

ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI
KHOA LUẬT

NGUYỄN THỊ QUẾ

QUYỀN LÀM VIỆC CỦA NGƯỜI KHUYẾT TẬT
TẠI VIỆT NAM

Chuyên ngành: Pháp luật về quyền con người
Mã số: Chương trình đào tạo thí điểm

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

HÀ NỘI - 2015

**Công trình được hoàn thành tại
Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội**

Cán bộ hướng dẫn khoa học: TS. HOÀNG NGỌC GIAO

Phản biện 1:

Phản biện 2:

**Luận văn được bảo vệ tại Hội đồng chấm luận văn, họp tại
Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội.**

Vào hồi giờ, ngày tháng năm 2015

Có thể tìm hiểu luận văn tại

**Trung tâm tư liệu Khoa Luật – Đại học Quốc gia Hà Nội
Trung tâm Thông tin – Thư viện, Đại học Quốc gia Hà Nội**

MỤC LỤC CỦA LUẬN VĂN

Trang

Trang phụ bìa	
Lời cam đoan	
Mục lục	
Danh mục các từ viết tắt	
Danh mục các bảng	
MỞ ĐẦU	1
Chương 1: NGƯỜI KHUYẾT TẬT VÀ QUYỀN LÀM VIỆC CỦA NGƯỜI KHUYẾT TẬT	6
1.1. Khái niệm người khuyết tật theo công ước quốc tế và luật người khuyết tật	6
1.2. Khái niệm người lao động khuyết tật	10
1.3. Quyền làm việc của người khuyết tật – Quyền con người	11
Kết luận chương 1	17
Chương 2: THỰC TRẠNG LAO ĐỘNG KHUYẾT TẬT TẠI VIỆT NAM VÀ KINH NGHIỆM CỦA MỘT SỐ QUỐC GIA ĐẢM BẢO QUYỀN LÀM VIỆC CỦA NGƯỜI KHUYẾT TẬT	18
2.1. Thực trạng lao động khuyết tật tại Việt Nam	18
2.1.1. Tỷ lệ lao động khuyết tật.....	18
2.1.2. Các dạng khuyết tật theo lứa tuổi.....	19
2.1.3. Giáo dục và đào tạo	21
2.1.4. Tham gia lực lượng lao động và việc làm.....	26
2.1.5. Mức sống và thu nhập	27
2.2. Kinh nghiệm của một số quốc gia đảm bảo quyền làm việc của người khuyết tật	30
2.2.1. Quyền làm việc của người khuyết tật tại Nhật Bản	30
2.2.2. Quyền làm việc của người khuyết tật tại Malaysia.....	31
2.2.3. Quyền làm việc của người khuyết tật ở nước Cộng hoà nhân dân Trung Hoa.....	36
2.2.4. Quyền làm việc của người khuyết tật ở Mỹ.....	39
Kết luận chương 2	42
Chương 3: THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP VỀ CHÍNH SÁCH, PHÁP LUẬT CỦA VIỆT NAM TRONG VIỆC THỰC HIỆN QUYỀN LÀM VIỆC CỦA NGƯỜI KHUYẾT TẬT	43

3.1. Chính sách đảm bảo quyền làm việc của người khuyết tật	43
3.1.1. Chính sách dạy nghề cho người khuyết tật	43
3.1.2. Chính sách cho vay ưu đãi, giúp người khuyết tật tự tạo việc làm, hộ gia đình tạo việc làm cho người khuyết tật	49
3.1.3. Chính sách khuyến khích doanh nghiệp nhận người khuyết tật vào làm việc	53
3.2. Pháp luật đảm bảo quyền làm việc của người khuyết tật	55
3.2.1. Quy định về quyền làm việc của lao động khuyết tật	55
3.2.2. Nhóm các quy định về học nghề và việc làm cho lao động khuyết tật	56
3.2.3. Nhóm các quy định về cơ sở dạy nghề, cơ sở sản xuất kinh doanh dành riêng cho người khuyết tật	60
3.2.4. Quy định về tỉ lệ lao động khuyết tật mà doanh nghiệp phải nhận vào làm việc	61
3.2.5. Quy định về quỹ hỗ trợ người khuyết tật	62
3.2.6. Nhóm các quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi	63
3.2.7. Nhóm các quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động	64
3.3. Thể chế đảm bảo quyền làm việc của người khuyết tật	65
3.3.1. Tổng quan về các Bộ, ngành phụ trách về vấn đề người khuyết tật tại Việt Nam	65
3.3.2. Liên hiệp hội người khuyết tật Việt Nam	67
3.3.3. Hệ thống dạy nghề cho người khuyết tật	69
3.4. Tổng quan đánh giá	74
3.5. Một số giải pháp nhằm đảm bảo thực thi quyền làm việc của người khuyết tật Việt Nam	77
3.5.1. Hoàn thiện pháp luật	77
3.5.2. Hoàn thiện chính sách	78
3.5.3. Hoàn thiện thể chế	79
Kết luận chương 3	81
KẾT LUẬN	82
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	83

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài nghiên cứu

Hiện nay số người khuyết tật ở nước ta chiếm khoảng 6% dân số trong đó có 60% người là đang trong độ tuổi lao động và có khả năng lao động nhất định. Với những đặc tính của mình như chăm chỉ, tận tụy, tính kỷ luật cao người khuyết tật cũng là một nguồn lực mang lại nhiều giá trị cho xã hội. Rất nhiều người khuyết tật có khiếm khuyết một phần cơ thể vẫn có thể làm các công việc phù hợp để nuôi sống bản thân và giúp ích cho xã hội, đây được coi là một quyền hết sức chính đáng của người khuyết tật. Từ việc có thể lao động, giúp ích cho bản thân, gia đình và cộng đồng, người khuyết tật sẽ có thêm sự tự tin để tham gia vào các quyền kinh tế xã hội, văn hoá, dân sự chính trị khác của mình như học hành, kết hôn, tham gia sinh hoạt văn hoá xã hội, chính trị... Bởi vậy có thể nói quyền làm việc là một trong những quyền căn bản tạo tiền đề để người khuyết tật có thể thực hiện được những quyền khác. Quyền này cũng đã được quy định trong luật người khuyết tật của Việt Nam. Tuy nhiên hiện nay quyền làm việc của người khuyết tật tại Việt Nam vẫn chưa được quan tâm đúng mức dẫn đến lãng phí nguồn lao động không nhỏ, tạo thêm gánh nặng cho phúc lợi xã hội. Một phần do quan niệm xã hội luôn coi những người khuyết tật là vô dụng, không có khả năng lao động, các chủ lao động chưa nhận thức được năng lực của người khuyết tật (những đặc điểm hơn hẳn người bình thường như sự trung thành, tận tụy, làm việc hết mình...) nên chưa có chiến lược sắp xếp và sử dụng người lao động khuyết tật. Mặt khác các chính sách hỗ trợ, khuyến khích, tuyên truyền của nhà nước chưa thực sự hiệu quả, cộng với tâm lý tự ti của chính bản thân người khuyết tật đã tạo thành rào cản rất lớn.

Tại Việt Nam, một số người khuyết tật bị lợi dụng trở thành công cụ kiếm tiền của những kẻ bất lương là hiện trạng chúng ta có thể thấy hàng ngày. Tại các thành phố lớn như Hà Nội và TP Hồ Chí Minh, đặc biệt tại các địa điểm du lịch, các khu chợ đông đúc, các ngã tư nhộn nhịp những người khuyết tật với bộ dạng bản thủ, nhếch nhác, đáng thương được tung ra để xin tiền. Đây là một trong những chiêu trò lợi dụng lòng thương hại của mọi người và cơ thể khiếm khuyết của người khuyết tật để trục lợi của một số cá nhân hành nghề “chăn dắt”. Điều này không những làm mất mỹ quan đường phố, ảnh hưởng đến ngành du lịch mà còn hạ nhục nhân phẩm, danh dự của người khuyết tật.

Đây rõ ràng là hai mặt của một vấn đề, từ chỗ không được đảm bảo quyền làm việc đến bị lợi dụng và trả đũa lên danh dự, nhân phẩm để kiếm tiền.

Chính vì thực trạng trên tại Việt Nam, yêu cầu cần có một đề tài nghiên cứu khoa học về quyền có việc làm của người khuyết tật là hết sức cấp thiết. Nghiên cứu này hi vọng có thể qua thực trạng tại Việt Nam hiện nay, chỉ ra các nguyên nhân căn bản nhất và một vài giải pháp để khắc phục.

2. Mục tiêu nghiên cứu

2.1. Mục tiêu tổng quát

Đưa ra được những giải pháp hữu ích để giải quyết vấn đề quyền làm việc của người khuyết tật, đồng thời giúp người khuyết tật hoà nhập cộng đồng.

2.2. Mục tiêu cụ thể

Để đạt được một số mục tiêu chung trên, người viết cần hoàn thành một số mục tiêu cụ thể sau:

- Đánh giá đúng thực trạng về khả năng làm việc, cơ hội việc làm, cũng như các vấn đề tâm lý xã hội, chính sách pháp luật về vấn đề quyền làm việc của người khuyết tật tại Việt Nam. Từ đó tìm ra các ưu điểm và khuyết điểm trong từng khía cạnh của vấn đề.

- Chỉ ra được các nguyên nhân dẫn đến thực trạng trên, qua đánh giá ưu điểm và nhược điểm có thể chỉ ra cách để phát huy ưu điểm, hạn chế nhược điểm.

- Cuối cùng là nêu ra được các giải pháp để giải quyết vấn đề. Giải pháp cần thiết thực, cụ thể, phù hợp với điều kiện kinh tế xã hội và văn hoá của người Việt Nam.

3. Tính mới và những đóng góp của đề tài

Luận văn đi sâu nghiên cứu vào một mảng nhỏ, cụ thể nhưng là nhánh quyền vô cùng quan trọng: quyền làm việc của người khuyết tật. Qua đó giúp người khuyết tật hoà nhập cộng đồng một cách tích cực, chủ động hơn.

Luận văn có thể dùng làm tài liệu tham khảo cho các cơ quan nhà nước trong việc xây dựng và thực hiện pháp luật có liên quan (đến chủ đề của luận văn). Ngoài ra, luận văn còn có thể dùng làm tài liệu tham khảo cho hoạt động giảng dạy, nghiên cứu ở Khoa Luật ĐHQG Hà Nội và các cơ sở đào tạo khác ở Việt Nam.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

- Đối tượng nghiên cứu là quyền làm việc của người khuyết tật tại Việt Nam. Các văn bản pháp luật liên quan đến quyền làm việc, chính sách, cơ chế liên quan đến việc thực thi quyền làm việc của người khuyết tật tại Việt Nam.

- Địa điểm nghiên cứu là Hà Nội.

5. Tổng quan tài liệu

Để hoàn thành luận văn này, học viên sử dụng trước nhất là các văn kiện luật quốc tế và quốc gia về quyền của người khuyết tật. Trong đó có 2 văn bản quan trọng nhất là công ước về quyền của người khuyết tật năm 2007 và luật người khuyết tật Việt Nam năm 2010. Việc nghiên cứu hai văn bản này sẽ cho chúng ta cái nhìn tổng quan về quan điểm quốc tế và quốc gia về vấn đề quyền của người khuyết tật nói chung và quyền làm việc, hoà nhập cộng đồng của người khuyết tật nói riêng. Qua đó có thể so sánh về mặt pháp lý điểm giống và khác nhau căn bản giữa quan điểm quốc tế và quốc gia

trong cùng một vấn đề, đánh giá được sự hoà nhập của Việt Nam so với quan điểm quốc tế.

Nguồn tư liệu quan trọng không thể thiếu đó chính là công trình nghiên cứu khoa học của những người đi trước. Các công trình nghiên cứu về các vấn đề có liên quan ở phạm vi rộng hơn (Luận văn thạc sỹ nhân quyền khoá 2011-2013 của Nguyễn Thị Bảy “Quyền của người khuyết tật trong luật nhân quyền quốc tế và pháp luật Việt Nam – Nghiên cứu so sánh”). Hoặc hẹp hơn (Luận văn thạc sỹ nhân quyền khoá 2011-2013 của Hoàng Thu Huyền “Đảm bảo quyền có việc làm ở Việt Nam”). Đều có thể dùng làm tư liệu để nghiên cứu.

Vấn đề đảm bảo quyền có liên quan mật thiết đến nghĩa vụ thực hiện của chính phủ, bởi thế người viết đã ưu tiên nghiên cứu một số các đề án, chính sách của chính phủ về đảm bảo quyền của người khuyết tật.

Cuối cùng, trong thời đại công nghệ thông tin, một nguồn tư liệu vô cùng hữu ích đó chính là các website của các hiệp hội người khuyết tật, các kênh thông tin chính thống của các tổ chức phi chính phủ bảo vệ và giúp đỡ người khuyết tật...

6. Nội dung, địa điểm và phương pháp nghiên cứu

6.1. Nội dung nghiên cứu

- Nghiên cứu về thực trạng việc làm của người khuyết tật tại Việt Nam
- Nghiên cứu nguyên nhân và đánh giá sự ảnh hưởng của quyền có việc làm đến khả năng hoà nhập của người khuyết tật với cộng đồng.
- Nghiên cứu những giải pháp giúp người khuyết tật đảm bảo quyền có việc làm và hoà nhập cộng đồng của mình.

6.2. Phương pháp nghiên cứu

- Phương pháp tổng hợp phân tích các số liệu đã được thống kê.
- Phương pháp suy luận, duy vật biện chứng Mác Lênin
- Phương pháp logic, phân tích, tổng hợp.

6.3. Địa điểm nghiên cứu

Thủ đô Hà Nội, trung tâm kinh tế chính trị, xã hội văn hoá của nước Việt Nam.

7. Cấu trúc của luận văn

Ngoài phần mở đầu, mục lục, danh mục từ viết tắt, danh mục bảng biểu thì luận văn được kết cấu gồm 3 chương:

Chương 1. Người khuyết tật và quyền làm việc của người khuyết tật.

Chương 2. Thực trạng lao động khuyết tật tại Việt Nam và kinh nghiệm của một số quốc gia đảm bảo quyền làm việc của người khuyết tật.

Chương 3. Thực trạng và giải pháp về chính sách, pháp luật của Việt Nam trong việc thực hiện quyền làm việc của người khuyết tật.

Chương 1

NGƯỜI KHUYẾT TẬT VÀ QUYỀN LÀM VIỆC CỦA NGƯỜI KHUYẾT TẬT

1.1. Khái niệm người khuyết tật theo công ước quốc tế và luật người khuyết tật

Theo công ước quốc tế về quyền của người khuyết tật được đại hội đồng liên hợp quốc thông qua ngày 13/3/2007 thì khái niệm người khuyết tật được hiểu là một khái niệm mở, tiến triển theo thời gian và điều kiện xã hội, theo đó thì các quốc gia tham gia công ước sẽ thừa nhận rằng sự khuyết tật là một khái niệm luôn tiến triển và sự khuyết tật xuất phát từ sự tương tác giữa người có khuyết tật với những rào cản về môi trường và thái độ, những rào cản này phương hại đến sự tham gia đầy đủ và hữu hiệu của họ vào xã hội trên cơ sở bình đẳng với những người khác

Theo luật của Việt Nam, người khuyết tật được hiểu như sau: Điều 2 luật người khuyết tật năm 2010 đã đưa ra những khái niệm cơ bản sau: **Người khuyết tật** là người bị khiếm khuyết một hoặc nhiều bộ phận cơ thể hoặc bị suy giảm chức năng được biểu hiện dưới dạng tật khiến cho lao động, sinh hoạt, học tập gặp khó khăn..

1.2. Khái niệm người lao động khuyết tật

Khái niệm người lao động khuyết tật sẽ hẹp hơn khái niệm lao động khuyết tật vì không phải tất cả những người khuyết tật đều có khả năng lao động.

Trong nghiên cứu này chỉ đề cập đến đối tượng lao động là người khuyết tật có năng lực chủ thể tức là có đủ năng lực pháp lý và năng lực hành vi. Họ có đủ năng lực chủ thể mới đủ điều kiện tham gia vào hoạt động sản xuất kinh doanh. Trong đó:

- Năng lực pháp lý là khả năng chủ thể hưởng các quyền và nghĩa vụ pháp lý được nhà nước thừa nhận, đối với cá nhân có năng lực pháp lý kể từ khi công dân đó được sinh ra.

- Năng lực hành vi là khả năng của chủ thể bằng hành vi của mình tham gia vào các quan hệ pháp luật và phải gánh chịu những trách nhiệm pháp lý do hành vi đem lại.

1.3. Quyền làm việc của người khuyết tật – Quyền con người

1.3.1. Năng lực pháp luật của người khuyết tật – quyền được làm việc, được pháp luật quốc tế và pháp luật quốc gia công nhận

1.3.1.1. Quyền làm việc của người khuyết tật theo công ước quốc tế

Sau sáu năm với tám phiên họp, toàn thể đại biểu các quốc gia thành viên do ủy ban đặc biệt của Đại hội đồng Liên hiệp quốc triệu tập để đóng góp xây dựng cho dự thảo, ngày 13/12/2006, tại kỳ họp lần thứ 61 của Đại hội đồng Liên hiệp quốc, toàn thể đại biểu đã nhất trí thông qua Công ước về quyền của

người khuyết tật (NKT). Đây là một văn bản quy phạm pháp luật quốc tế đầu tiên của xã hội loài người, khẳng định mọi tiếp cận của NKT đều dựa trên quyền của NKT được quy định trong Công ước.

1.3.1.2. Quyền làm việc của người khuyết tật theo pháp luật Việt Nam

Năng lực hành vi của người khuyết tật – hạn chế, tùy theo dạng thức, mức độ khuyết tật. Tuy nhiên, sự hạn chế về năng lực hành vi của người khuyết tật – không thể là căn cứ để loại trừ năng lực pháp luật thể hiện ở quyền làm việc của người khuyết tật đã được công nhận trong cả các văn kiện quốc tế và quốc gia.

Với những lập luận nêu trên, quyền làm việc của người khuyết tật là quyền con người chính đáng, nhưng chủ thể quyền khó có thể thực hiện được quyền của mình nếu không có sự hỗ trợ của Nhà nước, doanh nghiệp và xã hội.

- Sự hỗ trợ của nhà nước trong việc thực thi quyền làm việc của người khuyết tật thể hiện ở việc:

+ Thừa nhận quyền làm việc của người khuyết tật trong hiến pháp, pháp luật.
+ Xây dựng các văn bản pháp luật, quy định pháp luật để giúp đỡ người khuyết tật thực thi quyền làm việc của mình.

+ Bố trí, sắp xếp bộ máy, tổ chức nhận trách nhiệm và thực thi các quy định, chính sách pháp luật về quyền làm việc của người khuyết tật.

+ Cấp kinh phí, khuyến khích các nguồn lực ngoài nhà nước đầu tư, hỗ trợ cho việc dạy nghề, tạo việc làm cho người khuyết tật.

+ Xây dựng, đào tạo nguồn nhân lực trong lĩnh vực giáo dục, dạy nghề cho người khuyết tật, hướng nghiệp và hỗ trợ người khuyết tật trong quá trình lao động.

+ Giám sát việc thực thi các quy định về quyền làm việc của người khuyết tật.

- Sự hỗ trợ của doanh nghiệp trong việc thực thi quyền làm việc của người khuyết tật.

Doanh nghiệp là đối tượng làm việc vì mục tiêu lợi nhuận do đó nếu không có lợi nhuận, doanh nghiệp khó có thể tạo cơ hội để người khuyết tật làm việc. Do vậy cần:

+ Thứ nhất, tuyên truyền, khai thông tư tưởng để doanh nghiệp hiểu rằng người khuyết tật hoàn toàn có khả năng lao động tương đương như người không khuyết tật nếu biết sử dụng họ vào các công việc phù hợp. Ví dụ nếu một người bị khuyết tật vận động, chỉ ngồi một chỗ cũng vẫn có thể làm tốt công việc trong dây truyền mà chỉ cần dùng đến đôi bàn tay.

+ Thứ hai, cần có sự khuyến khích của nhà nước bằng các quy định ưu đãi, tạo điều kiện nếu doanh nghiệp sử dụng lao động là người khuyết tật.

- Sự hỗ trợ của xã hội trong việc thực thi quyền làm việc của người khuyết tật.

Đây chính là sự hỗ trợ lớn lao và không thể thiếu đối với người khuyết tật. Xã hội ta hiện nay vẫn có sự kỳ thị không hề nhỏ với người khuyết tật, coi họ là vô

dụng, không làm được gì nên phần lớn người khuyết tật, đặc biệt sống ở nông thôn hầu như không được làm việc, họ sống dựa vào gia đình, không được học hành hay có bất cứ cơ hội nào để hòa nhập, sống như một người bình thường.

Tiểu kết chương 1

Chương 1 phân tích các khái niệm cơ bản xoay xung quanh vấn đề người khuyết tật, lao động khuyết tật và quyền làm việc của người khuyết tật. Theo đó thì lao động khuyết tật là một khái niệm hẹp hơn người khuyết tật. Vì không phải tất cả mọi người lao động khuyết tật đều có đủ các điều kiện để coi là lao động khuyết tật. Vì lao động khuyết tật cần hội đủ năng lực pháp luật và năng lực hành vi thì mới đủ khả năng để giao kết hợp đồng lao động.

Chương 2

THỰC TRẠNG LAO ĐỘNG KHUYẾT TẬT TẠI VIỆT NAM VÀ KINH NGHIỆM CỦA MỘT SỐ QUỐC GIA ĐẢM BẢO QUYỀN LÀM VIỆC CỦA NGƯỜI KHUYẾT TẬT

2.1. Thực trạng về lao động khuyết tật tại Việt Nam

2.1.1. Tỷ lệ lao động khuyết tật

Theo số liệu cuộc tổng điều tra dân số năm 2009 thì trong số 78,5 triệu người Việt Nam từ 5 tuổi trở lên năm 2009 có 6,1 triệu người tương ứng với 7,8% dân số từ 5 tuổi trở lên có khó khăn trong việc thực hiện ít nhất một trong bốn chức năng nhìn, nghe, vận động và tập trung hoặc ghi nhớ. Trong số 6.1 triệu người này có 385 nghìn người khuyết tật nặng. Số lượng này tuy thấp hơn nhưng cũng rất gần với con số thống kê về số người khuyết tật nặng được nhận trợ cấp thường xuyên từ bộ lao động, thương binh và xã hội. Số người và tỷ lệ người khuyết tật theo từng dạng khuyết tật hay khó khăn trong việc thực hiện từng chức năng được trình bày trong

**Bảng 2.1: Tỷ lệ khuyết tật theo dạng khuyết tật,
mức độ khó khăn và giới tính**

Đơn vị %

Dạng khuyết tật	Mức độ khó khăn					
	Khó khăn trở lên		Rất khó khăn		Không thể thực hiện	
	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ
Nhìn	4,3	5,74	0,5	0,76	0,1	0,14
Nghe	2,61	3,62	0,54	0,71	0,13	0,14
Vận động	3,04	4,33	0,82	1,0	0,23	0,26
Tập trung/ ghi nhớ	2,92	4,10	0,74	0,91	0,23	0,24
Một trong 4 chức năng	7,03	8,44	1,59	1,78	0,48	0,5
Đa khuyết tật	3,03	4,52	1,0	1,35	0,12	0,14

Nguồn: Tổng điều tra dân số và nhà ở 2009.

Tỷ lệ người khuyết tật từ số liệu TĐTDS 2009 thấp hơn đáng kể so với mức 15,3% được công bố từ số liệu điều tra mức sống dân cư 2006 (ĐTMSDC). Khác biệt về số dạng khuyết tật được xem xét trong hai cuộc điều tra là một trong những lý do gây ra khác biệt trong tỷ lệ người khuyết tật, tuy nhiên, lý do này đóng góp không đáng kể đến mức chênh lệch về tỷ lệ này. Tuy nhiên tỷ lệ người khuyết tật từ số liệu TĐTDS 2009 gần hơn với tỷ lệ 6% là tỷ lệ người khuyết tật theo báo cáo của BLĐTBXH (BLĐTBXH, 2009)

2.1.2. Các dạng khuyết tật theo lứa tuổi

Trong số 6.074.543 người khuyết tật, có 219.375 người, tương đương 3,6% là trẻ em trong độ tuổi từ 5 đến dưới 16 tuổi; 283.733 người hay 4,7% số người khuyết tật là trẻ em và vị thành niên trong độ tuổi từ 5 đến dưới 18 tuổi; 3.314.700 là người khuyết tật cao tuổi từ 60 tuổi trở lên tương đương với 43,3%.

Bảng 2.2: So sánh cơ cấu người khuyết tật theo nhóm tuổi, năm 1995, 2005 và 2009

Đơn vị tính: %

Năm	Nhóm tuổi		
	< 15 tuổi	15 – 60 tuổi	Trên 60 tuổi
2009	3,6	53,1	43,3
2005	11,25	71,58	17,17
1995	16,99	69,53	13,48

Nguồn: Tổng điều tra dân số và nhà ở 2009

Nhìn vào biểu đồ có thể thấy, nhóm người khuyết tật dưới 15 tuổi vào năm 2009 là 3,6%, tỷ lệ này giảm so với năm 1995 và 2005. Các nhu cầu cần hỗ trợ của người khuyết tật nhóm tuổi này là thực hiện những chính sách về hỗ trợ giáo dục, tạo điều kiện cho các em đến trường và phục hồi chức năng của cơ thể.

2.1.3. Giáo dục và đào tạo

Bảng 2.3: Giáo dục và đào tạo theo tình trạng khuyết tật và mức độ khó khăn

Đơn vị %

	Dạng khuyết tật						Không khuyết tật
	Nhìn	Nghe	Vận động	tập trung/ ghi nhớ	Khuyết tật	Đa khuyết tật	
Khó khăn trở lên							
Tỷ lệ biết đọc biết viết của người trưởng thành từ 16 tuổi trở lên	76,57	66,69	71,21	65,07	76,28	67,61	95,16
Tỷ lệ biết đọc biết viết của thanh thiếu niên (15 đến 24 tuổi)	79,92	43,43	57,81	43,23	69,11	35,74	97,09

Tỷ số nữ/nam tuổi 15 đến 24 biết đọc biết viết	1,1	0,6	0,6	0,6	0,8	0,7	1,0
Người trưởng thành từ 16 tuổi trở lên							
Chưa bao giờ đi học	18,62	26,94	22,94	28,08	19,24	25,99	4,16
Tốt nghiệp tiểu học	47,11	35,23	40,03	35,31	47,8	35,59	82,85
Tốt nghiệp THCS	25,86	16,63	19,85	16,55	25,87	16,70	57,31
Tốt nghiệp THPT	13,76	7,77	9,52	7,72	13,18	7,91	34,57
Số năm đi học							
Trung bình	5,02	4,54	4,77	4,62	5,13	4,52	6,78
Tỷ lệ người trưởng thành (16 tuổi trở lên) được đào tạo chuyên môn kỹ thuật	16,07	16,65	16,9	16,7	16,81	16,42	17,34
Không thể thực hiện							
Tỷ lệ biết đọc biết viết của người trưởng thành từ 16 tuổi trở lên	38,49	33,70	55,68	33,95	45,44	34,93	
Tỷ lệ biết đọc biết viết của thanh thiếu niên (15 đến 24 tuổi)	19,89	17,41	26,09	11,51	21,09	9,4	
Tỷ số nữ/nam tuổi 15 đến 24 biết đọc biết viết	0,7	0,7	0,5	0,7	0,6	0,6	
Người trưởng thành từ 16 tuổi trở lên							
Chưa bao giờ đi học	47,63	58,69	34,94	56,35	45,63	53,66	
Tốt nghiệp tiểu học	23,68	18,94	34,52	23,37	28,86	21,26	
Tốt nghiệp THCS	10,68	8,07	16,93	11,88	14,1	9,9	
Tốt nghiệp THPT	5,38	4,20	9,18	6,44	7,47	5,33	
Số năm đi học							
Trung bình	4,41	4,41	4,85	5	4,88	4,45	
Tỷ lệ người trưởng thành (16 tuổi trở lên) được đào tạo chuyên môn kỹ thuật	9,71	23,8	11,89	15,92	17,09	15,6	

Nguồn: Tổng điều tra dân số và nhà ở 2009

Kết quả từ TĐTDS 2009 cho thấy tỷ lệ biết đọc, biết viết trong nhóm người khuyết tật trưởng thành gồm những người từ 16 tuổi trở lên (76,3%) thấp hơn nhiều so với nhóm người không khuyết tật trưởng thành (95,2%). Khác biệt này càng lớn khi mức độ khuyết tật càng nặng, cụ thể, tỷ lệ biết đọc biết viết của người khuyết tật nặng trong độ tuổi trưởng thành chỉ có 45,4%. Sự chênh lệch này có thể là do một tỷ lệ lớn người khuyết tật trưởng thành, nhất là trong nhóm người khuyết tật nặng trưởng thành, chưa bao giờ đi học.

Bảng 2.4: Tình trạng đi học của trẻ theo tình trạng khuyết tật và mức độ khó khăn

Đơn vị %

	Dạng khuyết tật						Không khuyết tật
	Nhìn	Nghe	Vận động	tập trung/ ghi nhớ	Khuyết tật	Đa khuyết tật	
Khó khăn trở lên							
trẻ 6 – 10 tuổi							
Đang đi học	71,31	44,94	46,86	49,6	66,49	35,92	96,78
Bỏ học	1,93	2,65	3,15	4,19	3,29	3,16	1,0
Chưa bao giờ đi học	26,76	52,41	49,99	46,21	30,21	60,93	2,22
Tỷ số nữ/nam được đi học	0,8	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,9
Trẻ 11 – 14 tuổi							
Đang đi học	75,84	35,61	38,96	30,66	60,14	26,23	90,40
Bỏ học	7,20	13,21	12,22	19,12	13,37	13,07	8,41
Chưa bao giờ đi học	16,96	51,17	48,82	50,23	26,48	60,69	1,19
Tỷ số nam / nữ được đi học	1,1	0,7	0,7	0,6	0,9	0,7	0,9
Trẻ từ 15 -17 tuổi							
Đang đi học	69,43	19,29	22,56	13,47	47,78	13,35	66,54
Bỏ học	16,0	28,83	32,60	35,97	28,44	26,05	32,07
Chưa bao giờ đi học	14,57	51,88	44,84	50,56	23,78	60,61	1,39
Tỷ số nữ / nam được đi học	1,2	0,6	0,6	0,7	0,9	0,7	0,9
Không thể thực hiện							
Trẻ từ 6 – 10 tuổi							
Đang đi học	12,05	14,55	10,95	7,54	14,24	5,09	
Bỏ học	3,02	1,45	2,69	1,75	2,34	1,54	
Chưa bao giờ đi học	84,93	84,0	86,36	90,71	83,41	93,37	
Tỷ số nữ / nam được đi học	0,6	0,9	0,6	0,5	0,7	0,5	
Trẻ 11 – 14 tuổi							
Đang đi học	10,18	12,54	6,82	4,82	9,32	4,22	
Bỏ học	6,22	7,56	7,40	6,81	8,66	4,95	
Chưa bao giờ đi học	83,60	79,90	85,78	88,37	82,02	90,83	
Tỷ số nữ / nam được đi học	1,1	1,0	0,5	0,7	0,7	0,8	
Trẻ từ 15 -17 tuổi							
Đang đi học	5,52	7,58	3,29	1,5	4,6	1,95	
Bỏ học	11,2	14,33	14,25	9,77	14,76	6,48	
Chưa bao giờ đi học	83,16	78,09	82,47	88,73	80,63	91,57	
Tỷ số nữ / nam được đi học	0,9	0,6	0,4	0,9	0,6	0,8	

Nguồn: Tổng điều tra dân số và nhà ở 2009

Phân tích và so sánh tình trạng giáo dục của trẻ em khuyết tật với trẻ không khuyết tật cho các kết quả tương tự. Thực trạng giáo dục của trẻ em có khuyết tật nặng hơn và trẻ em đa khuyết tật kém hơn hẳn so với trẻ em không khuyết tật. Ví dụ, kết quả phân tích số liệu TĐTDS 2009 cho thấy tỷ lệ đi học của trẻ từ 6 đến 10 tuổi hay trẻ trong độ tuổi đang học tiểu học của nhóm trẻ không khuyết tật là 96,8%; tuy nhiên tỷ lệ này của nhóm trẻ khuyết tật chỉ đạt 66,5% và thậm chí chỉ còn 14,2% trong nhóm trẻ khuyết tật nặng. Phân tích tỷ lệ đi học của trẻ trong nhóm tuổi từ 11 đến 14 và từ 15 đến 17 tuổi cũng cho các kết quả tương tự.

Kết quả phân tích tỷ số nữ so với nam hiện đang học tiểu học, trung học cơ sở và trung học phổ thông đưa ra bằng chứng cho thấy cần quan tâm hơn nữa đến bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ trong nhóm trẻ khuyết tật nói riêng và người khuyết tật nói chung.

2.1.4. Tham gia lực lượng lao động và việc làm

Bảng 2.5: Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động theo mức độ khuyết tật

Đơn vị %

	Dạng khuyết tật						Không khuyết tật
	Nhìn	Nghe	Vận động	tập trung/ ghi nhớ	Khuyết tật	Đa khuyết tật	
Khó khăn trở lên							
Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động	75,48	65,73	60,94	58,68	72,03	59,58	82,67
Nam	78,94	67,7	61,59	59,55	74,49	60,43	86,62
Nữ	70,8	62,95	59,96	57,52	68,51	58,43	78,60
Tỷ lệ thất nghiệp	6,09	9,59	15,65	15,87	9,03	13,62	2,67
Thành Thị	8,71	18,53	24,14	29,98	13,9	24,12	4,31
Nông Thôn	5,32	7,92	13,71	13,12	7,76	11,58	2,02
Không thể thực hiện							
Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động	20,96	40,74	18,01	17,1	25,32	18,31	
Nam	23,17	45,24	18,73	18,17	26,97	19,82	
Nữ	17,49	34,70	16,77	15,70	22,86	16,31	
Tỷ lệ thất nghiệp	31,45	14,86	47,84	45,79	30,70	35,57	
Thành thị	32,41	28,37	50,29	70,51	42,37	60,19	
Nông thôn	31,01	11,58	46,66	38,44	26,86	29,67	

Nguồn: Tổng điều tra dân số và nhà ở 2009

Số liệu TĐTDS 2009 cho thấy những khác biệt rõ rệt trong việc tham gia lực lượng lao động và việc làm của người khuyết tật so với người không khuyết tật. Người khuyết tật có tỷ lệ tham gia lực lượng lao động thấp hơn và tỷ lệ thất

nghiệp ở cả khu vực nông thôn và đô thị cao hơn so với người không khuyết tật. Mức độ khuyết tật càng nặng thì tỷ lệ tham gia lực lượng lao động càng thấp và tỷ lệ thất nghiệp càng cao. Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của người không khuyết tật, người khuyết tật và người khuyết tật nặng lần lượt là 82,7%, 72% và 25,3%. Tỷ lệ thất nghiệp của các nhóm này ở khu vực đô thị lần lượt là 4,3%, 13,9% và 42,4%. Số liệu TĐTDS 2009 cũng cho thấy người đa khuyết tật có tỷ lệ tham gia lực lượng lao động thấp hơn (59,6%) và tỷ lệ thất nghiệp ở khu vực đô thị cao hơn (24,1%) so với các tỷ lệ này của nhóm dân số khuyết tật nói chung và của nhóm dân số không khuyết tật. Khác biệt giữa nam và nữ trong việc tham gia lực lượng lao động và việc làm vẫn tồn tại. Tuy nhiên mức độ khác biệt không lớn và các khác biệt hiện hữu không chỉ trong nhóm người khuyết tật mà còn ở cả nhóm dân số không khuyết tật.

2.1.5. Mức sống và thu nhập

Trong tổng số 1.907 người từ 16 tuổi trở lên chỉ có 398 người có khả năng lao động, chiếm 20.87%. Tỷ lệ người khuyết tật trong tuổi lao động còn khả năng lao động là 25.2%. Xét theo nhóm dạng tật thì nhóm dạng tật về giao tiếp là có khả năng lao động cao nhất (khoảng 33%), tiếp đến là nhóm dạng tật vận động (khoảng 32%). Nhóm dạng tật về nhận thức có tỷ lệ người có khả năng lao động chỉ chiếm gần 7.7%, thấp nhất trong các nhóm dạng tật được quan sát. Tỷ lệ người khuyết tật là nam giới có khả năng lao động cao hơn so với người khuyết tật là nữ giới.

Nhìn chung tỷ lệ tham gia hoạt động kinh tế của những người khuyết tật có khả năng lao động tương đối cao, khoảng 61.8% số này tham gia hoạt động kinh tế. Tỷ lệ người khuyết tật ở khu vực thành thị tham gia hoạt động kinh tế cao hơn khoảng 1.6 lần so với người khuyết tật ở khu vực nông thôn. Tỷ lệ tham gia hoạt động kinh tế có sự khác biệt giữa các nhóm dạng tật, nhóm tật khiếm thị có tỷ lệ tham gia hoạt động kinh tế cao nhất (72.4%), tiếp đến là các nhóm dạng tật vận động (70.1%), tỷ lệ này thấp nhất ở nhóm dạng tật về khiếm thính (42.86%) và dạng tật về nhận thức. Tỷ lệ tham gia hoạt động kinh tế cao cho thấy người khuyết tật nếu còn khả năng lao động đã rất cố gắng làm việc tạo thu nhập nuôi sống bản thân, khẳng định vai trò có ích cho gia đình và xã hội.

Bảng 2.6: Thu nhập bình quân của người khuyết tật chia theo nhóm tuổi và lĩnh vực nghề nghiệp

Đơn vị tính: 1000 đồng

	Chung	Chia theo tuổi			Chia theo nghề chính			
		16	16 – 60	trên 60				
Tiền lương, tiền công	99	6	125	62	353	811	595	62
ưu đãi người có công	62	0	67	78	87	76	159	57

Trợ cấp xã hội	75	68	71	93	26	8	32	80
Lương hưu, trợ cấp xã hội bảo hiểm y tế	37	2	18	116	12	0	22	39
Khác	18	19	12	38	0	13	2	20
Tổng thu nhập	80	48	88	72	141	257	216	71
	370	143	381	459	619	1166	1026	328

Nguồn: Kết quả điều tra NKT của 11 tỉnh năm 2008

Trong số những người khuyết tật tham gia hoạt động kinh tế có 41.06% làm việc trong lĩnh vực nông lâm ngư nghiệp, 28.86% làm việc trong lĩnh vực thương mại dịch vụ, 6.1% làm việc trong lĩnh vực công nghiệp, tiểu thủ công nghiệp, còn lại khoảng 23.98% làm các công việc khác nhau, không ổn định nên không xác định được lĩnh vực làm việc cụ thể.

- Về việc làm: Có khoảng 58% người khuyết tật tham gia làm việc; 30% chưa có việc làm và mong muốn có việc làm ổn định, tỷ lệ này cao nhất ở vùng đồng bằng sông Hồng (khoảng 41,86%); vùng Đông Nam bộ (khoảng 35,77%).

2.2. Kinh nghiệm của một số quốc gia đảm bảo quyền làm việc của người khuyết tật

2.2.1. Quyền làm việc của người khuyết tật tại Nhật Bản

Nhật Bản là quốc gia đi đầu khu vực Châu á trong lĩnh vực ưu tiên dạy nghề và tạo việc làm cho người khuyết tật ở các thành phần kinh tế: quốc doanh, tập thể và tư nhân. Những chính sách quan trọng dành cho người khuyết tật có thể được lựa chọn để phù hợp với điều kiện thực tế của Việt Nam như: Thành lập quỹ trợ giúp người khuyết tật, thiết bị thuận tiện cho người khuyết tật tiếp cận với các phương tiện giao thông, thông tin và truyền thông; phát triển và cải thiện đời sống của người khuyết tật; y tế và phục hồi chức năng, quy định trách nhiệm của Chính phủ và cơ quan địa phương và người dân đối với người khuyết tật.

Ở Việt Nam cũng có các dịch vụ tương tự như tư vấn việc làm, hướng nghiệp và đào tạo...tuy nhiên chưa thực sự quan tâm đến vấn đề phát triển các công việc và nơi làm việc phù hợp, hướng dẫn và hòa nhập tại nơi làm việc, cải thiện và duy trì sự giúp đỡ, trợ cấp các chi phí để sửa sang các trang thiết bị cần thiết để người khuyết tật làm việc. Việt Nam nên học tập Nhật Bản ở mô hình liên kết giữa tư vấn, đào tạo, hướng nghiệp và giúp đỡ, hòa nhập tại nơi làm việc. Có như vậy người lao động mới có thể làm việc bền vững, đạt hiệu quả cao và gắn bó lâu dài với doanh nghiệp.

2.2.2. Quyền làm việc của người khuyết tật tại Malaysia

Tại Việt Nam về cơ bản cũng có những chính sách tương tự như ở Malaysia như:

- chính sách tạo điều kiện để người khuyết tật được giáo dục hòa nhập, hỗ trợ về kinh phí đào tạo, học bổng, trang thiết bị vật tư phục vụ cho người khuyết

tật. Đặc biệt có một số khoa trong trường đại học sư phạm chuyên đào tạo những giáo viên giảng dạy cho người khiếm thị, khiếm thính...

- Chính sách khuyến khích các doanh nghiệp, cơ, quan tổ chức nhận người khuyết tật vào làm việc bằng việc miễn giảm thuế, khen thưởng...

- Chính sách khuyến khích người khuyết tật tự tạo việc làm, tự đứng ra thành lập các doanh nghiệp nhỏ và vừa, cho vay ưu đãi đối với các trường hợp trên.

Tuy nhiên điểm yếu trong việc thực thi các chính sách trên ở Việt Nam chủ yếu là do nguồn lực kinh tế còn hạn chế, luật quy định các chính sách ưu đãi thì nhiều nhưng khi rót kinh phí thực thi thì thường ít hơn nhiều so với nhu cầu thực tế. Nên hậu quả là chỉ một số các trường đào tạo chuyên biệt do nhà nước lập ra mới được hưởng các nguồn kinh phí ưu đãi như xây dựng, đào tạo, mua trang thiết bị, cấp học bổng... Những người khuyết tật học tập hòa nhập tại các trường bình thường ít được quan tâm đầu tư hơn.

2.2.3. Quyền làm việc của người khuyết tật ở nước Cộng hoà nhân dân Trung Hoa

Về cơ bản cơ chế, luật pháp của Trung Hoa khá giống Việt Nam ở vai trò to lớn và quan trọng của Ủy ban nhân dân cấp tỉnh. Cũng giống như Trung Hoa, ủy ban nhân dân cấp tỉnh ở Việt Nam cũng có vai trò điều phối ngân sách trong việc hỗ trợ các hoạt động của người khuyết tật, đề ra hạn mức, chỉ tiêu về tỷ lệ làm việc của người khuyết tật trong địa bàn của mình. Vai trò to lớn trong việc quyết định chi ngân sách trong lĩnh vực nào, hạng mục nào, đối tượng nào của Ủy ban nhân dân sẽ ảnh hưởng rất lớn đến việc thực thi các chính sách chung của nhà nước về người khuyết tật.

Tuy nhiên Trung Hoa có một cơ quan về người khuyết tật mà Việt Nam không có, đó là Ủy ban quốc gia về người khuyết tật. Cơ quan này quản lý chung các vấn đề về người khuyết tật, phối hợp với ủy ban nhân dân để thực thi các chính sách về người khuyết tật. Tại Việt Nam nếu có thể thành lập một cơ quan tương tự thì cần tách bạch rõ nhiệm vụ quyền hạn với bộ lao động thương binh xã hội để tránh chồng chéo, đổ trách nhiệm cho nhau.

2.2.4. Quyền làm việc của người khuyết tật ở Mỹ

Đạo luật về người khuyết tật được tiếp cận dựa trên quyền của người khuyết tật. Đây là một đạo luật về dân quyền có tính chất bước ngoặt nhằm đảm bảo cơ hội bình đẳng cho những người khuyết tật trong lĩnh vực công ăn việc làm, tiện nghi công cộng, phương tiện chuyên chở, liên lạc viễn thông và các dịch vụ của địa phương, Chính phủ và các tiểu bang. Đạo luật gồm 10 luật liên bang nghiêm cấm sự kì thị và xác lập các quyền của những người khuyết tật được sống một cuộc đời độc lập và đầy đủ nhân phẩm trong xã hội.

Về đào tạo nghề: Đạo luật Phục hồi Chức năng 1973 của Hoa Kỳ có các điều khoản quy định các chương trình đào tạo nghề cho người khuyết tật trong đó quy định của Hoa Kỳ cho tất cả các tiểu bang phải có một kế hoạch cá nhân về tuyển dụng cho từng người khuyết tật.

Tiểu kết chương 2

Chương 2 đưa ra một cái nhìn tổng quan về tình hình người khuyết tật ở Việt Nam. Dựa theo các số liệu của cuộc tổng điều tra dân số và nhà ở năm 2009, (cuộc điều tra sử dụng khung phân loại quốc tế về Chức năng, Khuyết tật và Sức khỏe (ICF) của Tổ chức Y tế Thế giới (WHO))

Đồng thời chương 2 cũng đưa ra mô hình quản lý, chính sách, pháp luật của một số quốc gia về vấn đề quyền làm việc của người khuyết tật như Nhật Bản, Malaysia, Hoa kỳ, Trung Quốc...đồng thời phân tích để thấy được những ưu điểm mà Việt Nam có thể học hỏi, áp dụng trong thời gian tới.

Chương 3

THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP VỀ CHÍNH SÁCH, PHÁP LUẬT CỦA VIỆT NAM TRONG VIỆC THỰC HIỆN QUYỀN LÀM VIỆC CỦA NGƯỜI KHUYẾT TẬT

3.1. Chính sách đảm bảo quyền làm việc của người khuyết tật

3.1.1. Chính sách dạy nghề cho người khuyết tật

Để đảm bảo việc dạy nghề cho người khuyết tật đạt hiệu quả cao nhất, chính sách của nhà nước ta trú trọng vào 3 điểm quan trọng.

- Một là có chính sách ưu đãi, quan tâm đến người khuyết tật học nghề như hỗ trợ kinh phí một phần hoặc toàn bộ cho người học nghề. (đã được triển khai trên hầu hết các tỉnh thành của cả nước, tại Hà Nội đã được quy định rõ trong quyết định 4101/QĐ-UBND năm 2014 quy định và phê duyệt mức chi phí dạy nghề trình độ sơ cấp nghề cho người khuyết tật trên địa bàn thành phố Hà Nội).

Theo kế hoạch số 161/KH-UBND, thực hiện đề án trợ giúp người khuyết tật thành phố Hà Nội giai đoạn 2013 – 2020 thì:

“Mỗi năm bố trí kinh phí từ 2 đến 3 tỷ đồng trong Chương trình mục tiêu Quốc gia dạy nghề và giải quyết việc làm để tổ chức dạy nghề miễn phí cho người khuyết tật có nhu cầu và khả năng học nghề, nhằm giúp họ có ngành nghề phù hợp với khả năng lao động của mình để tự tạo việc làm hoặc tìm được việc làm có thu nhập ổn định cuộc sống.”

- Hai là có chính sách ưu đãi, quan tâm đến giáo viên dạy nghề.

Các quy định chi tiết và cụ thể hơn còn được nêu rõ trong nghị định số 43/2008/NĐ-CP của chính phủ Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Điều 62 và Điều 72 của Luật Dạy nghề. Trong đó nêu rõ cách tính phụ cấp và các khoản trợ cấp khác dành cho giáo viên dạy người khuyết tật. Từ đó có thể thấy nhà nước hết sức quan tâm, chăm sóc đến những nhu cầu, cũng như chia sẻ những khó khăn vất vả mà các giáo viên dạy người khuyết tật, do đặc thù nghề nghiệp phải vượt qua, khắc phục.

- Ba là tạo điều kiện, chính sách ưu đãi cho cơ sở dạy nghề dành cho người khuyết tật như được vay vốn ưu đãi, được miễn giảm tiền thuê đất, tiền thuê...vv

- Bốn là các chế tài đảm bảo để người khuyết tật được tư vấn học nghề miễn phí, các cơ sở dạy nghề đảm bảo các điều kiện về vật chất cũng như trình độ, giáo viên giảng dạy đảm bảo về trình độ, chuyên môn, tâm huyết với nghề. Tại nghị định số 144/2013/NĐ-CP về quy định xử phạt vi phạm hành chính về bảo trợ, cứu trợ xã hội và bảo vệ chăm sóc trẻ em đã quy định rõ.

3.1.2. Chính sách cho vay ưu đãi, giúp người khuyết tật tự tạo việc làm, hộ gia đình tạo việc làm cho người khuyết tật

Theo 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 thì nhà nước khuyến khích người khuyết tật tự tạo việc làm, hộ gia đình tạo việc làm cho người khuyết tật

Theo quy định người khuyết tật có hai nguồn vay vốn ưu đãi để sản xuất kinh doanh tự tạo việc làm, đó là từ ngân hàng chính sách xã hội địa phương và từ quỹ việc làm quốc gia (được triển khai từ năm 2005 Theo quyết định 71/2005/QĐ-TTg của thủ tướng chính phủ về cơ chế quản lý điều hành vốn cho vay của Quỹ quốc gia về việc làm).

3.1.3. Chính sách khuyến khích doanh nghiệp nhận người khuyết tật vào làm việc

Theo điều 34 luật người khuyết tật năm 2010 thì các cơ sở sản xuất kinh doanh sử dụng từ 30% tổng số lao động trở lên là người khuyết tật thì 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 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 tỉ lệ lao động là người khuyết tật, mức độ khuyết tật của người lao động và quy mô doanh nghiệp.

Hiện nay việc thực thi chính sách trên chưa thật sự hiệu quả. Rất nhiều doanh nghiệp có sử dụng người lao động khuyết tật vào làm việc đến 30% tổng số lao động nhưng vẫn khó để nhận được những ưu đãi về thuế và những hỗ trợ khác của nhà nước như trong pháp luật quy định.

3.2. Pháp luật đảm bảo quyền làm việc của người khuyết tật.

3.2.1. Quy định về quyền làm việc của lao động khuyết tật

Quyền làm việc của lao động khuyết tật là tiền đề tạo cơ hội cho lao động khuyết tật có việc làm, có cơ hội tiến thân, tự lập trong cuộc sống, không phải dựa dẫm vào gia đình, người thân, thể hiện sự quan tâm của Đảng và Nhà nước ta đối với lao động khuyết tật. Trong điều kiện nền kinh tế có nhiều chuyển biến như hiện nay, nền kinh tế thị trường hội nhập cùng biển lớn đòi hỏi đất nước tận

dụng mọi nguồn nhân lực và chất xám trong đó những người khuyết tật có khả năng lao động và đóng góp cho sự phát triển của bản thân, gia đình và xã hội cũng là một nguồn lực không hề nhỏ. Mà nếu chúng ta bỏ qua sẽ là một sự lãng phí lớn. Ý thức được điều đó, trong luật người khuyết tật Việt Nam năm 2010 và công ước quốc tế về quyền của người khuyết tật đều khẳng định người khuyết tật có quyền được học tập và bố trí công việc phù hợp với khả năng của mình. Điều này đã được quy định thành nguyên tắc tại điều 27 của công ước quốc tế và thể chế hóa trong luật nội địa Việt Nam tại điều 32,33,34,35 luật người khuyết tật Việt Nam năm 2010, quy định về việc dạy nghề, chính sách nhận người khuyết tật vào làm việc và các ưu đãi dành cho doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động là người khuyết tật.

3.2.2. Nhóm các quy định về học nghề và việc làm cho lao động khuyết tật

Luật dạy nghề được sửa đổi năm 2007 lần đầu tiên đã bổ sung chương về dạy nghề cho người khuyết tật. Chương VII đã quy định rõ các vấn đề sau đây:

- Cơ sở dạy nghề cho người khuyết tật ngoài việc đảm bảo các quy định chung ra thì còn cần đảm thêm một số điều kiện đặc thù khác như cơ sở vật chất, thiết bị giảng dạy, giáo trình, phương pháp và thời gian dạy nghề phải phù hợp với người khuyết tật. Giáo viên có chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng giảng dạy cho người khuyết tật.

- Chính sách đối với người khuyết tật học nghề, được hưởng học bổng và trợ cấp xã hội, chế độ cử tuyển, chính sách tín dụng giáo dục, chính sách miễn, giảm phí dịch vụ công cộng cho học sinh sinh viên quy định tại các điều 89, 90, 92 luật giáo dục. Được tư vấn học nghề, tư vấn việc làm miễn phí. Được giảm hoặc miễn học phí.

3.2.3. Nhóm các quy định về cơ sở dạy nghề, cơ sở sản xuất kinh doanh dành riêng cho người khuyết tật

Hướng dẫn Điều 126 Bộ luật lao động, Nghị định số 116/2004/NĐ-CP ngày 23 tháng 4 năm 2004 quy định cơ sở dạy nghề, cơ sở sản xuất kinh doanh dành riêng cho người khuyết tật được xét cấp hỗ trợ một phần kinh phí từ quỹ việc làm; được vay vốn với lãi suất thấp từ quỹ việc làm; được ưu tiên giao đất hoặc cho thuê đất ở những địa điểm thuận lợi cho việc tổ chức dạy nghề và sản xuất kinh doanh cho người khuyết tật; được miễn các loại thuế. Điều này có ý nghĩa thúc đẩy các cơ sở sản xuất kinh doanh nhận người khuyết tật vào làm việc, tạo thêm được nhiều chỗ làm mới cho người khuyết tật.

3.2.4. Quy định về tỉ lệ lao động khuyết tật mà doanh nghiệp phải nhận vào làm việc

Pháp lệnh người khuyết tật trước kia quy định rất cụ thể về tỉ lệ lao động khuyết tật mà doanh nghiệp phải nhận vào làm việc như sau: các doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế, mọi hình thức sở hữu phải nhận một tỉ lệ lao động là người khuyết tật vào làm việc theo tỉ lệ 2% đối với doanh nghiệp thuộc

các ngành sản xuất điện năng, luyện kim, hoá chất, địa chất, đo đạc bản đồ, dầu khí, khai thác mỏ, khai thác khoáng sản, xây dựng cơ bản, vận tải; theo tỷ lệ 3% đối với doanh nghiệp thuộc các ngành còn lại. Tuy nhiên luật người khuyết tật năm 2010 không còn quy định bắt buộc doanh nghiệp phải nhận người khuyết tật vào làm việc theo tỉ lệ như vậy nữa.

3.2.5. Quy định về quỹ hỗ trợ người khuyết tật

Trong pháp lệnh 81/CP ngày 23 tháng 11 năm 1995 (đã hết hiệu lực) quy định tỉ lệ người khuyết tật mà doanh nghiệp phải nhận vào làm. Nếu doanh nghiệp không nhận đủ số người khuyết tật vào làm việc theo quy định thì sẽ phải nộp một khoản tiền tương ứng vào quỹ việc làm dành cho người khuyết tật. Đây được coi là một nguồn thu chính của quỹ. Tuy nhiên khi luật người khuyết tật năm 2010 ra đời đã bỏ quy định bắt buộc tỉ lệ lao động khuyết tật mà doanh nghiệp phải nhận nên quy định về đóng góp cho quỹ việc làm này cũng bị bỏ đi. Thay vào đó điều 10 luật người khuyết tật quy định về quỹ hỗ trợ người khuyết tật.

3.2.6. Nhóm các quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi

Theo bộ luật lao động năm 2012, người khuyết tật ngoài việc được hưởng các chính sách về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi như người không khuyết tật thì còn là đối tượng hạn chế, không làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm. Điều 178 quy định cấm sử dụng lao động là người khuyết tật suy giảm khả năng lao động từ 51% trở lên làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm.

3.2.7. Nhóm các quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động

Theo điều 177 Bộ luật lao động năm 2012 quy định người sử dụng lao động phải có trách nhiệm trong việc bảo đảm an toàn, sức khỏe cho lao động khuyết tật. Pháp luật nhấn mạnh đến việc đảm bảo các điều kiện an toàn lao động, vệ sinh lao động cho người khuyết tật:

Điều 177. Sử dụng lao động là người khuyết tật

1. Người sử dụng lao động phải bảo đảm về điều kiện lao động, công cụ lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động phù hợp với lao động là người khuyết tật và thường xuyên chăm sóc sức khoẻ của họ.

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

3.3. Thể chế đảm bảo quyền làm việc của người khuyết tật.

3.3.1. Tổng quan về các Bộ, ngành phụ trách về vấn đề người khuyết tật tại Việt Nam

- Bộ lao động, thương binh, xã hội (BLĐTBXH)

Là cơ quan chính phụ trách về vấn đề người khuyết tật tại Việt Nam. Trách nhiệm này được quy định trong luật người khuyết tật năm 2012, theo đó xác định Bộ lao động thương binh xã hội là cơ quan phụ trách toàn bộ về vấn đề người khuyết tật đồng thời cũng giao một số trách nhiệm cụ thể cho các bộ ngành khác phụ trách.

- Ủy ban điều phối quốc gia về người khuyết tật Việt Nam

Cơ quan này kết nối tất cả các bộ ngành và quan tâm đến người khuyết tật gồm: Bộ lao động thương binh xã hội; Bộ y tế; Bộ giáo dục đào tạo; Bộ xây dựng; Bộ nội vụ; Bộ thể thao; Bộ tư pháp; Tổng cục thống kê; Bộ văn hóa thông tin; Bộ giao thông vận tải; Bộ tài chính; Tổng cục thuế; văn phòng chính phủ; Ban chỉ đạo nhà nước về công nghệ thông tin

- Ủy ban nhân dân các cấp.

UBND tỉnh là cơ quan công quyền quan trọng và độc lập tại địa phương. UBND tỉnh là cơ quan đầu não tại mỗi tỉnh, thành phố. UBND cũng độc lập về quản lý ngân sách và phân bổ ngân sách trong địa bàn. Việc phân bổ ngân sách quốc gia rất phức tạp, các ban ngành như sở LĐTBXH, sở y tế nhận ngân sách phân bổ theo ngành dọc từ Bộ LĐTBXH và bộ y tế, tuy nhiên các sở này cũng có thể nhận thêm ngân sách từ UBND tỉnh, thành phố.

- Cục việc làm

Theo quyết định số 517/QĐ-LĐTBXH của bộ lao động thương binh xã hội về việc quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu của cục việc làm. Tại điểm d điều 2 quy định rõ: Trách nhiệm của cục việc làm là đảm bảo chính sách việc làm đối với người khuyết tật...

3.3.2. Liên hiệp hội người khuyết tật Việt Nam

Ngày 2/8/2011 Bộ nội vụ đã ra quyết định thành lập liên hiệp hội người khuyết tật Việt Nam và thông qua điều lệ của hội. Các hội người khuyết tật Việt Nam hiện nay có cơ cấu tổ chức theo ngành dọc, bám theo phân cấp y như bộ máy hành pháp. Tức là sau liên hiệp hội người khuyết tật thuộc bộ lao động thương binh và xã hội, chúng ta có các hội người khuyết tật trực thuộc sở lao động thương binh xã hội của các tỉnh thành phố, và các hội người khuyết tật trực thuộc phòng lao động thương binh xã hội của các quận, huyện.

3.3.3. Hệ thống dạy nghề cho người khuyết tật

Việt Nam có một hệ thống các trung tâm dạy nghề khá đầy đủ, gồm 164 trường đào tạo nghề, 137 trường cao đẳng và trường trung cấp kỹ thuật tham gia vào hoạt động đào tạo nghề, 148 trung tâm dạy nghề và 150 trung tâm dịch vụ dạy nghề và việc làm Luật người khuyết tật quy định người khuyết tật được học miễn phí tại các trung tâm đào tạo nghề và được hưởng một số khoản trợ cấp xã hội.

3.4. Tổng quan đánh giá

Đánh giá nhận xét về:

1. Về Chính sách

Chính sách về dạy nghề cho người khuyết tật. Nhà nước để chú trọng đến:

- chính sách dạy nghề, trong đó ưu đãi các cơ sở dạy nghề dành cho người khuyết tật như được miễn giảm một số loại thuế, cho vay ưu đãi..

- Hỗ trợ người khuyết tật học nghề bằng việc trợ cấp tiền học phí, đi lại, ăn ở

- Hỗ trợ giáo viên dạy nghề cho người khuyết tật bằng mức trợ cấp theo pháp luật quy định.

Tuy nhiên vẫn còn lỗ hổng trong hệ thống các chính sách về đảm bảo quyền làm việc của người khuyết tật. Đó là chưa có chính sách tư vấn, hỗ trợ người khuyết tật tại nơi làm việc. Hầu hết chỉ dừng lại ở việc dạy nghề và tư vấn việc làm, giới thiệu việc làm.

Chính sách ưu đãi các doanh nghiệp sử dụng lao động là người khuyết tật

Hiện nay việc thực thi chính sách trên chưa thật sự hiệu quả. Rất nhiều doanh nghiệp có sử dụng người lao động khuyết tật vào làm việc đến 30% tổng số lao động nhưng vẫn khó để nhận được những ưu đãi về thuế và những hỗ trợ khác của nhà nước như trong pháp luật quy định. Bởi lẽ như trên đã phân tích thủ tục để làm hồ sơ xin miễn giảm thuế là rất nhiều và phức tạp và còn phải gia hạn thương xuyên mỗi năm. Những công việc mang tính thủ tục hành chính trên cũng sẽ làm mất thời gian và tiền bạc không nhỏ của doanh nghiệp nên nhiều doanh nghiệp không mấy thiết tha với những chính sách khuyến khích sử dụng người lao động khuyết tật của nhà nước. Vô hình chung, chính sách trên không đạt được hiệu quả như mong đợi.

2. Pháp luật đảm bảo quyền làm việc của lao động khuyết tật

- Vấn đề dạy nghề: việc lựa chọn nghề để dạy nên gắn kết với đầu ra là tạo việc làm, các chỉ tiêu và các hướng dạy nghề nên phân biệt dạy nghề để có nghề ổn định kiếm sống với dạy để phổ cập nâng cao kiến thức. Vì vậy chỉ tiêu dạy nghề và nghề gì thiết thực cho NKT có được cuộc sống ổn định bằng nghề đã được đào tạo nhằm tránh lãng phí là vấn đề cần bàn đối với cấp phân bổ kế hoạch chỉ tiêu dạy nghề.

- Thời gian dạy các nghề dành cho NKT nên nghiên cứu lại bởi NKT có nhiều khó khăn khi học nghề như: đa dạng khuyết tật, trình độ văn hóa thấp, thời gian thực tập đòi hỏi dài hơn học lý thuyết, do vậy không thể áp dụng đồng loạt các nghề như nhau 3 tháng hoặc 6 tháng, điều này đòi hỏi cần phải có nghiên cứu cụ thể.

3. Thể chế thực hiện quyền làm việc của người khuyết tật.

Như đã phân tích ở trên, thể chế thực hiện các vấn đề về người khuyết tật nói chung và vấn đề quyền làm việc của người khuyết tật nói riêng, nổi bật lên vai trò quan trọng của Ủy ban nhân dân tỉnh / thành phố. Đây là cơ quan đầu mối tập trung và phân bổ nguồn ngân sách để thực hiện các chính sách hỗ trợ người khuyết tật. Trong khi cơ quan chịu trách nhiệm ngành dọc là bộ lao động và thương binh xã hội mới là cơ quan chủ trì, thực hiện các chủ trương, chính sách liên quan đến người khuyết tật. Chính vì sự chồng chéo về nhiệm vụ, chức năng, thiếu thống nhất đó mà có hiện tượng mặc dù chủ chương của bộ lao động thương binh xã hội là ưu tiên phát triển giáo dục hòa nhập nhưng phần lớn ngân sách của ủy ban nhân dân dành cho việc giáo dục đối với người khuyết tật lại dùng để đầu tư cho các cơ sở giáo dục chuyên biệt.

Đối với chính sách cho người khuyết tật vay vốn để phát triển sản xuất, tự

tạo việc làm là một chính sách vô cùng đúng đắn nhưng do việc triển khai đến cấp cơ sở còn chưa khoa học, hợp lý nên số người khuyết tật có thể tiếp cận được nguồn vốn là rất ít.

3.5. Một số giải pháp nhằm đảm bảo thực thi quyền làm việc của người khuyết tật Việt Nam.

3.5.1. Hoàn thiện pháp luật

- Quy định về cấm sử dụng người khuyết tật từ 51% trở lên làm thêm giờ vào ban đêm chỉ có thể được thực thi nếu quy định trên được quy định rõ trong điều lệ của công ty và được phổ biến đến từng đơn vị sản xuất. Bộ lao động thương binh xã hội khi phê duyệt điều lệ công ty cần chú ý đến điểm này. Ngoài ra trong đầu vào tuyển dụng người khuyết tật cũng cần được giám định mức độ khuyết tật của người lao động khuyết tật thì mới có thể thực thi được. Do đó để thực thi quy định bảo vệ người lao động khuyết tật làm thêm giờ, cần có thêm các quy phạm pháp luật quy định chi tiết, cụ thể việc thi hành như trên. Các điều trên cần được bổ sung vào các văn bản hướng dẫn của bộ và sở lao động thương binh xã hội các tỉnh, thành.

- Trong việc thực hiện quy định, cấm mọi hành vi phân biệt đối xử với người lao động khuyết tật trong tuyển dụng, không được từ chối tuyển dụng người khuyết tật nếu họ đáp ứng được các yêu cầu tuyển dụng. Vậy thì trong các thông báo tuyển dụng, kể cả trong các cơ quan công lập có mục nào dành cho người khuyết tật hay không? có mục nào khuyến khích và tạo điều kiện để người khuyết tật nộp đơn xin việc bình đẳng như những người không khuyết tật không? Hiện nay không có, bởi vậy cần bổ sung các quy định pháp luật bắt buộc các thông báo tuyển dụng, ít nhất là của các cơ quan công quyền dành những mục thích hợp để tuyển dụng lao động khuyết tật.

- Hằng năm, biên chế nhà nước nên dành một mức % nhất định ở các vị trí phù hợp với khả năng của người khuyết tật như ngành công nghệ thông tin, trực tổng đài, công việc văn thư lưu trữ...vân vân để dành cho những người khuyết tật có đủ khả năng và năng lực.

3.5.2. Hoàn thiện chính sách

- Về chính sách, nhà nước ta cần nhất quán khuyến khích giáo dục hòa nhập cho người khuyết tật thay vì giáo dục chuyên biệt. Để người khuyết tật có thể sống, học tập và làm việc trong môi trường bình thường giống như bao người không khuyết tật khác. Chính điều đó sẽ tạo tâm lý cởi mở, tự tin cho người khuyết tật, đồng thời cũng mang tính chất giáo dục, tuyên truyền tác động trực tiếp đến những người xung quanh có cái nhìn bình đẳng đối với người khuyết tật. Bộ lao động và thương binh xã hội đã có nhận thức về vấn đề này tuy nhiên pháp luật của ta hiện vẫn ưu tiên chi ngân sách hỗ trợ hầu như toàn bộ cho các cơ sở giáo dục chuyên biệt dành cho người khuyết tật. Vô hình

chung đã khuyến khích mô hình giáo dục chuyên biệt trên cả nước, chưa khuyến khích được mô hình giáo dục hòa nhập cho người khuyết tật. Chính sách trên cần được thể chế hóa ít nhất trong các văn bản dưới luật như quyết định của thủ tướng để triển khai thực hiện trong cả nước.

- Cần có chính sách tạo dựng một vòng tròn khép kín giúp đỡ người khuyết tật thực hiện quyền làm việc. Cụ thể bắt đầu từ khâu tư vấn học nghề, dạy nghề, giới thiệu việc làm, hỗ trợ người khuyết tật tại nơi làm việc để họ có thể hòa nhập và gắn bó với công việc đã chọn, với cơ quan tuyển dụng mình. Hiện nay chúng ta đang mắc phải tình trạng rót kinh phí dạy nghề ngắn hạn cho người khuyết tật, cấp chứng chỉ, sau đó thả nổi để người khuyết tật tự tìm việc làm, hoặc có tư vấn, giới thiệu nhưng sau đó không quan tâm, giúp đỡ, giải quyết những khó khăn người khuyết tật gặp phải tại nơi làm việc do điều kiện không phù hợp hoặc môi trường kỳ thị..vv. dẫn đến người khuyết tật làm việc một thời gian thì phải nghỉ làm, thậm chí bỏ nghề và mất nghề đã học.

3.5.3. Hoàn thiện thể chế

- Như đã phân tích ở chương 3, việc ủy ban nhân dân nắm giữ và quyết định trong việc chi ngân sách được phân cho việc đào tạo nghề cho người khuyết tật, cùng với bộ, sở lao động thương binh xã hội tạo lên sự không nhất quán trong chính sách. Dẫn tới các chính sách đề ra không được thực thi đúng, kinh phí của nhà nước rót xuống không đạt được hiệu quả xứng đáng. Bởi vậy, người viết kiến nghị nên để cho bộ, sở, phòng lao động thương binh xã hội, tức là tổ chức theo ngành dọc, và chi ngân sách, thực hiện các chính sách, đề án theo ngành dọc, trọng tâm. Như vậy vừa có được hiệu quả cao nhất trong việc thực thi chính sách, pháp luật vừa dễ dàng quy trách nhiệm khi xảy ra sai sót.

- Như đã phân tích ở chương 3, một số chính sách của nhà nước, tuy rất đúng đắn nhưng triển khai kém hiệu quả như chính sách cho người khuyết tật vay vốn ưu đãi từ ngân hàng chính sách hoặc quỹ việc làm quốc gia để tự tạo việc làm, sản xuất kinh doanh chẳng hạn. Mặc dù đã có chủ trương, chính sách nhưng việc triển khai trên thực tế rất ít. Đó là do cơ chế thực hiện chưa hiệu quả. Về vấn đề này có thể tham khảo một mô hình hiện nay đang hoạt động rất hiệu quả đó là cách làm của hội người mù Việt Nam. Để việc triển khai dự án cho vay ưu đãi đối với người khuyết tật để sản xuất kinh doanh, tự tạo việc làm, thay vì triển khai dự án đến UBND cấp xã, phường, thì việc triển khai đến các hội người khuyết tật sẽ hiệu quả hơn. Vì các hội người khuyết tật sẽ đóng vai trò là cầu nối, là cơ quan bảo lãnh uy tín bởi lẽ hơn ai hết, các hội này hiểu rõ các hội viên của mình, hoàn cảnh và khả năng của từng người. Việc này cũng sẽ khiến hội người khuyết tật thu hút được thêm nhiều hội viên và hoạt động hiệu quả hơn.

Tiểu kết chương 3

Chương 3 là chương trọng tâm của luận văn, phân tích một cách chi tiết, cụ thể về ba khía cạnh: Chính sách, pháp luật và thể chế của Việt Nam trong vấn đề quyền làm việc của người khuyết tật.

Từ các phân tích cụ thể, người thực hiện đề tài đã nêu ra các thiếu sót, bất cập trong chính sách, pháp luật và thể chế của Việt Nam trong vấn đề quyền làm việc của người khuyết tật và căn cứ vào các nhận định khoa học để đưa các giải pháp, kiến nghị nhằm hoàn thiện hơn chính sách, pháp luật và cơ chế của Việt Nam trong thời gian tới.

KẾT LUẬN

Toàn bộ luận văn là quá trình nghiên cứu, phân tích vấn đề quyền làm việc của người khuyết tật tại Việt Nam. Trong đó, luận văn cũng đã cung cấp những kiến thức chuyên ngành pháp luật nhân quyền quốc tế, quốc gia và khu vực đối với việc quy định và thực thi quyền làm việc của người khuyết tật. Cuối cùng con người cơ bản cần được pháp luật thừa nhận và thực thi. Để thực thi quyền trên có hiệu quả, ngoài nỗ lực của bản thân người khuyết tật thì còn đòi hỏi cần sự chung tay và ý thức cao của nhà nước, doanh nghiệp và cộng đồng.

Luận văn đã phân tích vấn đề quyền làm việc của người khuyết tật tại Việt Nam dưới ba vấn đề: Chính sách, pháp luật và thể chế. Từ việc phân tích, tìm hiểu để phát hiện ra những tồn tại hạn chế và đề xuất các kiến nghị giúp hoàn thiện chính sách, pháp luật và thể chế của Việt Nam.

Bên cạnh việc phân tích quyền làm việc của người khuyết tật dưới góc độ pháp luật về quyền con người, luận văn đồng thời cung cấp bối cảnh thực trạng về quyền làm việc của người khuyết tật tại Việt Nam, so sánh với pháp luật từ một số quốc gia tiêu biểu như Hoa Kỳ, Trung Hoa, Malaysia, Nhật để từ đó đưa ra những khuyến nghị về các giải pháp có thể áp dụng hiệu quả tại Việt Nam, phù hợp với bối cảnh về kinh tế, văn hóa, xã hội Việt Nam.

Kết thúc luận văn này, tác giả hi vọng có thể có những gợi ý hữu ích trong việc hoàn thiện sửa đổi chính sách, pháp luật và cơ chế thực thi quyền làm việc của người khuyết tật tại Việt Nam.