài ra, Nhà

⁶ Xem thêm: PGS.TS. Nguyễn Đình Tài, Viện Nghiên cứu Quản lý kinh tế Trung ương, *Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp: các vấn đề đặt ra hôm nay và giải pháp*, <http://www.vnep.org.vn/Upload/Doanh%20nghiep%20xa%20hoi.pdf>, truy cập ngày 16/12/2016.

⁷ Xem thêm: *Chung tay giúp người khuyết tật vững tin hòa nhập cộng đồng*, <http://nccd.molisa.gov.vn>, truy cập ngày 07/4/2015.

⁸ Xem thêm: *Dạy nghề, tạo việc làm cho người khuyết tật: cần chính sách bền vững và gắn kết hơn*,

nước đã có chính sách ưu đãi, hỗ trợ đối với các cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp sử dụng 10 lao động khuyết tật trở lên làm việc ổn định, nhưng trên thực tế rất ít các đơn vị tiếp nhận và sử dụng NKT vào làm việc.

Cùng với đó, chính các cơ quan quản lý nhà nước cũng trở thành rào cản doanh nghiệp tiếp cận các chính sách về ưu đãi, hỗ trợ khi sử dụng NKT. Ví dụ, mặc dù nhà nước ban hành chính sách ưu đãi đối với các cơ sở sản xuất, doanh nghiệp thu hút NKT vào làm việc được vay vốn, ưu đãi thuế, dạy nghề, nhưng khi thực thi thì chính quyền cơ sở lại yêu cầu nhiều thủ tục, giấy tờ khiến doanh nghiệp khó tiếp cận với các ưu đãi... Theo thống kê, khoảng 65% số cơ sở sản xuất, doanh nghiệp có NKT được hưởng các chính sách hỗ trợ phát triển sản xuất như miễn giảm thuế, hỗ trợ tín dụng ưu đãi, đất sản xuất⁹. Ngoài ra, NKT tự tạo việc làm chưa được vay vốn trực tiếp mà phải qua các tổ chức như Hội phụ nữ hoặc Hội nông dân hay các tổ chức khác bao lãnh, trong khi tổ chức của NKT chưa được bao lãnh cho hội viên của mình.

Thứ ba, về chế độ bảo trợ xã hội đối với lao động khuyết tật

Hiện nay, chế độ hưu trí đối với NKT về cơ bản áp dụng giống như người lao động nói chung mà không có sự ưu đãi dành riêng cho đối tượng là NKT. Theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội 2014 và các văn bản hướng dẫn, NKT làm việc trong điều kiện bình thường được hưởng lương hưu khi nam đủ 60 tuổi, nữ đủ 55 tuổi và có đủ 25 năm đóng bảo hiểm xã hội trở lên. Đối

với NKT bị suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên được hưởng lương hưu thấp hơn khi nam đủ 50 tuổi, nữ đủ 45 tuổi và có đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội trở lên¹⁰. Tuy nhiên, quy định lao động khuyết tật phải đóng bảo hiểm xã hội tối thiểu 20 năm mới được hưởng lương hưu là chưa phù hợp. Bởi như đã phân tích, NKT là đối tượng đặc biệt với những bất lợi về thể chất cũng như tinh thần, họ cũng không có việc làm ổn định nên tỷ lệ tham gia bảo hiểm xã hội thấp. Vì vậy, việc quy định chung về chế độ hưu trí không phù hợp đối với NKT khi tham gia lao động. Phạm chính sách ưu đãi của Nhà nước dành cho NKT. Ngoài ra, chế độ thai sản đối với NKT theo Luật Bảo hiểm xã hội 2014 cũng không có sự khác biệt so với lao động bình thường khác. Bộ luật Lao động năm 2012 và các văn bản hướng dẫn thi hành cũng không có quy định cụ thể về việc bảo vệ quyền lợi cho người lao động mang thai là NKT¹¹. Theo đó, các chế độ nghỉ ngơi, phúc lợi dành cho NKT hiện vẫn đang được thực hiện như đối tượng lao động bình thường. Đây là một trong những bất lợi, thiếu công bằng đối với NKT trong việc thụ hưởng các chính sách an sinh xã hội.

Thứ tư, về chế độ vệ sinh, an toàn lao động đối với lao động khuyết tật

Thời gian gần đây, an toàn, vệ sinh lao động đang là vấn đề được toàn xã hội quan tâm vì mức độ ảnh hưởng đến sức khỏe và tính mạng người lao động. Vì vậy, pháp luật về vệ sinh, an toàn lao động ra đời với mục tiêu bảo vệ an toàn cho người lao động

<http://sggp.org.vn/xahoi.2012/12/307836/>, truy cập ngày 16/12/2016

⁹ Xem thêm Báo cáo tổng kết của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội năm 2015

¹⁰ Xem thêm Điều 55 Luật Bảo hiểm xã hội 2014 quy định về điều kiện hưởng lương hưu khi suy giảm khả năng lao động

¹¹ Xem Chương X, Những quy định riêng đối với lao động nữ, Bộ luật Lao động năm 2012

tránh khỏi ảnh hưởng của những yếu tố nguy hiểm, có hại và tạo ra điều kiện làm việc thuận lợi.

Theo quy định của pháp luật, hàng năm, khi xây dựng kế hoạch sản xuất, kinh doanh, người sử dụng lao động phải lập kế hoạch, biện pháp an toàn lao động, vệ sinh lao động và cải thiện điều kiện lao động¹². Cùng với đó, người sử dụng lao động phải có nghĩa vụ trong việc bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc¹³. Tuy nhiên, pháp luật còn thiếu các quy định về biện pháp, tiêu chuẩn bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động cho NKT, quy định về hỗ trợ vốn cho các doanh nghiệp sử dụng lao động khuyết tật trong việc tổ chức các hoạt động phòng ngừa, an toàn lao động và chế tài đối với các doanh nghiệp không thực hiện việc xây dựng, cung cấp các trang thiết bị an toàn lao động cho NKT

Trên thực tế, phần lớn NKT đang phải làm việc trong điều kiện thiếu an toàn, chưa được trang bị đầy đủ các phương tiện bảo hộ cũng như các kiến thức phòng tránh tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp. Theo các kết quả nghiên cứu, đa số NKT làm việc trong các cơ sở sản xuất kinh doanh nhỏ, cơ sở có quy mô hộ gia đình, ngành nghề chủ yếu là thu công, may mặc, mộc, mỹ nghệ, mà hầu hết đều có nguy cơ mất an toàn, nhất là an toàn về phòng chống cháy nổ, an toàn về điện, nguy cơ mắc bệnh nghề nghiệp¹⁴. Nguyên nhân là do người sử dụng

lao động còn xem nhẹ vấn đề an toàn, vệ sinh lao động, chưa chú trọng việc mua sắm trang thiết bị bảo hộ lao động, huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động và khám sức khỏe định kỳ cho lao động là NKT. Mặt khác, còn do trình độ của NKT thường thấp nên việc hiểu biết về an toàn, vệ sinh lao động rất hạn chế.

Từ những phân tích trên, chúng tôi xin nêu một số kiến nghị nhằm đảm bảo thực hiện quyền có việc làm đối với NKT như sau

Một là, pháp luật cần có quy định cụ thể theo hướng “tạo ra sự công bằng” cho người khuyết tật mà không chỉ đơn thuần quy định các hành vi phân biệt, đối xử gây bất lợi cho người khuyết tật

Hiến pháp 2013 quy định: “Mọi người đều bình đẳng trước pháp luật, không ai bị phân biệt đối xử trong đời sống chính trị, dân sự, kinh tế, văn hóa, xã hội”¹⁵. Đây là căn cứ quan trọng để triển khai hệ thống các quy định bảo đảm các quyền cho NKT. Ngoài ra, “không kỳ thị, phân biệt đối xử” còn là nguyên tắc cơ bản của pháp luật nhân quyền, được quy định trong nhiều Điều ước quốc tế của Liên hợp quốc và Tổ chức Lao động quốc tế. Vì thế, để xây dựng và thực hiện được quy định về chống kỳ thị, phân biệt đối xử đối với lao động khuyết tật, cần phải:

- Bổ sung vào Bộ luật Lao động năm 2012 các quy định về hành vi cấm kỳ thị, phân biệt đối xử đối với NKT ở tất cả các khía cạnh của việc làm như: tuyển dụng, trả lương, phân công công việc, đào tạo, dạy nghề, phúc lợi xã hội, sa thải hoặc các điều

¹² Xem. Điều 148 Bộ luật Lao động năm 2012

¹³ Xem thêm Điều 16 Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015. Trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc

¹⁴ Xem thêm *An toàn lao động và việc làm cho người khuyết tật*, [http://nhandaoviet.vn/index.php/hoat-dong-hoi/nghien-cuu-trao-doi/3378-an-](http://nhandaoviet.vn/index.php/hoat-dong-hoi/nghien-cuu-trao-doi/3378-an-toan-lao-dong-va-viec-lam-cho-nguoi-khuyet-tat)

toan-lao-dong-va-viec-lam-cho-nguoi-khuyet-tat, truy cập ngày 04/8/2015

¹⁵ Xem thêm. Điều 16 Hiến pháp năm 2013

kiện lao động khác. Việc quy định chặt chẽ, cụ thể giúp cho NKT có cơ hội được tiếp cận với việc làm và vượt qua mặc cảm tự ti, vươn lên khẳng định khả năng sống độc lập của mình và hòa nhập xã hội.

Quy định rõ trách nhiệm của nhà nước, người sử dụng lao động và truyền thông trong việc chống kỳ thị, phân biệt đối xử đối với NKT. Cụ thể:

Đối với nhà nước: các chính sách, quy định của pháp luật đối với NKT cần có những thay đổi theo hướng sát với nhu cầu của NKT, như việc đào tạo nghề, dạy nghề phải gắn đúng với dang khuyết tật để họ được trang bị những kỹ năng, kiến thức thực hành, đào tạo kỹ năng giao tiếp, xin việc cho NKT, xây dựng cơ chế, chính sách liên kết với thị trường để tiêu thụ các sản phẩm do NKT làm ra; dành ưu tiên nhất định như giảm thuế, ưu đãi vay vốn đối với NKT tự tạo việc làm; biểu dương các doanh nghiệp sử dụng lao động là NKT để khuyến khích... Ngoài ra, Nhà nước cần ban hành quy định về “điều chỉnh môi trường làm việc phù hợp” mang tính ứng dụng theo nhu cầu của NKT

Đối với người sử dụng lao động. Phải có cách nhìn nhân và đối xử bình đẳng với NKT, như thay đổi quan niệm trong tuyển dụng đối với NKT, tạo cơ hội, sân chơi bình đẳng cho NKT từ khi tuyển dụng, sử dụng họ trong quá trình lao động.

Đối với truyền thông. cần có sự tác động nhằm thay đổi tư duy, nhận thức và hành vi của mọi người trong xã hội đối với NKT, xóa bỏ tư tưởng coi NKT là người dư thừa trong gia đình và xã hội.

Hai là, cần có các quy định cụ thể hóa các chính sách ưu đãi đối với các doanh nghiệp sử dụng người khuyết tật

- Trước hết, cần quy định tách biệt các biện pháp khuyến khích và các biện pháp bắt buộc đối với các doanh nghiệp sử dụng lao động là NKT. Các quy định pháp luật cần triển khai theo hướng khuyến khích doanh nghiệp và có cơ chế rõ ràng về vấn đề bù đắp chi phí cho doanh nghiệp khi sử dụng lao động là NKT, một mặt nhằm giảm bớt gánh nặng “bao cấp” của Nhà nước, mặt khác đảm bảo sự hợp lý trong đối xử đối với các doanh nghiệp sử dụng lao động NKT.

Xây dựng chế tài, cơ chế giám sát nhằm bảo đảm quyền lợi của người lao động khuyết tật trong các doanh nghiệp có lao động khuyết tật; xây dựng mạng lưới giới thiệu việc làm cho NKT, mở rộng và phát triển mô hình câu lạc bộ tìm việc của NKT, tham gia các Sàn giao dịch việc làm.

Ba là, hoàn thiện các quy định về chế độ bảo trợ xã hội cho người khuyết tật

Điều e, Điều 28 quy định về mức sống thích đáng và bảo trợ xã hội của Công ước về Quyền của người khuyết tật năm 2007 nêu rõ các quốc gia thành viên phải “đảm bảo người khuyết tật được tiếp cận bình đẳng các chương trình và trợ cấp hưu trí” Theo đó, các quốc gia thành viên phải thừa nhận quyền của NKT đối với bảo trợ xã hội và NKT được hưởng quyền này mà không bị phân biệt đối xử vì lý do khuyết tật. Để chuyển hóa các quy định của Công ước, pháp luật nước ta cần bổ sung các quy định nhằm cụ thể hóa chế độ hưu trí đối với lao động khuyết tật như quy định thời gian đóng bảo hiểm xã hội để hưởng chế độ hưu trí ít hơn so với lao động bình thường; chế độ thai sản, ốm đau, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp với mức

đóng, thời gian đóng, thời gian hưởng chế độ phù hợp đối với NKT

Bốn là, hoàn thiện các quy định về an toàn, vệ sinh lao động dành cho người khuyết tật

- Bộ luật Lao động, Luật Người khuyết tật cần bổ sung các quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động trong công tác bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động đối với NKT, bởi khi tham gia vào quan hệ lao động, người sử dụng lao động phải chịu trách nhiệm về sức khỏe, an toàn của tất cả người lao động. Đây là căn cứ pháp lý để kiểm soát việc thực hiện quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động đối với NKT của các doanh nghiệp

- Bộ luật Lao động, Luật Người khuyết tật, Luật An toàn, vệ sinh lao động và các văn bản hướng dẫn cần bổ sung các quy định về các biện pháp, tiêu chuẩn bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động cho NKT như tiêu chuẩn về không gian, độ thoáng, độ sáng, tiêu chuẩn vệ sinh và các yếu tố khác.

- Sửa đổi, bổ sung các quy định về hỗ trợ vốn cho các doanh nghiệp sử dụng lao động khuyết tật trong việc “tổ chức các hoạt động phòng ngừa an toàn lao động”, như tổ chức huấn luyện về an toàn, vệ sinh lao động, tuyên truyền, thông tin để nâng cao kiến thức nghề nghiệp, kiến thức về an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc cho NKT. Đây là quy định nhằm cụ thể hóa chính sách hỗ trợ kinh phí cải tạo điều kiện, môi trường làm việc phù hợp cho NKT

- Bổ sung chế tài áp dụng đối với các doanh nghiệp không thực hiện việc xây dựng, cung cấp các trang thiết bị an toàn lao động cho NKT.

- Ngoài ra, quy định trách nhiệm của Công đoàn trong việc tham vấn cho người sử dụng lao động về tình hình sức khỏe của lao động khuyết tật, để người sử dụng lao động bố trí công việc, cung cấp các trang thiết bị bảo hộ lao động phù hợp với họ. Có thể tham khảo pháp luật của nhiều nước về vấn đề này¹⁶

Kết luận

Mục tiêu đảm bảo quyền có việc làm cho NKT là một trong những trọng tâm của hệ thống bảo đảm xã hội được Đảng và Nhà nước ta rất quan tâm. Bên cạnh đó, NKT cũng là một lực lượng lao động không nhỏ trong xã hội và có những đóng góp quan trọng trong quá trình xây dựng đất nước. Trong bối cảnh hiện nay, việc bảo đảm quyền có được việc làm bền vững, bình đẳng cho NKT vẫn còn nhiều vấn đề cần phải tiếp tục nghiên cứu, hoàn thiện. Vì vậy, đề án trợ giúp người khuyết tật giai đoạn 2012-2020 của Thủ tướng Chính phủ với mục tiêu “Hỗ trợ người khuyết tật phát huy khả năng của mình để đáp ứng nhu cầu bản thân; tạo điều kiện để người khuyết tật vươn lên tham gia bình đẳng vào các hoạt động kinh tế - xã hội, góp phần xây dựng cộng đồng và xã hội” sẽ góp phần biến ước nguyện “*hãy đưa chúng tôi hòa nhập với cộng đồng*” của NKT trở thành hiện thực¹⁷

¹⁶ Xem thêm *Ensuring the health and safety of workers with disabilities*, <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/factsheets/53>, truy cập ngày 28/12/2016.

¹⁷ Trần Thị Tú Anh, *Một số quy định của pháp luật về giải quyết việc làm cho người lao động khuyết tật*, <http://poi.htu.edu.vn/tin-tuc-su-kien/mot-so-quy-dinh-cua-phap-luat-ve-giai-quyet-viec-lam-cho-nguoi-lao-dong-khuyet-tat.html>, truy cập ngày 20/05/2015.