

ĐẠI HỌC HUẾ
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT



PHÁP LUẬT VỀ LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI KHUYẾT TẬT

Ngành : **Luật Kinh tế**
Chuyên ngành : **Luật Tổ chức kinh doanh**
Niên khóa : **2012 - 2016**

KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

SINH VIÊN THỰC HIỆN : ĐỖ THỊ TỎ TRINH
NGƯỜI HƯỚNG DẪN : TS. ĐÀO MỘNG ĐIỆP

THỪA THIÊN HUẾ, năm 2016



Lời Cảm Ơn

Trong suốt quá trình thực hiện khóa luận này em đã nhận được rất nhiều sự giúp đỡ tận tình của quý thầy cô giáo, thư viện nhà trường, các bạn trong lớp Luật TCKD K36D... Vì vậy, quá trình nghiên cứu đề tài khóa luận này diễn rất thuận lợi.

Em xin gửi lời cảm ơn chân thành đến quý thầy giáo, cô giáo, những người đã dành rất nhiều tâm huyết để truyền đạt cho chúng em tất cả các kiến thức, kỹ năng cần thiết về ngành Luật trong suốt quá trình theo học tại ngôi trường Đại học Luật – Đại học Huế. Đây sẽ là hành trang quý báu và vững chắc cho chúng em bước vào đời.

Đặc biệt, em xin bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc đến Tiến sĩ Đào Mộng Điệp – người đã trực tiếp hướng dẫn và tận tình giúp đỡ em về mặt kiến thức, tạo nền tảng để em có thể thực hiện và hoàn thành tốt khóa luận này.

Mặc dù đã có nhiều cố gắng, song do bước đầu làm quen với công tác nghiên cứu khoa học và tiếp cận với thực tiễn, nên chắc chắn sẽ không tránh khỏi những hạn chế, thiếu sót nhất định. Vì vậy, em rất mong nhận được ý kiến đóng góp từ quý thầy cô giáo, cũng như các bạn có sự quan tâm đến bài khóa luận này của em để em có thể khắc phục và hoàn thiện một cách tốt hơn.

Em xin chân thành cảm ơn!

Huế, ngày 28 tháng 03 năm 2016

Sinh viên

Đỗ Thị Tố Trinh



LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các số liệu nêu trong khóa luận là trung thực. Kết quả nghiên cứu nêu trong khóa luận chưa từng được ai công bố trong bất kỳ công trình nào khác.

Tác giả

Đỗ Thị Tố Trinh

THỐNG KÊ TRÍCH DẪN TÀI LIỆU THAM KHẢO

STT	Tác giả tài liệu trích dẫn	Trang Khóa luận	Tần suất trích dẫn
1	Trần Thị Tú Anh (2014)	17, 32	3
2	Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (2015)	49	1
3	Chuyên trang đào tạo nghề cho lao động nông thôn	50	1
4	Nguyễn Thị Thùy Dung (2012)	62	1
5	Đào Mộng Điệp (2015)	18, 20	2
6	Hội người mù huyện Mê Linh	12	1
7	Huỳnh Minh (2015)	54	1
8	Phạm Thị Thúy Nga (2012)	41	1
9	Tùng Nguyên (2013)	55	1
10	Tạp chí Người bảo trợ (2015)	31, 55	2
11	Hồng Thạnh (2010)	52	1
12	Nguyễn Thị Triền (2012)	62	1
13	Văn phòng tổ chức lao động quốc tế (2006)	11, 21	3
14	Vụ pháp chế (2010)	12, 23, 26, 27, 28, 77	9

MỤC LỤC

A. MỞ ĐẦU	3
1. Tính cấp thiết của đề tài	3
2. Tình hình nghiên cứu đề tài	4
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....	7
4. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu.....	7
5. Phương pháp nghiên cứu.....	8
6. Bố cục của đề tài	9
B. NỘI DUNG	10
Chương 1	10
KHÁI QUÁT VỀ LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI KHUYẾT TẬT	10
VÀ PHÁP LUẬT ĐIỀU CHỈNH	10
1.1 Một số vấn đề lý luận về lao động là người khuyết tật	10
1.1.1 Khái niệm về lao động là người khuyết tật	10
1.1.2 Đặc điểm về lao động là người khuyết tật	13
1.2 Pháp luật điều chỉnh về lao động là người khuyết tật	16
1.2.1 Sự cần thiết của việc điều chỉnh pháp luật về lao động là người khuyết tật	16
1.2.2 Khái niệm pháp luật về lao động là người khuyết tật	20
1.2.3 Nội dung pháp luật về lao động là người khuyết tật trong mối tương quan với pháp luật một số nước trên thế giới	22
Chương 2	31
THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI KHUYẾT TẬT VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN TẠI VIỆT NAM	31
2.1 Thực trạng pháp luật hiện hành về lao động là người khuyết tật	31
2.1.1 Địa vị pháp lý của lao động là người khuyết tật	31

2.1.2 Trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động là người khuyết tật.....	40
2.1.3 Quản lý nhà nước về lao động là người khuyết tật.....	45
2.2 Thực tiễn thực hiện pháp luật về lao động là người khuyết tật tại Việt Nam.....	48
2.2.1 Kết quả đạt được	49
2.2.2 Hạn chế tồn tại.....	54
Chương 3	65
HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ	65
THỰC THI PHÁP LUẬT VỀ LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI KHUYẾT TẬT ...	65
3.1 Sự cần thiết phải hoàn thiện pháp luật về lao động là người khuyết tật	65
3.2 Các yêu cầu hoàn thiện	67
3.3 Giải pháp hoàn thiện và nâng cao hiệu quả thực thi về lao động là người khuyết tật	72
3.3.1 Một số giải pháp đề ra nhằm hoàn thiện pháp luật về lao động là người khuyết tật.....	72
3.3.2 Một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về lao động là người khuyết tật.....	79
C. KẾT LUẬN	84
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	85

A. MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Trong bất kì một xã hội hay một thời đại nào, lao động luôn đóng vai trò tối thượng và then chốt. Bởi lao động tạo ra của cải và nuôi sống mọi lực lượng, giai cấp, tầng lớp trong xã hội. Do vậy, tìm kiếm một công việc phù hợp nhằm ổn định cuộc sống luôn là mục đích hướng tới của mọi người lao động.

Việt Nam là một quốc gia vẫn còn đang phải gánh chịu những hậu quả nặng nề của chiến tranh, kèm với đó là các yếu tố về điều kiện địa lý tự nhiên khắc nghiệt, thiên tai thường xuyên xảy ra, tình trạng giao thông không ổn định,... đã làm cho số lượng người khuyết tật ở nước ta chiếm tỷ lệ khá cao so với thế giới và có chiều hướng gia tăng, trong đó đa phần là người đang trong độ tuổi lao động hoặc còn khả năng lao động. Vì vậy, việc làm đối với người khuyết tật là một nhu cầu bức thiết.

Trong bối cảnh đất nước với dân số đông và nguồn lao động dồi dào, việc làm cho lao động bình thường vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu của người xin việc và nạn thất nghiệp đang còn phổ biến, nóng bỏng hơn bao giờ hết thì vấn đề lao động, giải quyết việc làm cho người khuyết tật chắc chắn sẽ khó khăn, gian nan hơn gấp bội mà để giải quyết đòi hỏi phải có sự nỗ lực không ngừng từ phía người khuyết tật, xã hội và cơ quan ban ngành.

Thực tế là mặc dù hành lang pháp lý dành cho lao động là người khuyết tật đã tương đối đầy đủ, đáp ứng được nhu cầu mà thực tiễn đòi hỏi nhưng do những khiếm khuyết về mặt cơ thể, hạn chế về sức khỏe cũng như thái độ, tâm lý của người sử dụng lao động đối với lao động là người khuyết tật vẫn còn nhiều hạn chế đã dẫn đến thực trạng là nhiều người khuyết tật tuy có đủ khả năng đáp ứng các yêu cầu tuyển dụng nhưng họ vẫn không có việc làm. Bộ phận người khuyết tật có việc làm lại thường chịu những thiệt thòi về các vấn đề như: tiền lương, vị trí công việc, điều kiện lao động... Điều này đã gây ra những cản trở

trong vấn đề bảo đảm quyền được tham gia bình đẳng vào xã hội của lao động là người khuyết tật.

Nhận thức được điều đó, Đảng và Nhà nước đã hết sức quan tâm, tạo điều kiện về lao động cho người khuyết tật thông qua hệ thống các quy phạm pháp luật nằm trong nhiều các văn bản pháp lý khác nhau, đặc biệt là trong quy định của Bộ luật Lao động 2012 nhằm giúp người lao động khuyết tật có thể hòa nhập cộng đồng, mở rộng các mối quan hệ cũng như gia tăng cơ hội việc làm cho đối tượng này. Tuy nhiên, điều đó vẫn chưa đủ, bởi thực tiễn áp dụng pháp luật dành cho lao động khuyết tật trong thời gian qua cho thấy vẫn còn những thiếu sót nhất định, nhiều qui định chưa phù hợp với thực tế, chưa có tính khả thi đã làm ảnh hưởng đến các quyền lợi hợp pháp cũng như chưa đáp ứng được hết nguyện vọng của lao động là người khuyết tật.

Vì vậy, trong giai đoạn hội nhập kinh tế quốc tế và xây dựng nền dân chủ bình đẳng như hiện nay thì việc nghiên cứu một cách có hệ thống, khoa học các quy định của pháp luật về người lao động khuyết tật nhằm đa dạng hóa cơ cấu lao động, đáp ứng nhu cầu của xã hội nói chung và của thị trường lao động nói riêng là điều hết sức cần thiết. Đây là lí do người viết chọn đề tài ***“Pháp luật về lao động là người khuyết tật”*** cho bài khóa luận tốt nghiệp của mình.

2. Tình hình nghiên cứu đề tài

Qua quá trình khảo sát về tình hình nghiên cứu, tác giả nhận thấy trong các công trình khoa học đã công bố trước đây, vấn đề lao động đối với người khuyết tật được nghiên cứu ở các góc độ kinh tế, xã hội, pháp lý khác nhau nhưng chưa nhiều. Hầu như chưa có công trình khoa học nào nghiên cứu chuyên sâu, đầy đủ vấn đề pháp luật về lao động là người khuyết tật.

Hiện nay, quyền của lao động là người khuyết tật là một nội dung nghiên cứu vẫn còn hạn chế ở nước ta. Kể từ sau khi Bộ luật Lao động 2012 được ban

hành thì vấn đề lao động đối với người khuyết tật thu hút sự quan tâm của một số tác giả với các công trình nghiên cứu như:

Hà Thị Lan (2014), *“Bảo vệ quyền của người khuyết tật trong pháp luật lao động Việt Nam – Thực trạng và giải pháp”*, Luận văn Thạc sĩ Luật học, Khoa Luật – Đại học Quốc gia Hà Nội. Đề tài này đã nghiên cứu chuyên sâu những vấn đề lý luận và thực tiễn trong việc thi hành các qui định về lao động liên quan đến việc bảo đảm các quyền cho lao động là người khuyết tật tại Việt Nam. Tuy nhiên, tác giả chỉ mới đi sâu vào phân tích các cơ chế để bảo vệ quyền lợi mà Nhà nước, pháp luật qui định dành cho đối tượng này chứ chưa làm rõ vấn đề đánh giá sự hợp lý trong các qui phạm pháp luật hiện hành đối với lao động là người khuyết tật.

Đào Thị Kim Dung (2014), *“Pháp luật về dạy nghề đối với người khuyết tật ở Việt Nam”*, Luận văn Thạc sĩ Luật học, Khoa Luật – Đại học Quốc gia Hà Nội. Đề tài này đã làm sáng tỏ những vấn đề lý luận pháp lý liên quan đến cơ chế thực hiện công tác dạy nghề, tạo việc làm cho lao động là người khuyết tật và thực tiễn thực hiện các qui định này tại Việt Nam. Tuy nhiên, tác giả chỉ mới dừng lại ở khía cạnh dạy nghề cho người khuyết tật, đây chỉ là một phần nội dung trong các chế định áp dụng đối với lao động là người khuyết tật, do đó chưa đánh giá được hết các vấn đề liên quan đến đối tượng này.

Trần Thị Tú Anh (2014), *“Pháp luật về vấn đề giải quyết việc làm cho người lao động khuyết tật ở Việt Nam hiện nay”*, Luận văn Thạc sĩ Luật học, Khoa Luật – Đại học Quốc gia Hà Nội. Đây là công trình nghiên cứu chuyên sâu về lĩnh vực giải quyết việc làm cho lao động là người khuyết tật. Phân tích, đánh giá thực trạng việc làm dành cho đối tượng lao động này, đồng thời đề xuất các giải pháp khắc phục khó khăn trong vấn đề việc làm của lao động là người khuyết tật. Tuy nhiên, công trình khoa học này chỉ mới đề cập đến quá trình đánh giá, giải quyết nhu cầu có việc làm cho người khuyết tật. Đề tài không nghiên cứu vấn đề bảo đảm các quyền cho người lao động khuyết tật trong quá

trình lao động, giải quyết các mâu thuẫn giữa người sử dụng lao động và lao động là người khuyết tật trong quan hệ lao động.

Ngoài các luận án, luận văn thì các công trình khoa học pháp lý liên quan cũng được công bố dưới hình thức các bài viết, bài báo, ấn phẩm như: Tổ chức Lao động quốc tế (2006) *“Hướng tới cơ hội việc làm bình đẳng cho người khuyết tật thông qua hệ thống pháp luật”*; Trần Thị Thiệp, Hoàng Thị Yên (2010) *“Hòa nhập người khuyết tật Việt Nam, đánh giá cuối kỳ 2010”*; Nxb Lao động – xã hội (2011) *“Việc làm của người khuyết tật, kinh nghiệm và bài học rút ra từ dự án “Phát huy năng lực của người khuyết tật tại thành phố Đà Nẵng thông qua các cơ hội và dịch vụ y tế”*, Trần Văn Kham (2011) *“Việc làm cho người khuyết tật – một số cách tiếp cận”*...

Các công trình trên được nghiên cứu công phu, có hệ thống về các khía cạnh khác nhau trong pháp luật về lao động đối với người khuyết tật. Tuy nhiên, mỗi đề tài chỉ phân tích chuyên sâu, làm rõ nội dung của một hoặc một số vấn đề trong chế định pháp luật dành cho lao động là người khuyết tật mà chưa có sự đánh giá một cách khái quát, tổng quan về hệ thống pháp luật áp dụng đối với lao động là người khuyết tật, phân tích nhu cầu việc làm và mối quan hệ giữa người lao động khuyết tật với người sử dụng lao động, các hạn chế trong các qui định của pháp luật hiện hành.

Nói tóm lại, lao động là người khuyết tật là một phần trong cơ cấu lực lượng lao động cả nước, đây là đối tượng cần thiết nhận được sự quan tâm của Đảng, Nhà nước và xã hội. Mặc dù từ sau khi Bộ luật Lao động 2012 ra đời và có hiệu lực, đã có một số các công trình khoa học pháp lý nghiên cứu về đối tượng này nhưng chưa nhiều và chưa khái quát. Các vấn đề liên quan đến chính sách tăng cường cơ hội việc làm cho lao động là người khuyết tật, cơ chế để củng cố và bảo vệ các quyền lợi cho người lao động khuyết tật trong quá trình lao động, việc giải quyết các khó khăn cho người sử dụng lao động khi tuyển dụng lao động khuyết tật cũng như gia tăng các lợi ích cho người sử dụng lao

động nhằm thu hút việc mở rộng, tạo cơ hội việc làm cho người khuyết tật là chưa có. Do vậy, tác giả thực hiện đề tài nghiên cứu “*Pháp luật về lao động là người khuyết tật*” nhằm mục đích nghiên cứu một cách có hệ thống, tổng quan các qui định của pháp luật hiện hành liên quan đến lao động là người khuyết tật.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1 Đối tượng nghiên cứu

Đề tài tập trung nghiên cứu các quy định của pháp luật về lao động là người khuyết tật được quy định trong Bộ luật Lao động 2012 và một số các văn bản liên quan như: Luật Người khuyết tật 2010, Luật Việc làm 2013, Nghị định 28/2012/NĐ-CP qui định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Người khuyết tật, Nghị định 95/2013/NĐ-CP qui định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng...

Tìm hiểu quá trình áp dụng các quy định của pháp luật về người lao động khuyết tật trong thực tiễn.

3.2 Phạm vi nghiên cứu

Về lý luận: Đề tài nghiên cứu các quy định của pháp luật về lao động là người khuyết tật.

Về thực tiễn: Đề tài nghiên cứu thực tiễn áp dụng những quy định của pháp luật lao động Việt Nam về lao động là người khuyết tật. Trên cơ sở đó, tìm ra những khó khăn, bất cập để đề xuất các kiến nghị và giải pháp cơ bản nhằm sửa đổi, bổ sung hoặc ban hành các quy định mới nhằm hoàn thiện và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật lao động về lao động khuyết tật ở nước ta.

4. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

4.1 Mục đích nghiên cứu của đề tài

Quá trình nghiên cứu đề tài “*Pháp luật về lao động là người khuyết tật*” nhằm hướng tới mục đích:

Một là, làm sáng tỏ các vấn đề lí luận về lao động là người khuyết tật và pháp luật điều chỉnh.

Hai là, đánh giá thực trạng pháp luật về lao động là người khuyết tật.

Ba là, hoàn thiện và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về lao động là người khuyết tật.

4.2 Nhiệm vụ nghiên cứu của đề tài

Để đạt được mục đích trên, đề tài đặt ra các nhiệm vụ nghiên cứu chủ yếu sau đây:

Một là, nghiên cứu khái quát lao động là người khuyết tật và pháp luật điều chỉnh lao động là người khuyết tật như: khái niệm, vai trò của lao động là người khuyết tật; pháp luật về lao động là người khuyết tật; nội dung điều chỉnh pháp luật về lao động là người khuyết tật...

Hai là, đánh giá pháp luật hiện hành về lao động là người khuyết tật. Xem xét những điểm hạn chế, vướng mắc bất cập từ hệ thống pháp luật về lao động là người khuyết tật.

Ba là, đề xuất các giải pháp cơ bản nhằm hoàn thiện pháp luật về lao động là người khuyết tật; sự cần thiết phải hoàn thiện pháp luật về lao động là người khuyết tật; các yêu cầu của việc hoàn thiện pháp luật về lao động là người khuyết tật; những giải pháp hoàn thiện và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về lao động là người khuyết tật trong thực tế.

5. Phương pháp nghiên cứu

Để đạt được mục đích nghiên cứu và giải quyết tốt các nhiệm vụ nghiên cứu, đề tài lấy chủ nghĩa duy vật lịch sử của triết học Mác- Lenin cũng như của lý luận chung về Nhà nước và pháp luật làm cơ sở phương pháp luận. Đồng thời đề tài cũng bám sát chủ trương, định hướng của Đảng và Nhà nước về xây dựng và phát triển kinh tế thị trường, thực hiện công nghiệp hóa hiện đại hóa đất nước.

Bên cạnh đó, đề tài cũng sử dụng các phương pháp nghiên cứu cụ thể phù hợp với từng nội dung, từng khía cạnh của đề tài.

Phương pháp tổng hợp là phương pháp được sử dụng chủ yếu khi nghiên cứu những vấn đề lý luận và đánh giá thực trạng pháp luật về lao động là người khuyết tật nhằm tìm ra những ưu điểm, hạn chế về nội dung điều chỉnh pháp luật đối với lao động là người khuyết tật. Ngoài ra, còn sử dụng thêm phương pháp thống kê để làm rõ thực tiễn thực thi pháp luật về lao động là người khuyết tật.

Phương pháp phân tích, so sánh và logic được sử dụng hầu hết trong các nội dung nghiên cứu xuyên suốt khoá luận để giải quyết nội dung của đề tài.

Phương pháp phân tích các quy phạm pháp luật và dự báo pháp luật cũng được sử dụng để đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật.

6. Bố cục của đề tài

Ngoài Bảng thống kê tài liệu tham khảo; Mục lục; Danh mục tài liệu tham khảo, đề tài với tiêu đề: “*Pháp luật về lao động là người khuyết tật*” được chia làm 3 phần: Phần mở đầu, phần nội dung và phần kết luận. Trong đó phần nội dung gồm 3 chương:

Chương 1. Khái quát về lao động là người khuyết tật và pháp luật điều chỉnh.

Chương 2. Thực trạng pháp luật về lao động là người khuyết tật và thực tiễn thực hiện tại Việt Nam.

Chương 3. Hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về lao động là người khuyết tật.

B. NỘI DUNG

Chương 1

KHÁI QUÁT VỀ LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI KHUYẾT TẬT VÀ PHÁP LUẬT ĐIỀU CHỈNH

1.1 Một số vấn đề lý luận về lao động là người khuyết tật

1.1.1 Khái niệm về lao động là người khuyết tật

So với thế giới thì Việt Nam tiếp cận vấn đề lao động cho người khuyết tật dưới góc độ pháp lý tương đối muộn hơn. Một phần nguyên nhân xuất phát từ tiến trình lịch sử của dân tộc khi mà chúng ta chỉ mới trải qua hơn bốn mươi năm kể từ khi thiết lập nền hòa bình đất nước, xây dựng lại nền kinh tế đổ nát sau hai cuộc chiến tranh vĩ đại của dân tộc. Với xuất phát điểm chậm đó, là một quốc gia đi sau nên quá trình xây dựng hệ thống pháp luật trong nước gặp được thuận lợi là có điều kiện tiếp thu, học hỏi những giá trị, kinh nghiệm của bạn bè quốc tế. Qua đó rút ra được những bài học, kinh nghiệm quý báu cho hoạt động lập pháp trong vấn đề quy định về người khuyết tật nói chung và vấn đề lao động đối với người lao động khuyết tật nói riêng.

Trong khoa học pháp lý, tại khoản 1 Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2012 qui định: *“Người lao động là người từ đủ 15 tuổi trở lên, có khả năng lao động, làm việc theo hợp đồng lao động, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành của người sử dụng lao động”*. Như vậy, không phải mọi công dân đều có thể trở thành chủ thể của quan hệ pháp luật lao động với tư cách là người lao động. Muốn trở thành chủ thể của quan hệ pháp luật lao động thì công dân hoặc cá nhân ấy phải thỏa mãn những điều kiện nhất định do pháp luật quy định, những điều kiện ấy trong khoa học pháp lý gọi là năng lực pháp luật lao động và năng lực hành vi lao động. Năng lực pháp luật lao động của công dân là khả năng mà pháp luật quy định hay ghi nhận cho công dân quyền có việc làm, được làm việc, được hưởng quyền và có thể thực hiện nghĩa vụ của người lao động. Còn năng lực hành vi lao động của công dân là khả năng bằng chính hành vi của bản thân

mình tham gia trực tiếp vào quan hệ pháp luật lao động, tự hoàn thành mọi nhiệm vụ, tạo ra và thực hiện quyền, hưởng mọi quyền lợi của người lao động.

Vì vậy, đối với lao động là người khuyết tật, trước tiên họ phải là người mang đầy đủ các yếu tố của người lao động bình thường. Ngoài ra, đối tượng này còn có những đặc điểm riêng về mặt thể chất, trí lực mà qua đó chúng ta có thể phân biệt giữa lao động là người khuyết tật với các lực lượng lao động khác. Do vậy, cần thiết phải hiểu nội hàm của khái niệm người khuyết tật.

Theo Công ước về quyền của người khuyết tật của Liên hợp quốc năm 2006 thì “Người khuyết tật bao gồm những người có những khiếm khuyết lâu dài về thể chất, trí tuệ, thần kinh hoặc giác quan mà khi tương tác với các rào cản khác nhau có thể cản trở sự tham gia đầy đủ và hiệu quả của họ trong xã hội trên một nền tảng công bằng như những người khác trong xã hội”.

Ở Đức, sách số Chín của Bộ luật Xã hội năm 2002 định nghĩa: Người khuyết tật là người có các chức năng về thể lực, trí lực, hoặc tâm lý tiến triển không bình thường so với người có cùng độ tuổi trong thời gian trên 6 tháng và sự không bình thường này là nguyên nhân dẫn đến việc họ bị hạn chế tham gia vào cuộc sống xã hội¹.

Trong qui định tại Điều 2 Luật Bảo vệ người khuyết tật của Trung Quốc ban hành năm 1990 đưa ra định nghĩa như sau: Người khuyết tật là người bị mất khả năng về nhìn, nghe, nói hoặc về thể chất, mất khả năng về trí não, rối loạn tâm thần, khuyết tật bị đa tật hoặc các dạng khuyết tật khác².

Tại Việt Nam, trước khi Pháp lệnh về người tàn tật chưa được thay thế bằng luật và đang còn có hiệu lực thi hành thì chúng ta chưa có khái niệm pháp lý về người khuyết tật mà đối tượng này được gọi dưới tên là người tàn tật. Về cơ bản thì hai khái niệm này không khác nhau, đều dùng để mô tả người bị khiếm khuyết một hoặc nhiều bộ phận, chức năng của cơ thể gây ảnh hưởng đến

¹ Văn phòng tổ chức Lao động quốc tế (2006), *Hướng tới cơ hội việc làm bình đẳng cho người khuyết tật thông qua hệ thống pháp luật*, tài liệu hướng dẫn, tr. 17.

² Văn phòng tổ chức Lao động quốc tế, (2006), Tlđd số 1, tr. 17.

khả năng sinh hoạt, lao động bình thường của các cá nhân này trong cuộc sống. Tuy nhiên, thuật ngữ này không nhận được sự đồng tình của bộ phận người khuyết tật bởi họ rằng cho từ “tàn tật” mang yếu tố tiêu cực, tạo cảm giác không còn khả năng lao động, không có tương lai do đó nó có ảnh hưởng không tốt đến nỗ lực phấn đấu vượt khó cũng như cách nhìn nhận của xã hội, nhà tuyển dụng đối với bản thân họ. Với ý nghĩa trên thì Luật Người khuyết tật năm 2010 ra đời thay thế cho Pháp lệnh về người tàn tật trước đây đã đưa ra khái niệm về người khuyết tật như sau: “*Người khuyết tật là người bị khiếm khuyết một hoặc nhiều bộ phận cơ thể hoặc bị suy giảm chức năng được biểu hiện dưới dạng tật khiến cho lao động, sinh hoạt, học tập gặp khó khăn*”³. Khái niệm này đã đề cập khá hoàn chỉnh và sát với các dấu hiệu của người khuyết tật cũng như là đã có sự tiệm cận với quan điểm của quốc tế về đối tượng này.

Các quốc gia trên thế giới cũng đưa ra các định nghĩa về lao động là người khuyết tật, qua đó nhằm xác định, làm rõ đối tượng điều chỉnh của lĩnh vực này. Trong Bộ luật Lao động của Philippin năm 1974 khẳng định: Người lao động khuyết tật là những người mà khả năng kiếm sống của họ bị tổn hại do tuổi tác hoặc khiếm khuyết hoặc thương tật về thể chất hoặc tinh thần⁴. Trong Luật Bình đẳng về việc làm của Nam phi định nghĩa người lao động khuyết tật là “người bị suy giảm khả năng về thể lực hoặc trí lực trong một thời gian dài hoặc tiếp diễn nhiều lần, khiến người đó bị hạn chế đáng kể về khả năng tham gia hoặc phát triển nghề nghiệp”⁵

Trong hệ thống pháp luật Việt Nam, Điều 1 của Nghị định 116/2004/NĐ-CP ngày 23/4/2004 về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định 81/CP ngày 23/11/1995 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về lao động là người tàn tật đưa ra khái niệm: “Lao động là người tàn

³ Khoản 1, Điều 2, Luật Người khuyết tật 2010.

⁴ Vụ pháp chế (2010), *Tài liệu tham khảo pháp luật lao động nước ngoài*, NXB Lao động - Xã hội, Hà Nội, tr. 162

⁵ Hội người mù huyện Mê Linh, “*Tìm hiểu về luật Người khuyết tật*”
<https://hnmmlinh.wordpress.com/nguoi-mu-do-day/> (truy cập ngày 11/02/2016).

tật là người lao động không phân biệt nguồn gốc gây ra tàn tật bị khiếm khuyết một hay nhiều bộ phận cơ thể hoặc chức năng biểu hiện dưới dạng tật khác nhau, bị suy giảm khả năng lao động từ 21% trở lên, được Hội đồng giám định y khoa hoặc cơ quan y tế có thẩm quyền xác nhận theo quy định của Bộ y tế”.

Từ những phân tích về người lao động nói chung trong xã hội và các khái niệm về người khuyết tật, lao động là người khuyết tật của một số quốc gia trên thế giới và ở Việt Nam, có thể đưa ra khái niệm về lao động là người khuyết tật như sau: *“Lao động là người khuyết tật là người bị khiếm khuyết một hoặc một số bộ phận cơ thể hoặc bị suy giảm chức năng được biểu hiện dưới dạng tật khác nhau, được Hội đồng giám định y khoa hoặc cơ quan có thẩm quyền xác nhận theo qui định của Bộ Y tế và đồng thời đang tham gia vào trong quan hệ lao động”*.

1.1.2 Đặc điểm về lao động là người khuyết tật

Trong quan hệ xã hội nói chung và quan hệ lao động nói riêng, chúng ta có những đối tượng đặc thù mà ngoài các mẫu số chung với lao động bình thường khác thì họ còn mang một số các yếu tố riêng mà nó ít nhiều sẽ gây ảnh hưởng đến việc tham gia bình đẳng vào hoạt động xã hội và lao động của các đối tượng đó như: Người chưa thành niên, người khuyết tật, phụ nữ, người cao tuổi, người nước ngoài... Do vậy, những đối tượng này cần thiết phải nhận được quan tâm từ phía Nhà nước, cộng đồng cũng như sự điều chỉnh từ mặt pháp luật để có thể phát huy tối đa tiềm năng của các lực lượng lao động này cũng như bảo vệ được các quyền, lợi ích hợp pháp của họ.

Trong số các thành phần lao động đặc thù đó, người khuyết tật là đối tượng kém may mắn nhất, gặp nhiều khó khăn nhất khi tham gia vào quan hệ lao động bởi những yếu tố, đặc điểm về mặt tâm sinh lý, sức khỏe, cũng như thái độ nhìn nhận của xã hội, của nhà tuyển dụng đối với người khuyết tật. Chính những điều này đã tạo ra những rào cản lớn gây ra các cản trở cho người khuyết tật

trong quá trình tìm kiếm việc làm, ổn định cuộc sống nhiều hơn so với những thành phần lao động khác.

1.1.2.1 Đặc điểm về mặt tâm sinh lý

Người khuyết tật trước hết là những con người, những chủ thể độc lập nên họ mang những đặc điểm chung về tâm sinh lý như mọi cá thể khác trong xã hội. Tuy nhiên bởi các yếu tố riêng có được nêu trong phần khái niệm về lao động là người khuyết tật nên có thể thấy nhóm người khuyết tật sẽ có những nét đặc thù về mặt tâm sinh lý khác biệt so với nhóm người không khuyết tật.

Việc hạn chế trong vấn đề thể lực, trí lực, sự suy giảm của các chức năng cơ thể khiến lao động là người khuyết tật thường mang trong mình tâm lý mặc cảm, e dè và thường chọn lối sống khép kín, ít giao tiếp và hòa nhập vào cộng đồng. Nguyên nhân của trạng thái tâm lý này là bởi người khuyết tật thường có xu hướng cho rằng bản thân là gánh nặng của gia đình, xã hội. Sự khó khăn trong vấn đề tìm kiếm một công việc để có thể xoay sở nuôi sống bản thân khi mang những khiếm khuyết cơ thể, đồng thời phải đối mặt với sự thương hại hoặc xa lánh, phân biệt đối xử, thái độ kì thị của cộng đồng đã dẫn đến hệ quả là người khuyết tật càng sống thu mình hơn trong xã hội. Còn trong quan hệ lao động, lao động là người khuyết tật là những người khá nhạy cảm và dễ bị tổn thương. Do vậy cần thiết tạo ra một môi trường thoải mái, gần gũi hơn cho người lao động khuyết tật để họ có thể cởi mở hơn trong giao tiếp và xóa dần đi những tự ti, mặc cảm của bản thân và tăng khả năng hòa nhập cộng đồng.

1.1.2.2 Đặc điểm về mặt xã hội

Trong giai đoạn hiện nay, cách nhìn nhận của xã hội, cộng đồng đối với lao động là người khuyết tật đã có nhiều thay đổi tích cực hơn so với thời kì trước. Nguyên nhân xuất phát từ sự thay đổi trong tư duy của các thành viên trong xã hội và sự phát triển chung của đất nước.

Nếu như trước đây người khuyết tật rất khó khăn trong vấn đề tham gia vào quan hệ lao động do tư tưởng, cách nhìn nhận chung của xã hội xem người

khuyết tật là đối tượng kém may mắn trong cuộc sống và là đối tượng hưởng sự trợ cấp nhân đạo từ phía Nhà nước thì bây giờ đã có cách nhìn nhận khác hơn, xã hội xem họ như một bộ phận trong cơ cấu lực lượng lao động. Đồng thời, do tình hình chung của nền kinh tế đất nước thời kì trước đang trong giai đoạn mà các doanh nghiệp Việt Nam phải chật vật tìm hướng đi, hướng phát triển để góp phần vào công cuộc đổi mới đất nước nên người sử dụng lao động rất hạn chế và không mấy quan tâm đến vấn đề tuyển dụng lao động là người khuyết tật bởi tư duy xem họ như một gánh nặng của doanh nghiệp. Nhưng sau này, tình hình đó đã được cải thiện hơn nhiều. Số lượng lao động là người khuyết tật tham gia vào quan hệ lao động trong xã hội ở nhiều ngành nghề khác nhau đã tăng lên trong những năm trở lại đây. Tuy nhiên, kết quả đạt được vẫn còn rất khiêm tốn.

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

1.1.2.3 Đặc điểm về mặt kinh tế

Thực tế, lao động khuyết tật là đối tượng yếu thế trong thị trường lao động và luôn cần sự hỗ trợ rất lớn về các dịch vụ chăm sóc sức khỏe để ổn định tình trạng thể chất. Chính vì điều đó nên các nhà tuyển dụng luôn e dè và né tránh tuyển dụng người khuyết tật vào làm việc. Các kết quả khảo sát cho thấy tỷ lệ người khuyết tật có việc làm trên tổng số người khuyết tật trong độ tuổi lao động ở Việt Nam là rất hạn chế, đa số người khuyết tật sống ở nông thôn, có cuộc

sống nghèo khó, kinh tế phụ thuộc rất nhiều vào gia đình và nguồn trợ cấp của Nhà nước.

Ngoài ra, lao động là người khuyết tật ở Việt Nam chủ yếu làm các công việc có tính chất thủ công như đan lát mây tre, dệt thổ cẩm, sản xuất tằm bông... tại các cơ sở kinh doanh nhỏ lẻ hoặc làm kinh tế chăn nuôi tại gia nên thu nhập của họ thường rất thấp và bấp bênh. Chính sự khó khăn khi tham gia vào quan hệ kinh tế bởi những hạn chế về mặt thể chất, trí lực cũng như thái độ của xã hội đối với lực lượng lao động đặc thù này nên lao động là người khuyết tật vẫn chưa có cơ hội đóng góp một cách xứng đáng và phát huy tối đa tiềm năng thực sự của bản thân vào trong nền kinh tế của quốc gia.

Do những đặc điểm riêng biệt cả về mặt sức khỏe, tâm sinh lý và có sự khác biệt trong mối tương quan về vấn đề kinh tế - xã hội giữa lao động là người khuyết tật so với các lực lượng lao động khác nên tất yếu nhóm lao động này sẽ gặp rất nhiều khó khăn, thử thách. Do vậy, việc giải quyết tốt những khó khăn trong vấn đề việc làm hết sức có ý nghĩa, không chỉ trong chính sách an sinh xã hội mà còn thúc đẩy tăng trưởng nền kinh tế theo phương châm “người người làm kinh tế, nhà nhà làm kinh tế” và phát triển bền vững.

1.2 Pháp luật điều chỉnh về lao động là người khuyết tật

1.2.1 Sự cần thiết của việc điều chỉnh pháp luật về lao động là người khuyết tật

Trong thế kỷ trước, thế giới đã chứng kiến một cuộc cách mạng lớn về vấn đề lao động đối với người khuyết tật, qua đó làm đổi thay căn bản tư duy, cách tiếp cận, nhìn nhận về nhóm đối tượng này. Tư duy hiện đại đã làm mờ đi ý nghĩ cho rằng người khuyết tật là đối tượng của phúc lợi xã hội, của chính sách nhân đạo. Lao động là người khuyết tật được pháp luật nhìn nhận công bằng như những đối tượng lao động khác. Tuy vậy, những khiếm khuyết về thể chất, tinh thần hoặc giác quan của đối tượng này sẽ ít nhiều sẽ gây tác động, cản trở không nhỏ đến việc tham gia vào thị trường lao động của lao động là người khuyết tật

nên việc điều chỉnh pháp luật về lao động là người khuyết tật là hết sức cần thiết, nhằm:

- Bảo vệ lao động là người khuyết tật

“Trong suốt một thời gian dài, người ta vẫn cho rằng tình trạng thất nghiệp và thiếu việc làm của người khuyết tật có mối liên quan chặt chẽ và trên thực tế là hậu quả không tránh khỏi của sự sút kém về tinh thần và thể chất của người khuyết tật”⁶. Đồng thời, mối liên hệ giữa khuyết tật, nghèo đói và tình trạng bị cô lập với xã hội là một thực tế không thể phủ nhận. Việc từ chối các cơ hội việc làm công bằng cho người khuyết tật chính là một trong những nguyên nhân gốc rễ dẫn đến sự nghèo đói và tình trạng phân biệt đối xử của xã hội đối với nhóm đối tượng này. Thực tế, có nhiều bằng chứng cho thấy trong thị trường lao động, người lao động khuyết tật thường gặp rất nhiều những bất lợi và thường đứng ngoài vòng quay của thị trường. Hậu quả là tỷ lệ người khuyết tật không có việc làm cao hơn so với những đối tượng lao động khác. Kể cả khi có việc làm thì đa số là những công việc thủ công đơn giản với đồng lương rẻ mạt, không đòi hỏi cao về kỹ năng và khó có cơ hội thăng tiến trong nghề nghiệp. Những khó khăn mà người lao động khuyết tật thường gặp phải kể đến là điều kiện lao động, phương tiện lao động, chế độ lao động... mà nếu không có thiết chế pháp luật điều chỉnh sẽ trở thành những rào cản lớn đối với đối tượng này khi tham gia vào quan hệ lao động. Hơn nữa, trong mối quan hệ này do lợi ích của các bên thường xung đột lẫn nhau, mà người lao động khuyết tật lại là đối tượng yếu thế hơn nên họ dễ bị xâm phạm các quyền lợi chính đáng khi không có cơ chế để tự bảo vệ cho bản thân.

Điều đó cho thấy, nếu không có các quy phạm pháp luật chuyên biệt áp dụng riêng cho lao động là người khuyết tật nhằm tăng khả năng việc làm cho đối tượng này thì người lao động khuyết tật sẽ khó có cơ hội vươn lên làm chủ

⁶ Trần Thị Tú Anh (2014), *Pháp luật về vấn đề giải quyết việc làm cho người lao động khuyết tật ở Việt Nam hiện nay*, Luận văn Thạc sĩ luật học, Khoa Luật – Đại học Quốc gia Hà Nội.

chính mình, tự tạo ra nguồn thu nhập để nuôi sống bản thân cũng như có thể giảm bớt gánh nặng kinh tế cho gia đình và xã hội. Vì vậy, các chế định pháp luật dành cho lao động là người khuyết tật là một bộ phận không thể thiếu trong hệ thống pháp luật của nhiều nước trên thế giới. Đồng thời, hiện nay việc điều chỉnh pháp luật đối với lao động là người khuyết tật ở Việt Nam là một trong những yêu cầu cấp thiết được đặt ra nhằm bảo vệ quyền lợi cũng như tạo ra môi trường lao động bình đẳng, hài hòa, tích cực cho người lao động khuyết tật.

- Tạo sự phù hợp, tương thích với pháp luật quốc tế

Các kết quả nghiên cứu cho thấy rằng quyền của người khuyết tật nói chung và lao động là người khuyết tật nói riêng được ghi nhận trong rất nhiều văn kiện quốc tế như: Tuyên ngôn quốc tế về nhân quyền năm 1948; Tuyên bố về quyền của người khuyết tật năm 1975; Các quy tắc tiêu chuẩn về bình đẳng hoá các cơ hội cho người khuyết tật năm 1993; Công ước của Liên hợp quốc về quyền của người khuyết tật năm 2006; Công ước số 100 về trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho một số công việc có giá trị ngang nhau năm 1951; Công ước số 111 về phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp năm 1958; Công ước số 159 về phục hồi chức năng lao động và việc làm của người khuyết tật năm 1983; Bản quy tắc thực hành trong quản lý người khuyết tật tại công sở 2002⁷... Như vậy, có thể thấy rằng, pháp luật quốc tế đã rất quan tâm trong vấn đề tạo ra cơ sở pháp lý điều chỉnh về lao động là người khuyết tật thông qua nhiều các văn bản pháp luật khác nhau.

Đối với tình hình trong nước, pháp luật của Nhà nước Việt Nam từ giai đoạn sơ khai khi mới thành lập chính quyền dân chủ mới, lập nên Nhà nước Việt Nam dân chủ cộng hòa năm 1945 cũng đã bước đầu đề cập đến người khuyết tật trong bản Hiến pháp 1946 và một số văn bản liên quan. Tuy nhiên cũng chỉ dừng lại ở mức độ đề cập đến quyền dân chủ, bình đẳng và được nhận sự trợ giúp của xã hội của người khuyết tật chứ chưa có những qui định

⁷ Đào Mộng Điệp (2015), *Hội thảo quốc tế về quyền của lao động là người khuyết tật*, Đại học Luật Hà Nội.

trong vấn đề lao động dành cho các chủ thể này. Giai đoạn từ năm 1960 đến năm 1975 là thời kì nước ta xây dựng chủ nghĩa xã hội ở miền Bắc, đồng thời thực hiện cuộc kháng chiến chống Mỹ ở miền Nam. Từ sau năm 1975 đến năm 1985 là công cuộc thống nhất đất nước và tiến hành xây dựng chủ nghĩa xã hội trên phạm vi cả nước. Có thể nói trong cả quá trình này đất nước đang dồn toàn lực cho sự nghiệp giải phóng đất nước và xây dựng lại nền kinh tế sau chiến tranh, do đó pháp luật về lao động cho người khuyết tật chưa phải là một ưu tiên mà chỉ dừng lại ở mức khuyến khích người khuyết tật học tập và làm việc.

Từ sau công cuộc đổi mới năm 1986 đến nay, chúng ta đã có những thay đổi căn bản và toàn diện trên tất cả các lĩnh vực kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội nhằm thực hiện mục tiêu xây dựng nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Cùng với đó là sự thay đổi của hệ thống pháp luật cho phù hợp, nhất quán với tình hình thực tế của đất nước và xu hướng chung của thế giới, trong đó bao gồm cả chính sách dành cho lao động là người khuyết tật. Quy định về lao động là người khuyết tật được thể hiện trong nhiều các văn bản khác nhau qua từng giai đoạn được đề cập trong Hiến pháp, Bộ luật Lao động, Pháp lệnh về người tàn tật 1998 mà sau đó được nâng lên thành Luật Người khuyết tật 2010 và nhiều các văn bản pháp luật có liên quan khác... Trải qua quá trình dài như vậy, qua nhiều lần thay thế, sửa đổi bổ sung các văn kiện pháp lý thì chúng ta đã có sự tiệm cận nhất định với pháp luật quốc tế và Bộ luật Lao động mới nhất năm 2012 cùng một số văn bản liên quan như Luật Người khuyết tật 2010; Luật Dạy nghề 2006; Luật Việc làm 2013 và các Nghị định hướng dẫn thi hành... là cơ sở pháp lý hiện hành điều chỉnh về quan hệ lao động dành cho người khuyết tật. Qua đó khẳng định được tầm quan trọng, cũng như vai trò của người khuyết tật đối với xã hội nói chung và thị trường lao động nói riêng.

Ngoài ra, hội nhập và hợp tác sâu rộng trên tất cả các lĩnh vực là đặc trưng của quá trình toàn cầu hóa trên thế giới ngày nay. Việt Nam cũng như các quốc gia khác đều ít nhiều chịu những ảnh hưởng của quá trình này. “Hiện nay, Việt Nam đã tham gia diễn đàn Á – Âu (ASEM); tham gia diễn đàn hợp tác kinh tế Châu Á – Thái Bình Dương (APEC); gia nhập Hiệp hội các nước Đông Nam Á (ASEAN); khu vực Mậu dịch tự do Asean (AFTA); là thành viên của Tổ chức Thương mại thế giới (WTO)... Quá trình toàn cầu hóa đòi hỏi các quốc gia nói chung và Việt Nam nói riêng phải xây dựng một môi trường pháp lý minh bạch, hoàn thiện, linh hoạt tương thích với các Công ước quốc tế, và tạo cơ sở để các tiêu chuẩn, quy định nội bộ được thực thi trên thực tế”⁸. Nhằm bắt kịp với xu thế phát triển của thế giới thì việc nội luật hoá các công ước quốc tế trong hệ thống pháp luật quốc gia là điều hết sức cần thiết, trong đó bao gồm cả vấn đề nội luật hóa các qui phạm pháp luật trong lĩnh vực lao động liên quan đến lao động là người khuyết tật.

Do là một quốc gia có hệ thống pháp luật còn khá non trẻ và chưa có nhiều kinh nghiệm trong kỹ thuật lập pháp so với các nước phát triển khác nên yêu cầu đặt ra đối với Việt Nam hiện nay đó là cần phải tiếp tục hoàn thiện, điều chỉnh pháp luật về người lao động khuyết tật để tạo ra một hành lang pháp lý phù hợp với tình hình trong nước và tương thích với pháp luật quốc tế, giúp người lao động khuyết tật được tham gia bình đẳng vào quan hệ lao động.

1.2.2 Khái niệm pháp luật về lao động là người khuyết tật

Pháp luật, như Mác – Ăngghen phân tích: Pháp luật chỉ phát sinh, tồn tại và phát triển trong xã hội có giai cấp, có Nhà nước, bản chất của pháp luật thể hiện ở tính giai cấp của Nhà nước. Do vậy, giai cấp cầm quyền luôn sử dụng pháp luật như một công cụ sắc bén, hiệu quả để thực hiện các mục tiêu chính trị, kinh tế của mình. Tuy nhiên, pháp luật cũng mang tính xã hội, vì ở một mức độ nhất định, nó phải đảm bảo các vấn đề về xã hội, an sinh, phúc lợi, môi trường...

⁸ Đào Mộng Điệp (2015), Tlđd số 7.

Pháp luật, theo nghĩa chung nhất, nó được hiểu là hệ thống các quy tắc xử sự, là công cụ điều chỉnh các quan hệ xã hội do Nhà nước ban hành, thể hiện ý chí của giai cấp cầm quyền và được thực hiện bằng các biện pháp cưỡng chế của Nhà nước. Với ý nghĩa đó, đặt trong mối tương quan với sự phát triển của xã hội hiện nay, có thể thấy pháp luật không chỉ phục vụ cho lợi ích của giai cấp cầm quyền mà bản chất xã hội của pháp luật cũng không ngừng tăng lên, thể hiện ở việc pháp luật quan tâm, điều tiết sự công bằng cho tất cả các đối tượng, các chủ thể trong xã hội.

Nghiên cứu cho thấy rằng hệ thống pháp luật trên thế giới đã có những qui định quan tâm đến lao động là người khuyết tật thông qua các qui phạm điều chỉnh về vấn đề bảo hiểm xã hội, tiền lương, chế độ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, chính sách việc làm và các qui định này có thể được nằm trong một hoặc nhiều các văn bản pháp lý khác nhau. Nhiều nước có Luật Bảo hộ người khuyết tật như Nhật Bản, Mỹ, Trung Quốc; Các nước Pháp, Philippin... trong Bộ luật Lao động có chương riêng về người lao động khuyết tật qui định chống phân biệt đối xử với người khuyết tật trong việc làm, sử dụng lao động, đào tạo nghề phục hồi chức năng và tái thích ứng nghề; Có nước qui định bắt buộc các doanh nghiệp phải sử dụng một tỷ lệ người khuyết tật trong tổng số lao động của doanh nghiệp như Đức, Pháp, Trung Quốc⁹.

Còn đối với Việt Nam, hành lang pháp lý dành cho lao động là người khuyết tật gồm các qui phạm nằm rải rác ở các văn bản thuộc nhiều ngành luật khác nhau như: Hiến pháp, dân sự, lao động, an sinh xã hội... Trong đó, Luật Người khuyết tật là một trong những đạo luật có mối quan hệ mật thiết với Bộ luật Lao động nhất trong vấn đề việc làm cho người khuyết tật. Thông qua các qui định của luật lao động về quyền tự do việc làm, cấm phân biệt đối xử (Điều 5 Bộ luật Lao động 2012), về chính sách hỗ trợ, ưu đãi với doanh nghiệp, cơ sở kinh doanh sử dụng, dạy nghề cho lao động khuyết tật (Điều 176 Bộ luật Lao

⁹ Văn phòng tổ chức Lao động quốc tế, (2006), Tlđd số 1.

động 2012) hay trách nhiệm của người sử dụng lao động với người lao động khuyết tật (Điều 177 Bộ luật Lao động 2012) cũng như các qui định trong Bộ luật này về chế độ việc làm, lương, thời gian làm việc, nghỉ ngơi... đã tạo điều kiện cho người khuyết tật tham gia vào quan hệ lao động một cách bình đẳng trên cơ sở khuyến khích, hỗ trợ về nhiều mặt thông qua các qui định pháp luật và được đảm bảo thi hành bằng sức mạnh cưỡng chế Nhà nước.

Như vậy, có thể nói “*Pháp luật về lao động là người khuyết tật bao gồm tổng thể các quy phạm pháp luật do Nhà nước ban hành hoặc thừa nhận, điều chỉnh các quan hệ xã hội phát sinh trong quan hệ lao động nhằm đảm bảo các quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động khuyết tật khi tham gia vào quan hệ lao động*”.

1.2.3 Nội dung pháp luật về lao động là người khuyết tật trong mối tương quan với pháp luật một số nước trên thế giới

Lao động là người khuyết tật là một bộ phận trong cơ cấu lực lượng lao động cả nước. Vì vậy, một chính sách pháp luật lao động hoàn thiện cho người lao động khuyết tật không chỉ mang ý nghĩa xã hội sâu sắc mà nó còn có ý nghĩa thiết thực đối với nền kinh tế. Nhận thức rõ được tầm quan trọng đó nên pháp luật lao động trong nước cũng như của một số quốc gia trên thế giới ban hành qua các thời kì luôn có các quy định nhằm điều chỉnh quan hệ lao động, qui định các quyền lợi và nghĩa vụ cơ bản dành cho lao động là người khuyết tật và người sử dụng lao động khuyết tật, cũng như trách nhiệm từ phía cơ quan Nhà nước trong vấn đề hỗ trợ, ưu đãi, giám sát việc thực hiện các chính sách dành cho đối tượng này nhằm thu hút sự quan tâm, chú ý của các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh trong việc tuyển dụng người lao động khuyết tật nhằm giúp cho họ có một công việc ổn định để nuôi sống bản thân và phụ giúp gia đình.

- Quyền và nghĩa vụ của lao động là người khuyết tật

Trong Bộ luật Lao động của Philippin năm 1974 có qui định: Người lao động khuyết tật là những người mà khả năng kiếm sống của họ bị tổn hại do tuổi

tác hoặc khiếm khuyết hoặc thương tật về thể chất hoặc tinh thần¹⁰. Với các đặc điểm về thể chất của người khuyết tật, pháp luật Philippin qui định cho người lao động khuyết tật các quyền trong lao động như: Người lao động khuyết tật có thể được tuyển dụng khi việc tuyển dụng là cần thiết để khắc phục sự tước bỏ cơ hội việc làm và khi việc đó không tạo ra sự cạnh tranh không lành mạnh về giá nhân công hoặc làm tổn hại hoặc hạ thấp tiêu chuẩn lao động. Ngoài ra, Bộ luật Lao động của Philippin còn qui định một số quyền khác cho người lao động khuyết tật như mức tiền công trả không được ít hơn 75% mức tiền công tối thiểu áp dụng tại doanh nghiệp đó hoặc quyền được học nghề tại doanh nghiệp của người lao động khuyết tật¹¹.

Ngoài ra, quyền được có việc làm và được tạo cơ hội để có một công việc thích hợp với các chế độ về tiền lương, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, bảo hiểm xã hội phù hợp cho người lao động khuyết tật còn được quy định trong các văn bản pháp luật của một số nước như: Trung Quốc, Nhật Bản, Anh, Hoa Kỳ... Trong đó, pháp luật ở Anh quy định quyền của người khuyết tật được làm những việc như trông xe, thường trực, gác thang máy, trực điện thoại nếu chưa tham gia các công việc sản xuất kinh doanh dịch vụ khác¹².

Riêng tại Việt Nam, Hiến pháp năm 2013 ra đời thay thế cho bản Hiến pháp năm 1992 đã tiếp tục khẳng định: Công dân có quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc; Được hưởng các chế độ cho người lao động theo quy định của pháp luật; Nghiêm cấm các hành vi phân biệt đối xử, cưỡng bức lao động, sử dụng nhân công dưới độ tuổi lao động tối thiểu (Điều 35, Hiến pháp). Trên tinh thần đó, Bộ luật Lao động 2012 đã khẳng định lại quyền được tham gia vào quan hệ lao động và cơ hội có việc làm bình đẳng của người khuyết tật với những đối tượng lao động khác.

¹⁰ Vụ pháp chế (2010), Tlđđ số 4, tr. 161.

¹¹ Vụ pháp chế (2010), Tlđđ số 4, tr. 162.

¹² Vụ pháp chế (2010), Tlđđ số 4, tr. 162.

Thực tế, người khuyết tật trước tiên cũng là một chủ thể độc lập. Do đó họ có đầy đủ các quyền và nghĩa vụ như một công dân bình thường khác khi tham gia vào trong quan hệ pháp luật lao động. Ngoài các quyền của người lao động chung áp dụng cho tất cả các đối tượng lao động, trong đó bao gồm cả người lao động khuyết tật như: tự do việc làm, hưởng lương phù hợp, gia nhập công đoàn, được bảo hộ về lao động, quyền đình công, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thì lao động là người khuyết tật được hưởng các quyền lợi riêng biệt được quy định tại Mục 4 Chương IX từ Điều 176 đến Điều 178 của Bộ luật Lao động 2012 như: Được đảm bảo về điều kiện lao động, an toàn lao động, được chăm sóc sức khỏe, ưu đãi về vốn, lãi suất khi tự tạo việc làm... trong hoạt động lao động. Đây không phải là sự đãi ngộ đặc biệt giúp lao động khuyết tật dành được ưu thế hay tạo ra sự phân biệt giữa lao động không thuộc nhóm khuyết tật và lao động khuyết tật mà quy định này nhằm tạo ra sự cân bằng giữa các lực lượng lao động trong xã hội. Bởi thực tế nhà tuyển dụng rất e dè, thậm chí là không muốn kí hợp đồng lao động với những người lao động khuyết tật, vì họ cho rằng người khuyết tật có năng suất lao động thấp, không linh động cũng như không có khả năng tối ưu hóa lợi nhuận cho doanh nghiệp. Thêm nữa, thị trường lao động Việt Nam hiện nay là một thị trường trẻ với nguồn nhân công dồi dào, đa dạng do vậy sẽ không thiếu hoặc khó khăn để tìm kiếm những người lao động lành lặn. Trong khi đó vấn đề thất nghiệp đang là một vấn nạn chung và là một hiện tượng của xã hội nên việc tìm kiếm một công việc để mưu sinh cho người lao động khuyết tật đã khó khăn nay càng khó khăn hơn. Vì vậy các chính sách hỗ trợ, ưu đãi hay nói cách khác là những quyền lợi mà người lao động khuyết tật được hưởng sẽ tạo ra bàn đạp hữu ích cho nhóm đối tượng này trong quan hệ lao động.

Bên cạnh đó, trong Bộ luật Lao động thì nghĩa vụ của người lao động khuyết tật không được quy định một cách tập trung, riêng biệt mà nó được nằm trong nội hàm với người lao động chung, bao gồm nghĩa vụ tuân theo hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể; Chấp hành kỷ luật lao động, nội quy lao

động, tuân theo sự điều hành hợp pháp của người sử dụng lao động; Thực hiện các qui định của pháp luật về bảo hiểm xã hội và pháp luật về bảo hiểm y tế¹³.

Tóm lại, trong bối cảnh đất nước mà tỷ lệ người lao động khuyết tật còn cao như Việt Nam hiện nay thì một cơ chế xác định rõ quyền lợi và trách nhiệm của người khuyết tật là cần thiết và quan trọng để người lao động khuyết tật có thể nắm bắt thông tin, cũng như chủ động trong việc thực hiện một cách có hiệu quả các quyền của mình.

- Trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động là người khuyết tật

Người sử dụng lao động đóng vai trò vô cùng quan trọng trong pháp luật lao động nói chung và trong quan hệ lao động nói riêng. Bởi họ là nhà tuyển dụng, là người ra quyết định tuyển một cá nhân nào đó vào làm cho doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh của mình thông qua hợp đồng lao động. Đồng thời, đối với nhà kinh doanh thì tối đa hóa lợi nhuận là mục đích tối thượng mà họ hướng đến.

Do vậy, nhằm đảm bảo giải quyết nhu cầu có việc làm cho lao động là người khuyết tật thì pháp luật của các nước trên thế giới, trong đó có Việt Nam luôn đề ra các chính sách ưu đãi cho những doanh nghiệp, cơ sở kinh doanh thu nhận người khuyết tật vào làm việc nhằm khuyến khích tinh thần tương thân tương ái trong cộng đồng cũng như để mở rộng thị trường lao động. Pháp luật của các nước như Cộng hòa liên bang Đức, Cộng hòa Pháp, Trung Quốc đều quy định tỷ lệ người lao động khuyết tật mà doanh nghiệp bắt buộc phải nhận vào làm việc cũng như chế tài áp dụng nếu không đảm bảo thực thi các quy định đó. Pháp luật của Hoa Kỳ quy định trách nhiệm cho người sử dụng lao động: Phải đảm bảo có những tiện nghi hợp lý cho người khuyết tật mà những tiện nghi này là cần thiết để tìm việc làm, thực hiện công việc hoặc tiếp cận các trang thiết bị trong công việc hay như trách nhiệm phục hồi chức năng nghề

¹³ Điều 5, Bộ luật Lao động 2012.

nghiệp cho người lao động khuyết tật¹⁴. Còn trong Bộ luật Lao động 2012 của Việt Nam, người sử dụng lao động có trách nhiệm trong vấn đề việc làm, đảm bảo an toàn lao động, vệ sinh lao động, điều kiện lao động cho người lao động khuyết tật theo đúng các quy định của pháp luật nhằm đảm bảo quyền bình đẳng trong lao động giữa người lao động khuyết tật với các đối tượng khác.

Tuy nhiên, trách nhiệm đặt ra đối với người sử dụng lao động phải đi kèm với các chính sách khuyến khích, hỗ trợ, ưu đãi cho việc tuyển dụng lao động khuyết tật. Bởi đối với nhà kinh doanh, vấn đề lợi nhuận tác động đến quyết định nhận người lao động khuyết tật vào làm việc, đây không phải là một quyết định dễ dàng, họ thường cân đo đong đếm rất nhiều giữa được và mất, doanh nghiệp sẽ được gì khi nhận người lao động khuyết tật vào làm việc?. Với tâm lý và thực trạng chung đó nên pháp luật về lao động khuyết tật đã luôn có những chính sách cụ thể thông qua các quy phạm pháp luật nhằm tạo động lực cho người sử dụng lao động quan tâm, tạo điều kiện trong vấn đề nhận người khuyết tật vào làm việc và được qui định cụ thể trong các văn bản pháp lý như Bộ luật Lao động 2012, Luật Người khuyết tật 2010, Luật Thuế thu nhập doanh nghiệp 2008 sửa đổi 2013... cũng như trong các Nghị định hướng dẫn liên quan.

Như vậy, đảm bảo các quyền lợi thiết thực cho người sử dụng lao động là cách tiếp cận tốt nhất trong việc giải quyết các vấn đề việc làm cho lao động là người khuyết tật bởi các cơ sở kinh doanh, doanh nghiệp là môi trường làm việc của đối tượng lao động này. Đồng thời, các quy định về quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động còn là một công cụ, một kênh pháp lý để họ có thể tiếp cận với lực lượng lao động khuyết tật thông qua các chính sách ưu đãi, các quyền lợi được áp dụng cho người sử dụng lao động như: ưu đãi về thuế thu nhập doanh nghiệp, cho thuê mặt bằng, cho vay vốn, ưu đãi về lãi suất... Điều này sẽ tác động tích cực và hỗ trợ về mặt kinh doanh cho các doanh nghiệp quan tâm tuyển dụng người lao động khuyết tật.

¹⁴ Vụ pháp chế (2010), Tlđđ số 4, tr. 163.

Song pháp luật nghiêm cấm các hiện tượng doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh lợi dụng các quy định này để thực hiện các hành vi trục lợi bất hợp pháp, gây tổn hại đến quyền của người lao động khuyết tật. Pháp luật Hoa Kỳ cấm người sử dụng lao động phân biệt đối xử với các cá nhân khuyết tật mà có khả năng thực hiện các chức năng thiết yếu của một công việc¹⁵. Điều 178 Bộ luật Lao động 2012 của Việt Nam qui định các hành vi bị cấm đối với người sử dụng lao động... Vì vậy, song song với những quyền lợi luôn là các nghĩa vụ đi kèm cũng như các chế định giám sát, chế tài xử phạt nhằm đảm bảo pháp luật được thực thi một cách trung thực, nghiêm minh nhằm bảo vệ quyền lợi của người lao động khuyết tật và ổn định thị trường lao động.

- *Quản lí nhà nước đối với lao động là người khuyết tật*

Quản lí nhà nước về lao động là người khuyết tật dưới góc độ pháp luật là những chế định của luật lao động, bao gồm các quy phạm pháp luật điều chỉnh quan hệ quản lí lao động giữa Nhà nước và các chủ thể có liên quan như người lao động khuyết tật, người sử dụng lao động, các hành vi quản lí lao động, các hoạt động sử dụng lao động, vấn đề giải quyết việc làm cho lao động là người khuyết tật.

Nhà nước trong bất kì quốc gia nào cũng sử dụng quyền năng lập pháp của mình để thực hiện vai trò quản lí vĩ mô, điều tiết thị trường lao động nhằm đảm bảo khả năng việc làm của tất cả các đối tượng lao động, trong đó có lao động là người khuyết tật. Pháp luật Trung Quốc qui định: Chính quyền địa phương và các ngành hữu quan xác định những loại sản phẩm thích hợp cho người khuyết tật làm sản xuất kinh doanh dịch vụ, thực hiện chính sách giảm miễn thuế đối với doanh nghiệp của người khuyết tật và người khuyết tật kinh doanh cá thể, hỗ trợ cho họ về vốn, kỹ thuật, vật tư, địa điểm và thị trường tiêu thụ sản phẩm¹⁶. Một số nước, như Tunisie, Nhà nước thực hiện trách nhiệm

¹⁵ Vụ pháp chế (2010), Tlđđ số 4, tr. 163.

¹⁶ Vụ pháp chế (2010), Tlđđ số 4, tr. 164.

trong vấn đề việc làm cho người lao động khuyết tật bằng các chính sách như: Để tạo ra nguồn kinh phí nhằm trợ giúp người khuyết tật tìm việc làm thì phải có sự chung tay của cộng đồng thông qua việc trích một phần tiền thuế thu từ các sản phẩm độc quyền; thuế đánh vào trao đổi thư tín; tiền khấu trừ vào thuế lợi tức những khoản trợ cấp và quà biếu¹⁷...

Còn trong quản lí Nhà nước về lao động là người khuyết tật theo pháp luật Việt Nam thì hoạt động đó luôn gắn liền với các chỉ tiêu việc làm mới, các kế hoạch phát triển kinh tế xã hội hằng năm nhằm giải quyết vấn đề việc làm cho nhóm đối tượng này. Hàng năm, Nhà nước dành một khoản ngân sách để giúp người khuyết tật phục hồi sức khỏe, phục hồi chức năng lao động, được học nghề và có các chính sách hỗ trợ tài chính, cho vay vốn, giảm, miễn thuế và các biện pháp khuyến khích khác để người khuyết tật có khả năng lao động tự giải quyết được việc làm hoặc tham gia vào quan hệ lao động. Tạo điều kiện để các tổ chức, đơn vị, cá nhân thuộc mọi thành phần kinh tế có thể phát triển nhiều ngành nghề mới nhằm mục đích tạo ra nhiều việc làm hơn nữa cho người lao động nói chung và lao động là người khuyết tật nói riêng. Bên cạnh đó, Nhà nước còn có chính sách khuyến khích, tạo điều kiện thuận lợi cho cá nhân trong và ngoài nước đầu tư phát triển kinh doanh nhằm tạo việc làm nhiều hơn cho lao động là người khuyết tật. Hơn nữa, các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động khuyết tật thì sẽ được Nhà nước giảm thuế thu nhập doanh nghiệp, được hưởng chính sách cho vay vốn với lãi suất thấp theo pháp luật hiện hành... Trên cơ sở đó, quyền lợi của lao động là người khuyết tật được đảm bảo thực thi bằng sự bảo hộ từ phía cơ quan Nhà nước thông qua hệ thống pháp luật.

Tuy nhiên, để đảm bảo các định chế quản lí Nhà nước về lao động khuyết tật được thực thi có hiệu quả trên thực tế thì việc xây dựng hệ thống thanh tra, kiểm tra, xử lý các vi phạm liên quan đến lao động là người khuyết tật là điều hết sức cần thiết. Trong đó, thanh tra là hoạt động kiểm tra, xem xét quá trình thực

¹⁷ Vụ pháp chế (2010), Tlđđ số 4, tr. 164.

thi các quy định của pháp luật về lao động khuyết tật do cơ quan chuyên trách thực hiện theo một trình tự, thủ tục nhất định theo qui định của pháp luật để đánh giá cũng như phòng ngừa các vi phạm xảy ra liên quan đến người lao động khuyết tật. Còn kiểm tra là một hoạt động được diễn thường xuyên nhằm phát hiện và xử lý kịp thời các vi phạm, sai phạm gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến quyền và lợi ích hợp pháp mà pháp luật dành cho đối tượng lao động này. Các cơ quan về lao động như Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, các Sở, Phòng, Ban tại địa phương về lao động, Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương... có trách nhiệm trong vấn đề thực hiện các nhiệm vụ của Nhà nước về lao động nói chung và lao động là người khuyết tật nói riêng, cũng như có trách nhiệm trong vấn đề thanh tra, kiểm tra, xử lý các vi phạm trong lĩnh vực này.

Ngoài ra, để các qui định, chính sách pháp luật dành cho lao động là người khuyết tật của Nhà nước được triển khai thực hiện một cách nghiêm túc, đồng bộ và đạt hiệu quả cao thì các chế tài xử phạt áp dụng phải đủ sức răn đe đối với các đối tượng có liên quan nhằm nâng cao tinh thần, trách nhiệm thực thi pháp luật của các chủ thể này. Trong lĩnh vực lao động, Nghị định 95/2013/NĐ-CP quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng là Nghị định qui định về các hình thức xử lý vi phạm trong lĩnh vực lao động, trong đó bao gồm cả vi phạm về lao động là người khuyết tật. Với cơ chế quản lý giám sát và thực hiện thanh tra, kiểm tra, tiến hành xử lý các vi phạm như vậy từ phía cơ quan Nhà nước đã cho thấy vai trò nhất định của lao động là người khuyết tật trong thị trường lao động cũng như trách nhiệm của cơ quan Nhà nước đối với nhóm đối tượng này.

Kết luận chương 1

Lao động là người khuyết tật là đối tượng nghiên cứu của nhiều ngành khoa học khác nhau như kinh tế, xã hội và pháp lý. Dưới góc độ pháp lý, lao động là người khuyết tật được các công ước quốc tế cũng như pháp luật của nhiều quốc gia ghi nhận và bảo đảm thực hiện. Mặc dù được tiếp cận dưới các góc độ khác nhau nhưng lao động là người khuyết tật được hiểu là “người bị khiếm khuyết một hoặc nhiều bộ phận cơ thể hoặc bị suy giảm chức năng được biểu hiện dưới dạng tật khác nhau, được Hội đồng giám định y khoa hoặc cơ quan có thẩm quyền xác nhận theo qui định của Bộ Y tế và đồng thời đang tham gia vào trong quan hệ lao động”.

Bên cạnh đó, lao động là người khuyết tật là đối tượng lao động đặc biệt do các hạn chế, khiếm khuyết về thể lực, trí lực của họ so với những lao động bình thường khác khi tham gia vào quan hệ lao động. Chính vì vậy, bảo vệ lao động là người khuyết tật là trách nhiệm chung của Nhà nước và xã hội.

Trong chương này, bài viết đề cập đến vấn đề pháp luật về lao động là người khuyết tật được ghi nhận trong công ước quốc tế cũng như trong hệ thống pháp luật quốc gia trên thế giới. Đồng thời, trên bình diện pháp luật các quốc gia, chế định lao động là người khuyết tật được quy định trong một đạo luật chung – Bộ luật Lao động 2012, đồng thời được ghi nhận trong một số văn bản pháp luật cụ thể khác. Tuy mức độ ghi nhận và cấp độ bảo vệ khác nhau nhưng pháp luật các quốc gia (trong đó có Việt Nam) đều thừa nhận quyền của lao động là người khuyết tật, trách nhiệm của người sử dụng lao động, vai trò quản lý nhà nước đối với lao động là người khuyết tật. Từ đó, tạo ra một bức tranh tổng quan, khoa học trong vấn đề phân tích, làm rõ các qui phạm pháp luật do Nhà nước ban hành dành cho người lao động là người khuyết tật ở nước ta trong phần chương 2 của bài khóa luận.

Chương 2

THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI KHUYẾT TẬT VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN TẠI VIỆT NAM

2.1 Thực trạng pháp luật hiện hành về lao động là người khuyết tật

2.1.1 Địa vị pháp lý của lao động là người khuyết tật

Qua khảo sát thực tế, cả nước hiện nay có khoảng 6,7 triệu người khuyết tật, trong đó có khoảng gần 2 triệu người trong độ tuổi lao động và còn khả năng lao động¹⁸. Như vậy nhu cầu có việc làm và được bảo trợ hiệu quả về mặt pháp luật trong lao động của người khuyết tật là rất lớn. Họ mong muốn có thể tìm được một công việc phù hợp với trình độ, điều kiện sức khỏe, hoàn cảnh của bản thân cũng như kỳ vọng được hưởng những thành quả xứng đáng. Chính vì điều đó, trong quan hệ lao động, điều mà người lao động khuyết tật quan tâm đến là các vấn đề về quyền lợi của mình trong việc làm, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, chế độ bảo hiểm xã hội, tiền lương, trách nhiệm, kỷ luật lao động... trong hợp đồng lao động giữa mình và người sử dụng lao động cũng như có sự quan tâm nhất định đến hệ thống pháp luật trong việc ban hành các quy định dành cho người lao động khuyết tật, bao gồm các nghĩa vụ và quyền lợi mà họ được hưởng:

2.1.1.1 Quyền của lao động là người khuyết tật

- Quy định về việc làm, học nghề, dạy nghề và tuyển dụng

Giải quyết việc làm cho người lao động khuyết tật không chỉ đơn thuần là một vấn đề kinh tế mà còn mang ý nghĩa xã hội sâu sắc. Người khuyết tật nói chung và người lao động khuyết tật nói riêng luôn có những đặc điểm về sinh lý, sức khỏe, tâm lý và yếu tố xã hội hạn chế hơn so với những người không khuyết tật. Chính vì vậy, để giải quyết tốt việc làm cho người khuyết tật đòi hỏi sự kết hợp của tất cả các yếu tố: vốn, công nghệ, bản thân người lao động khuyết tật, hệ

¹⁸ Tạp chí Người bảo trợ (2015), “An toàn lao động và việc làm cho người khuyết tật”

<http://nhandao.net.vn/index.php/hoat-dong-hoi/nghien-cuu-trao-doi/3378-an-toan-lao-dong-va-viec-lam-cho-nguoi-khuyet-tat> (truy cập ngày 01/02/2016).

thống thông tin thị trường lao động... và đặc biệt là không thể thiếu yếu tố cơ chế, các chính sách, quy định của pháp luật¹⁹. Trên cơ sở đó, “giải quyết việc làm cho người lao động khuyết tật là quá trình tạo ra số lượng và chất lượng tư liệu sản xuất, số lượng và chất lượng sức lao động và các điều kiện kinh tế xã hội cần thiết khác để kết hợp tư liệu sản xuất và sức lao động của người lao động khuyết tật”²⁰.

Từ đó nhận thấy việc làm có ý nghĩa rất đặc biệt với những người khuyết tật, nó là kênh giao tiếp của người lao động khuyết tật đối với xã hội. Pháp luật lao động khẳng định: Nhà nước bảo trợ quyền lao động, tự tạo việc làm của lao động là người khuyết tật, theo qui định của Luật Người khuyết tật²¹. Thông qua qui định này, Bộ luật Lao động Việt Nam khẳng định quyền được tham gia bình đẳng vào quan hệ lao động của người khuyết tật trên cơ sở sự bảo hộ của Nhà nước. Nhằm triển khai, làm rõ quyền được bảo trợ trong vấn đề việc làm cho lao động là người khuyết tật, Nhà nước tạo ra khung pháp lý qui định về các quyền của nhóm đối tượng này, bao gồm: 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; Tổ chức giới thiệu việc làm có trách nhiệm tư vấn học nghề, tư vấn và giới thiệu việc làm cho người khuyết tật; Người khuyết tật tự tạo việc làm hoặc hộ gia đình tạo việc làm cho người khuyết tật được vay vốn với lãi suất ưu đãi để sản xuất kinh doanh, được hướng dẫn về sản xuất, chuyển giao công nghệ, hỗ trợ tiêu thụ sản phẩm theo quy định của Chính phủ...²²

Như vậy có thể thấy, các qui định này được xây dựng nhằm loại bỏ những bất công mà người khuyết tật đang phải gánh chịu trong vấn đề việc làm, xóa bỏ các cơ chế khiến lao động khuyết tật bị tách biệt ra ngoài xã hội. Đồng thời tăng cường

¹⁹ Trần Thị Tú Anh (2014), Tlđd số 6, tr. 17.

²⁰ Trần Thị Tú Anh (2014), Tlđd số 6, tr. 16.

²¹ Khoản 1, Điều 176, Bộ luật Lao động 2012.

²² Điều 33, Luật Người khuyết tật 2010.

cơ hội việc làm bình đẳng cho họ trong thị trường lao động thông qua việc hỗ trợ, tạo điều kiện để người lao động khuyết tật có thể dễ dàng tiếp cận, thâm nhập vào xã hội như những lao động bình thường khác. Tuy nhiên, các qui định này vẫn còn những hạn chế nhất định, cụ thể là không tạo ra được một cơ chế thực thi hiệu quả. Điều này xuất phát từ nguyên nhân đó là sự thiếu sót trong việc ban hành các qui phạm pháp luật cụ thể qui định về cách thức tổ chức thực hiện, các chế tài áp dụng trong việc xử lý vi phạm cũng như cách thức để người lao động khuyết tật có thể tiếp cận được với các quyền lợi mà pháp luật qui định dành cho lao động là người khuyết tật.

Bên cạnh đó, trong vấn đề học nghề, dạy nghề và tuyển dụng đối với lao động là người khuyết tật, pháp luật hiện hành còn qui định một cách chung chung với các qui định như: Nhà nước bảo đảm để người khuyết tật được tư vấn học nghề miễn phí, lựa chọn và học nghề theo khả năng, năng lực bình đẳng như những người khác²³; Người khuyết tật học nghề, giáo viên dạy nghề cho người khuyết tật được hưởng chế độ, chính sách theo quy định của pháp luật²⁴; 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 tật²⁵; Ngoài ra, pháp luật còn qui định trách nhiệm của cơ sở dạy nghề trong vấn đề tạo ra môi trường, điều kiện dạy nghề, học nghề thuận lợi cho người khuyết tật²⁶... Tuy nhiên, tương tự như vấn đề giải quyết việc làm cho lao động là người khuyết tật, các qui định này vẫn chưa xây dựng được một cơ chế thực thi sáng tỏ trong việc triển khai có hiệu quả các qui định này vào trong điều kiện thực tế. Hơn nữa, vấn đề học nghề, dạy nghề và tuyển dụng đối với lao động là người khuyết tật chưa được đưa vào trong các qui định dành cho lao động là người khuyết tật trong Bộ luật Lao động hiện

²³ Khoản 1, Điều 33 Luật Người khuyết tật 2010.

²⁴ Khoản 4, Điều 33 Luật Người khuyết tật 2010.

²⁵ Khoản 2, Điều 33 Luật Người khuyết tật 2010.

²⁶ Khoản 2 & 3, Điều 32 Luật Người khuyết tật 2010.

hành mà nằm rải rác trong các văn bản pháp lý liên quan. Điều này cũng làm giảm đi “sức nặng” của các chính sách ưu đãi dành cho lao động là người khuyết tật về dạy nghề, học nghề và tuyển dụng trong giai đoạn hiện nay.

- Qui định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi

Theo qui định trước đây của Bộ luật Lao động, người lao động khuyết tật thực hiện ngày làm việc không quá 7 giờ/1 ngày hoặc không quá 42 giờ/1 tuần. Việc qui định như vậy nhằm mục đích tạo điều kiện cho người khuyết tật được làm việc trong một giới hạn phù hợp với khả năng và sức khỏe của mình, giúp người khuyết tật có thể đảm bảo tình trạng thể chất ổn định để làm việc hiệu quả, lâu dài. Tuy nhiên, sau một thời gian triển khai thực hiện thì quy định này vấp phải nhiều ý kiến phản đối, không đồng tình của người khuyết tật bởi thực tế có rất nhiều các doanh nghiệp sử dụng điều luật này như một công cụ để từ chối tuyển dụng lao động khuyết tật vào làm việc bởi lí do với thời gian làm việc như vậy người lao động sẽ không thể đáp ứng, hoàn thành được các chỉ tiêu trong công việc mà doanh nghiệp đề ra.

Thực tế, người lao động khuyết tật khẳng định rằng bản thân không cần sự ưu tiên về thời giờ làm việc vì họ hoàn toàn có thể đáp ứng được thời gian làm việc không quá 8 giờ/1 ngày như các lao động bình thường khác và qui định này chỉ tạo thêm rào cản trong vấn đề việc làm cho người lao động khuyết tật chứ không hỗ trợ được gì cho họ. Do vậy, theo qui định mới trong pháp luật lao động hiện hành, thời giờ làm việc của lao động khuyết tật chịu sự điều chỉnh chung giống với các lao động bình thường khác. Qui định mới này phần nào tạo ra sự công bằng giữa các thành phần lao động và giúp tháo gỡ bớt khó khăn trong vấn đề việc làm của người khuyết tật và sau hơn 3 năm kể từ khi Bộ luật Lao động mới triển khai thực hiện và đi vào thực tế thì quy định này vẫn đang phát huy tính hiệu quả của nó.

Đối với việc làm thêm giờ, đây là thời gian mà người lao động làm thêm vượt mức giờ làm việc bình thường theo quy định của pháp luật, được hưởng

thêm lương và phụ cấp khác do sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động cũng như tuân theo các quy định của thỏa ước lao động tập thể hoặc nội quy lao động nhưng không được quá 4 giờ trong ngày, 200 giờ trong 1 năm, trừ một số trường hợp đặc biệt không quá 300 giờ theo quy định của pháp luật²⁷. Việc quy định thời giờ làm thêm nhằm mục đích bảo vệ người lao động, đặc biệt là người lao động khuyết tật. Bởi việc làm thêm giờ sẽ gây ra những ảnh hưởng, tác động nhất định đến sức khỏe của người lao động nên pháp luật lao động quy định rất chặt chẽ về thời giờ làm thêm, công việc làm thêm và đối tượng được làm thêm. Bên cạnh đó, vấn đề làm việc vào ban đêm cũng được pháp luật qui định cụ thể. Giờ làm việc vào ban đêm được tính từ 22 giờ đến 6 giờ sáng ngày hôm sau²⁸. Do yêu cầu của sản xuất hoặc do tính chất công việc mà người sử dụng lao động sẽ tổ chức làm việc vào ban đêm, điều này đối với người lao động khuyết tật sẽ gây ra các trở ngại nhất định cũng như những tác động không tốt đến sức khỏe của nhóm đối tượng này.

Chính vì vậy, pháp luật ban hành quy định cho phép người lao động khuyết tật có tỷ lệ suy giảm khả năng lao động từ 51% trở lên thì không phải làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm²⁹. Tỷ lệ suy giảm khả năng sẽ dựa trên kết quả giám định của Hội đồng Y khoa. Do tình trạng thể chất của người khuyết tật sẽ rất khó khăn trong việc lao động một cách liên tục trong điều kiện tăng ca hay làm việc vào thời gian ban đêm – khoảng thời gian mà cơ thể tiến hành quá trình phục hồi, tái tạo sức lao động. Vì vậy, việc làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm tuy rằng một bộ phận người lao động khuyết tật có thể cố gắng đáp ứng được nhưng khi quá trình này kéo dài, liên tục nhất định sẽ tác động xấu, ảnh hưởng trực tiếp tới tình trạng sức khỏe của người khuyết tật. Trong khi đó, để đạt được mục đích tối đa hóa lợi nhuận sẽ có nhiều doanh nghiệp tìm cách gia tăng số giờ

²⁷ Điều 106, Bộ luật Lao động 2012.

²⁸ Điều 105, Bộ luật Lao động 2012.

²⁹ Khoản 1, Điều 178, Bộ luật Lao động 2012.

làm việc của người lao động nên nếu không có những quy định cấm như thế này thì sẽ không tạo được cơ chế để bảo vệ cho lao động là người khuyết tật.

- Qui định về tiền lương, bảo hiểm xã hội

Trong khoa học pháp lí hiện nay, tiền lương được hiểu là giá cả sức lao động, được hình thành trên cơ sở thỏa thuận của người lao động và người sử dụng lao động thông qua hợp đồng lao động (bằng văn bản hoặc bằng miệng), phù hợp với cung – cầu sức lao động trên thị trường lao động và phù hợp với các qui định về tiền lương của pháp luật lao động. Đối với người lao động nói chung hay lao động khuyết tật nói riêng, tiền lương luôn là một trong những yếu tố rất được quan tâm. Bởi khi sức lao động được đảm bảo bằng một mức lương thỏa đáng sẽ kích thích năng lực sáng tạo cũng như khả năng cống hiến trong công việc của người lao động, tạo ra mối gắn kết khăng khít lâu dài giữa các bên trong quan hệ lao động.

Pháp luật cũng không có những qui định khác biệt trong vấn đề tiền lương giữa người lao động khuyết tật và các lực lượng lao động khác, nguồn thu nhập của họ sẽ dựa trên năng suất làm việc, hiệu quả công việc và sự thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động trên cơ sở các qui định của pháp luật về tiền lương. Do vậy, để gia tăng nguồn thu nhập thì việc nâng cao trình độ, kỹ năng trong công việc là điều hết sức cần thiết đối với người lao động khuyết tật trong điều kiện cạnh tranh khốc liệt về việc làm như hiện nay cũng như trong tình hình nền kinh tế nói chung.

Đối với hoạt động tham gia bảo hiểm xã hội của người lao động khuyết tật thì về lý thuyết chung: Bảo hiểm xã hội là sự đảm bảo thay thế hoặc bù đắp một phần thu nhập đối với người lao động khi họ gặp phải những biến cố làm giảm hoặc mất khả năng lao động, mất việc làm trên cơ sở hình thành và sử dụng một quỹ tiền tệ tập trung nhằm đảm bảo đời sống cho người lao động và gia đình họ, góp phần bảo đảm an toàn xã hội. Với ý nghĩa như vậy, tất cả người lao động khi tham gia vào quan hệ lao động phải thực hiện nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội và

được hưởng các quyền lợi từ chế độ bảo hiểm này. Người lao động khuyết tật cùng với các đối tượng lao động khác được hưởng các quyền lợi như nhau và thực hiện nghĩa vụ, trách nhiệm như nhau trong vấn đề đóng bảo hiểm xã hội.

- Qui định về an toàn lao động, vệ sinh lao động

An toàn lao động là việc ngăn ngừa sự cố tai nạn xảy ra trong quá trình lao động, nhẹ thì gây thương tích, nặng thì có thể gây tử vong cho người lao động. Vệ sinh lao động là việc ngăn ngừa bệnh tật do những chất độc hại tiếp xúc trong quá trình lao động gây ra đối với nội tạng hoặc gây tử vong cho người lao động.

Đối với lao động là người khuyết tật đang tham gia vào quá trình lao động thì việc thực hiện các biện pháp đảm bảo an toàn lao động, vệ sinh lao động là điều hết sức cần thiết trong điều kiện họ bị hạn chế nhiều về mặt thể chất, chức năng cơ thể.

Theo các qui định của pháp luật hiện hành, người lao động khuyết tật được quyền đảm bảo an toàn về điều kiện lao động, công cụ lao động, an toàn lao động và vệ sinh lao động, đồng thời được thường xuyên chăm sóc sức khỏe từ phía người sử dụng lao động³⁰. Thực tế, những ngành nghề mà người khuyết tật Việt Nam đang tham gia lao động thường là tại các cơ sở sản xuất kinh doanh nhỏ, cơ sở có quy mô hộ gia đình với những ngành nghề chủ yếu là thủ công, may mặc, mộc mỹ nghệ, sản xuất chổi đót, làm hoa giấy, nhân viên văn phòng... là những ngành nghề thường dễ gây ra các vụ cháy nổ hoặc các tai nạn lao động khác trong quá trình làm việc. Hơn nữa, điều kiện làm việc của các cơ sở kinh doanh nhỏ lẻ, quy mô hộ gia đình thường hay có tình trạng vi phạm an toàn vệ sinh lao động về nhiễm bụi, tiếng ồn, ánh sáng... Do vậy, việc đưa các qui phạm pháp luật về đảm bảo an toàn lao động, vệ sinh lao động cho lao động là người khuyết tật thể hiện sự quan tâm của Nhà nước đối với vấn đề bảo đảm sức khỏe, nhu cầu làm việc lâu dài của người lao động, phản ánh nghĩa

³⁰ Khoản 1, Điều 177, Bộ luật Lao động 2012.

vụ của người sử dụng lao động với lao động là người khuyết tật, đồng thời tạo ra môi trường lao động an toàn cho nhóm đối tượng này.

Tuy nhiên, các qui định về đảm bảo an toàn lao động, vệ sinh lao động cho lao động là người khuyết tật hiện nay vẫn còn chung chung, chưa có sự tách bạch cũng như tạo ra sự khác biệt giữa người lao động khuyết tật so với các đối tượng lao động khác trong vấn đề đảm bảo về điều kiện lao động. Điều này vô hình chung sẽ khiến người sử dụng lao động không chủ động trong việc dựa vào những đặc thù về thể chất của người khuyết tật để tiến hành các thay đổi phù hợp với điều kiện công việc và tình trạng thể chất của họ nhằm đảm bảo môi trường lao động an toàn, lành mạnh cho lao động là người khuyết tật. Pháp luật vẫn chưa có các qui định riêng cụ thể về đảm bảo an toàn lao động, vệ sinh lao động cho người khuyết tật như có các chế độ về thăm khám sức khỏe định kì, chế độ bồi dưỡng bằng hiện vật, cải thiện điều kiện sinh hoạt, vệ sinh nơi làm việc... Điều này là một trong những thiếu sót của pháp luật lao động về người khuyết tật hiện hành mà cần thiết phải được bổ sung nhanh chóng.

- Quyền được hưởng các chính sách ưu đãi của Nhà nước

Quyền được hưởng các chính sách ưu đãi của Nhà nước dành cho người khuyết tật bao gồm các ưu đãi về thuế, vay vốn, trả lãi... được áp dụng cho các đối tượng khuyết tật tự tạo việc làm, tạo ra thu nhập cho bản thân thông qua việc tự mình hoặc được gia đình tạo công việc hoặc cùng với những người khuyết tật khác thành lập thành nhóm để tiến hành các hoạt động kinh tế như chăn nuôi, trồng trọt tại gia hay tự tiến hành các hoạt động buôn bán, kinh doanh.

Hiện nay, Nhà nước khuyến khích ý chí vươn lên, tự làm kinh tế của người khuyết tật bằng các quy định hỗ trợ về vay vốn với lãi suất ưu đãi từ Ngân hàng chính sách xã hội với mức ưu đãi cụ thể do ngân hàng quyết định, cũng như nhận được sự giúp đỡ trong hướng dẫn về sản xuất kinh doanh, hỗ trợ chuyển

giao công nghệ sản xuất, hỗ trợ về tiêu thụ sản phẩm³¹. Thông qua các chính sách này, người lao động khuyết tật có thể dễ dàng tiếp cận hơn với nguồn vốn để tiến hành kinh doanh mà không bị các áp lực về trả lãi, điều kiện, thủ tục cho vay, giá trị tài sản bảo đảm... đè nặng và trở thành một kênh giải quyết việc làm hiệu quả cho người khuyết tật.

2.1.1.2 Nghĩa vụ của lao động là người khuyết tật

Trong quan hệ lao động, như mọi chủ thể lao động khác, người lao động khuyết tật phải thực hiện các nghĩa vụ theo quy định của pháp luật về lao động. Bộ luật Lao động 2012 quy định: Người lao động có nghĩa vụ thực hiện đúng như quy định cam kết trong hợp đồng, thỏa ước lao động tập thể; Chấp hành kỉ luật lao động, nội quy lao động, tuân theo sự điều hành hợp pháp của người sử dụng lao động và thực hiện đúng các quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế³².

Dưới góc độ pháp lý, việc tuân thủ các quy định trong hợp đồng lao động, tuân thủ kỷ luật lao động là bàn đạp để phát huy tối đa hiệu quả làm việc. Không có sự phân biệt, ưu tiên giữa lao động bình thường và lao động khuyết tật. Người lao động khuyết tật phải thực hiện đầy đủ các quy định được thỏa thuận trong hợp đồng lao động như thời giờ làm việc, nghỉ ngơi, thời giờ làm thêm, địa điểm làm việc, phạm vi làm việc, các qui định về an toàn, vệ sinh lao động và trong thỏa ước lao động tập thể. Bên cạnh đó, người lao động khuyết tật còn phải tuân thủ sự điều hành hợp pháp theo quy chế của doanh nghiệp, tuân theo sự hướng dẫn và các ý kiến chỉ đạo của người sử dụng lao động và hoàn thành tốt các công việc được giao nhằm đạt được hiệu quả, năng suất tối ưu trong công việc, tạo được niềm tin cho người sử dụng lao động vào khả năng làm việc của người khuyết tật. Từ đó tạo thêm nhiều cơ hội cho lao động là người khuyết tật có thể phấn đấu vươn lên, tăng khả năng hòa nhập cộng đồng.

³¹ Điều 8, Nghị định số 28/2012/NĐ-CP ngày 10/04/2012 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Người khuyết tật.

³² Khoản 2, Điều 5, Bộ luật Lao động 2012.

2.1.2 Trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động là người khuyết tật

Quan hệ lao động là mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động được thiết lập trên cơ sở của sự thỏa thuận. Người lao động tạo ra thu nhập bằng việc bán sức lao động của mình cho doanh nghiệp, thực hiện các nghĩa vụ đối với doanh nghiệp theo cam kết, thỏa thuận và quy chế doanh nghiệp. Đi cùng với đó là trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với người lao động, trách nhiệm này không chỉ là sự thỏa thuận giữa các bên mà còn được quy định trong các quy phạm pháp luật áp dụng chung cho tất cả người sử dụng lao động nhằm bảo vệ quyền lợi cho đối tượng yếu thế hơn là những người làm công ăn lương trong xã hội³³:

- Trong vấn đề tuyển dụng

Thực tế là tình trạng người sử dụng lao động e dè và thường né tránh tuyển dụng người khuyết tật vào làm việc là hiện tượng đã xảy ra trong nhiều năm qua, mặc dù doanh nghiệp hay người sử dụng lao động ý thức được rằng họ có trách nhiệm trong vấn đề giải quyết việc làm cho người khuyết tật. Tuy nhiên, nhiều doanh nghiệp cho rằng việc thực thi trách nhiệm này sẽ tạo ra những gánh nặng và làm giảm sức cạnh tranh, giảm doanh thu và lợi nhuận thu về trong kinh doanh – điều mà các doanh nghiệp không hề mong muốn. Vì cho rằng người khuyết tật sẽ không đảm bảo được năng suất trong công việc cũng như lo sợ những khiếm khuyết trên cơ thể sẽ gây ra những khó khăn nhất định trong quá trình làm việc mà với môi trường cơ sở vật chất bình thường sẽ không đáp ứng được hay không tạo ra điều kiện làm việc thuận lợi nhất cho người khuyết tật.

Ngoài ra, muốn thực hiện tối đa hóa năng suất lao động của người lao động khuyết tật thì buộc người sử dụng lao động phải bổ sung các trang thiết bị cần thiết hoặc có thể phải cải tạo, tân trang lại hệ thống máy móc, nhà xưởng... Như vậy sẽ phát sinh thêm các khoản chi phí tốn kém khiến người sử dụng lao

³³ Khoản 2, Điều 6, Bộ luật Lao động 2012.

động không ưu ái trong vấn đề tuyển dụng đối tượng này vào làm việc hoặc nếu tuyển vào cũng sẽ không quan tâm đến việc cải tạo các điều kiện cần thiết cho người khuyết tật. Điều này sẽ tạo thêm các rào cản cho lao động là người khuyết tật.

Do vậy, pháp luật có quy định: Các 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 việc làm của người khuyết tật³⁴. Qui định này nhằm hạn chế, loại bỏ tình trạng người sử dụng lao động cố tình “gây khó khăn” cho người khuyết tật khi đi xin việc làm, giúp người lao động khuyết tật có cơ hội tham gia bình đẳng hơn vào quan hệ lao động. Đồng thời quy định này cũng chính là bước nội luật hóa Công ước số 111 của ILO về chống phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp mà Việt Nam đã phê chuẩn và tham gia làm thành viên.

- Trong vấn đề đảm bảo an toàn lao động, vệ sinh lao động, điều kiện làm việc cho lao động là người khuyết tật

Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa năm 1966 (có hiệu lực từ 3-01-1976) công nhận quyền của mọi người được hưởng những điều kiện làm việc công bằng và thuận lợi, đảm bảo những điều kiện làm việc an toàn và lành mạnh, quyền đạt được tiêu chuẩn sức khỏe thể chất và tinh thần, đặc biệt là cải thiện tất cả các khía cạnh vệ sinh môi trường và công nghiệp; phòng, điều trị và kiểm soát dịch bệnh, đặc hữu, nghề nghiệp và các bệnh khác, việc tạo ra các điều kiện đó sẽ đảm bảo tất cả các dịch vụ y tế và chăm sóc y tế trong trường hợp ốm đau (Điều 7, 12). Văn kiện nói trên là căn cứ pháp lý quan trọng để xác định quyền làm việc trong một môi trường an toàn là quyền của con người³⁵.

Điều 177 Bộ luật Lao động 2012 qui định:

³⁴ Khoản 2, Điều 33, Luật Người khuyết tật 2010.

³⁵ Phạm Thị Thúy Nga (2012), *Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong việc đảm bảo an toàn lao động*, tạp chí Nhà nước và pháp luật, (số 12), tr. 59.

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 khỏe 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.

Các quy định riêng dành cho người lao động khuyết tật của pháp luật hiện nay đều nhằm hướng tới mục đích là sự đảm bảo cho người lao động khuyết tật được làm việc, sinh hoạt trong một môi trường lao động an toàn. Sự đảm bảo ở đây được hiểu là chất lượng môi trường làm việc sẽ không tác động xấu hoặc gây trầm trọng thêm tình trạng khuyết tật hay sức khỏe của người lao động. Trong trường hợp nếu có bất kì sự thay đổi nào trong môi trường làm việc hay cách thức làm việc thì sự thay đổi đó sẽ không tác động tiêu cực đối với người khuyết tật.

Đối với người lao động khuyết tật làm việc trong những ngành nghề có nguy cơ cháy nổ cao hay môi trường dễ bị ô nhiễm, môi trường có thể gây ra một số các tác động xấu tới sức khỏe thì người sử dụng lao động phải có trách nhiệm cung cấp đầy đủ các phương tiện, trang thiết bị, đồ bảo hộ cần thiết để phục vụ cho công việc của lao động khuyết tật, có những công cụ lao động phù hợp với tình trạng thể chất của người lao động. Ngoài ra, những doanh nghiệp sử dụng người lao động khuyết tật còn phải định kì tổ chức các buổi thăm khám sức khỏe cho người khuyết tật để nắm rõ tình trạng diễn biến sức khỏe, khả năng đáp ứng nhu cầu công việc để có những điều chỉnh thích hợp.

Bên cạnh đó, những hoạt động hoặc những quyết định đưa ra mà có tác động trực tiếp hay gián tiếp đến quyền lợi của người khuyết tật như luân chuyển sang công việc khác, điều tiết lao động khuyết tật, thay đổi môi trường làm việc... thì người sử dụng lao động phải có trách nhiệm lấy ý kiến của người lao động khuyết tật làm cơ sở cho các quyết định của mình. Nếu nó đi ngược lại với lợi ích của người khuyết tật hoặc xâm hại nghiêm trọng đến các quyền mà họ

được hưởng theo quy định hoặc trái ngược với mong muốn của lao động là người khuyết tật thì các vấn đề này sẽ không được thông qua và thi hành. Điều cốt lõi phải dựa trên cơ sở đồng tình, đồng thuận và ủng hộ trong các quyết định giữa người sử dụng lao động đối với người lao động khuyết tật thì mới đảm bảo mối quan hệ công bằng, bình đẳng, hợp tác trong lao động.

Bên cạnh đó, về điều kiện làm việc, pháp luật đặt ra các hành vi cấm người sử dụng lao động thực hiện: Sử dụng lao động có tỉ lệ khuyết tật từ 51% trở lên làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm và sử dụng lao động là người khuyết tật làm những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại theo danh mục do Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành³⁶. Việc vi phạm các qui định trong trường hợp này của người sử dụng lao động sẽ bị xử phạt hành chính theo qui định của pháp luật nhằm tạo tính răn đe và ý thức chấp hành nghiêm chỉnh pháp luật đối với các chủ thể liên quan³⁷.

- Quyền lợi của người sử dụng lao động khi nhận lao động khuyết tật vào làm việc

Để thu hút các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh thu nhận người khuyết tật vào làm việc thì các chế độ, chính sách ưu đãi, hỗ trợ từ phía Nhà nước là điều bắt buộc và cần thiết. Bởi người sử dụng lao động có quyền chọn lựa những lao động lành lặn, có trình độ chuyên môn, có tay nghề vào làm việc để phục vụ tốt nhất cho lợi ích của doanh nghiệp, đồng thời sẽ không bị vướng vào bất cứ chế tài nào dành cho các đối tượng lao động đặc biệt, trong đó có lao động là người khuyết tật. Đó là tâm lý chung của hầu hết các nhà tuyển dụng. Do vậy, pháp luật qui định: Nhà nước 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 qui định của Luật Người khuyết tật; Chính phủ qui định chính sách cho vay

³⁶ Điều 178, Bộ luật Lao động 2012.

³⁷ Điều 14, Nghị định số 95/2013/NĐ-CP ngày 22/08/2013 quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

vốn ưu đãi từ Quỹ quốc gia về việc làm đối với người sử dụng lao động sử dụng lao động là người khuyết tật³⁸.

Các chính sách ưu đãi, hỗ trợ nêu trong Bộ luật Lao động được triển khai, làm rõ tại các qui định trong Chương V về Dạy nghề và việc làm của Luật Người khuyết tật 2010. Theo đó, 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 nghiệp³⁹. Chế độ ưu đãi cụ thể được hướng dẫn chi tiết từ Điều 8 đến Điều 10 Chương II Nghị định 28/2012/NĐ-CP qui định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Người khuyết tật. Ngoài ra, những doanh nghiệp sử dụng từ 10 người khuyết tật làm việc ổn định cũng được hưởng một số các ưu đãi nhất định⁴⁰.

Tóm lại, trách nhiệm mà pháp luật đặt ra cho người sử dụng lao động phải luôn tương thích với những lợi ích mà họ sẽ có được khi thực thi các nghĩa vụ mà Nhà nước qui định. Một khi quyền lợi không ngang bằng, không tạo ra sức hút cho người sử dụng lao động thì cánh cửa mở ra cơ hội việc làm cho người lao động khuyết tật vẫn còn bị khép kín. Vậy nên, việc tính toán đến quyền lợi của các bên trong quan hệ lao động khi đặt cùng với trách nhiệm mà họ phải tuân theo phải làm thế nào cho hợp lý, phải gắn được lý luận cùng với thực tiễn là bài toán mà pháp luật cần phải giải quyết cấp thiết trong giai đoạn hiện nay.

³⁸ Điều 176, Bộ luật Lao động 2012.

³⁹ Điều 34, Luật Người khuyết tật 2010.

⁴⁰ Điều 10, Nghị định số 28/2012/NĐ-CP ngày 10/04/2012 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Người khuyết tật.

2.1.3 Quản lý nhà nước về lao động là người khuyết tật

Quyền quản lý của Nhà nước trong lao động là việc sử dụng sức mạnh quyền lực mang tính cưỡng chế riêng có của Nhà nước để ban hành ra các quy phạm pháp luật trong lĩnh vực lao động nhằm ghi nhận những cách xử sự hợp lý, khách quan, được số đông chấp nhận, phù hợp với lợi ích của đại đa số thành viên trong xã hội, cũng như tạo ra một hành lang pháp lý phù hợp, hoàn thiện làm nền tảng, cơ sở cho các hành vi của các chủ thể khi tham gia vào quan hệ lao động, trong đó bao gồm cả lao động là người khuyết tật.

Trong chức năng của mình, Nhà nước thực hiện quyền quản lý lao động về lao động là người khuyết tật trên cả ba phương diện: Ban hành cơ chế, chính sách, pháp luật về lao động là người khuyết tật; tổ chức thực hiện pháp luật, theo dõi, kiểm tra, giám sát người sử dụng lao động trong việc tuân thủ các qui định pháp luật về lao động là người khuyết tật trong quá trình lao động; xử lý các hành vi vi phạm pháp luật lao động của các bên tham gia vào quan hệ lao động. Các hoạt động quản lý này của Nhà nước nhằm tạo lập môi trường pháp lý thuận lợi cho các bên trong quan hệ lao động, thông qua việc qui định cụ thể quyền và nghĩa vụ của người lao động khuyết tật và người sử dụng lao động cũng như các thiết chế thực thi quyền và nghĩa vụ đó trong thực tiễn. Đồng thời qui định nội dung, phương thức quản lý Nhà nước về lao động là người khuyết tật.

Cụ thể, nhằm tăng cường các cơ hội việc làm và tham gia bình đẳng vào thị trường lao động cho lao động là người khuyết tật, Nhà nước ban hành ra nhiều các qui phạm pháp luật liên quan đến chế độ, chính sách ưu đãi dành cho đối tượng này bao gồm các bảo trợ về quyền lao động, các hỗ trợ về vốn, kinh phí, lãi suất nhằm tạo thế cân bằng giữa người lao động khuyết tật và lao động bình thường khác. Đồng thời xây dựng các chính sách ưu đãi về phía người sử dụng lao động trong vấn đề vay vốn, cho thuê mặt bằng, miễn giảm thuế... thông qua đó kích thích quá trình tiến triển của cung – cầu việc làm giữa người lao động khuyết tật và người sử dụng lao động. Tuy nhiên, các chính sách ưu đãi

hiện nay vẫn còn những điểm chưa hợp lý, một số các qui định chỉ mang tính hình thức do thiếu đi cơ chế thực thi hiệu quả hoặc chưa được qui định một cách cụ thể, rõ ràng dẫn đến khó khăn khi áp dụng vào thực tiễn.

Ngoài ra, quản lí Nhà nước về lao động là người khuyết tật còn là vấn đề ban hành các văn bản pháp luật điều chỉnh hợp lý. Một hệ thống văn bản pháp lý hoàn chỉnh về lao động là người khuyết tật sẽ là bàn đạp hiệu quả giúp người khuyết tật đến gần hơn với đời sống xã hội. Hiện nay, ngoài Bộ luật Lao động 2012 thì điều chỉnh về lao động là người khuyết tật còn có một số các văn bản pháp lý khác như: Luật Người khuyết tật, Luật Thuế thu nhập doanh nghiệp, Luật Việc làm... và một số các Nghị định hướng dẫn liên quan. Có thể thấy rằng, Nhà nước đang rất chú trọng trong việc đảm bảo quyền lao động của người khuyết tật thông qua việc xây dựng một cách có hệ thống các văn bản pháp luật nhằm điều chỉnh đối tượng lao động đặc thù này. Dù vậy, các văn bản pháp luật về lao động về người khuyết tật hiện nay vẫn còn những hạn chế nhất định, có những quan hệ mới phát sinh, mâu thuẫn nhưng chưa có văn bản ban hành để điều chỉnh như vấn đề nâng cao tay nghề, đa dạng hóa ngành nghề, đảm bảo công cụ lao động... cho lao động là người khuyết tật. Điều này đã gây ra những hạn chế nhất định trong việc bảo vệ quyền của người lao động khuyết tật, đồng thời cho thấy sự quan tâm chưa thật sự sâu sát, hiệu quả từ phía Nhà nước trong vấn đề ban hành các văn bản pháp luật.

Hơn nữa, để các chính sách về lao động là người khuyết tật được triển khai có hiệu quả thì phải gắn liền với công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện các quy phạm pháp luật vào thực tiễn thông qua hệ thống cơ quan quyền lực của Nhà nước. Theo đó, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội thực hiện chức năng quản lí chung về lao động, trong đó bao gồm cả lao động là người khuyết tật. Do vậy, công tác thanh tra, kiểm tra, xử lí các vi phạm liên

quan đến đối tượng lao động thuộc thẩm quyền của cơ quan này⁴¹; đồng thời Ủy ban nhân dân các cấp cũng có trách nhiệm trong vấn đề quản lý Nhà nước về lao động tại địa phương, được phép tiến hành xử lý vi phạm hành chính ở mức độ nhất định liên quan đến lao động khuyết tật theo qui định của pháp luật⁴². Như vậy, việc tiến hành thanh tra, kiểm tra để ngăn ngừa các vi phạm và xử lý các sai phạm kịp thời trong lĩnh vực lao động liên quan đến lao động là người khuyết tật không chỉ góp phần bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp của lực lượng lao động này mà còn là cơ sở để Nhà nước đánh giá công tác thực thi pháp luật, hiệu quả áp dụng các chính sách do Nhà nước ban hành, từ đó có những điều chỉnh thích hợp.

Bên cạnh đó, xuất phát từ mối quan hệ xung đột về lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong quan hệ lao động, hơn nữa còn là sự yếu thế của lao động là người khuyết tật khi tham gia vào thị trường việc làm do những hạn chế, khiếm khuyết về thể chất, trí lực nên nhóm lao động này dễ bị xâm phạm về quyền lợi từ phía người sử dụng lao động. Do vậy, quản lý Nhà nước về lao động là người khuyết tật còn là việc ban hành các chế tài xử phạt nghiêm minh, đủ sức răn đe đối với những đối tượng thực hiện các hành vi vi phạm pháp luật về lao động là người khuyết tật. Chế tài này được qui định cụ thể trong *Nghị định 95/2013/NĐ-CP qui định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng* với các hình thức xử phạt gồm phạt cảnh cáo, phạt tiền, phạt bổ sung liên quan đến các vi phạm về chế độ làm việc, nghỉ ngơi, vấn đề an toàn lao động, vệ sinh lao động... Trên cơ sở đó, chế tài xử phạt sẽ giúp nâng cao ý thức thực thi pháp luật của các chủ thể có liên quan trong thị trường lao

⁴¹ Điều 37, Nghị định số 95/2013/NĐ-CP ngày 22/08/2013 quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

⁴² Điều 36, Nghị định số 95/2013/NĐ-CP ngày 22/08/2013 quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

động, đảm bảo các quyền và lợi ích hợp pháp của lao động là người khuyết tật không bị xâm phạm.

Tuy vậy phải một số các hạn chế nhất định, nhưng nhìn chung các chính sách trên đã thể hiện sự quan tâm đúng mức của Nhà nước với nhóm đối tượng này, tạo tiền đề, cơ sở để lao động là người khuyết tật có cơ hội tham gia bình đẳng vào thị trường lao động. Đồng thời, sự bảo trợ đó hướng tới mục đích rút ngắn khoảng cách giữa người lao động bình thường với lao động là người khuyết tật.

2.2 Thực tiễn thực hiện pháp luật về lao động là người khuyết tật tại Việt Nam

Đến nay, Bộ luật Lao động 2012 đã trải qua hơn 3 năm triển khai đi vào thực tiễn kể từ khi có hiệu lực thi hành với những sự thay đổi trong các quy định về người khuyết tật. Bên cạnh đó, Luật Người khuyết tật 2010 thay thế cho Pháp lệnh về người tàn tật cũng có những quy định phù hợp và làm rõ hơn, sâu sát hơn những quy định chung của Bộ luật Lao động. Việc tạo ra một hành lang pháp lý dành cho người khuyết tật như hiện nay cho thấy sự quan tâm đúng đắn của Nhà nước đối với lực lượng lao động là những người kém may mắn trong xã hội.

Tuy nhiên, vấn đề nào cũng có tính hai mặt của nó. Những năm qua với sự thay đổi trong các quy định của pháp luật và sự chuyển biến trong tình hình xã hội đã tác động tích cực đến người lao động khuyết tật, đem lại những kết quả đáng mừng. Nhưng bên cạnh đó, vẫn đang tồn tại rất nhiều những hạn chế, thách thức mà các quy định của pháp luật hiện nay vẫn chưa thể giải quyết hết hoặc chưa có cơ chế giải quyết. Do vậy, việc nghiên cứu, tìm hiểu, đánh giá các ưu và nhược điểm của pháp luật về lao động là người khuyết tật hiện nay là cơ sở để có thể tìm ra các giải pháp nhằm hoàn thiện hơn nữa các chế định của pháp luật đối với người lao động khuyết tật.

2.2.1 Kết quả đạt được

Thực tiễn áp dụng pháp luật đối với người lao động khuyết tật đến nay đã đem lại được những kết quả khả quan:

Thứ nhất, công tác dạy nghề, tạo việc làm cho người khuyết tật có những chuyển biến tích cực trong những năm trở lại đây.

Thực hiện tốt các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước, công tác dạy nghề và giải quyết việc làm cho người khuyết tật được đặc biệt quan tâm, tạo điều kiện thuận lợi từ phát triển hạ tầng cơ sở cho đến chính sách trợ giúp đối tượng tham gia học nghề cũng như giáo viên dạy nghề. Song song, hằng năm ngân sách Nhà nước dành ra trăm tỷ đồng để đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị, hỗ trợ dạy nghề ngắn hạn... để phục vụ cho công tác dạy nghề. Kết quả là số lượng người khuyết tật được học nghề ngày càng tăng lên, tạo cơ sở giúp đối tượng này có được năng lực thực hành nghề nghiệp phù hợp với khả năng lao động của mình để tự tạo việc làm hoặc tìm được việc làm, ổn định cuộc sống. Cùng với đó số lượng cơ sở dạy nghề ở nước ta đã tăng lên cả về số lượng, quy mô và chất lượng đào tạo.

Đồng thời, công tác dạy nghề cho người khuyết tật từng bước được xã hội hóa với sự tham gia ngày càng nhiều của khu vực tư nhân. Tính đến nay, hiện cả nước có trên 1.000 cơ sở đào tạo nghề có tổ chức dạy nghề cho người khuyết tật. Theo thống kê trong 5 năm từ 2010 đến 2015 có khoảng 120.000 người khuyết tật được hỗ trợ dạy nghề và tạo việc làm thông qua các chương trình hỗ trợ việc làm⁴³. Hệ thống pháp luật về dạy nghề được kiện toàn với các chính sách hỗ trợ, ưu đãi về vốn, cấp kinh phí đào tạo, ưu tiên địa điểm thuận lợi, miễn giảm thuế, được vay vốn với lãi suất ưu đãi... Đối với người khuyết tật khi tham gia học nghề cũng sẽ nhận được sự hỗ trợ nhiều mặt từ cấp xét học bổng, miễn giảm học phí căn cứ vào mức độ khuyết tật và tỷ lệ suy giảm khả năng lao động.

⁴³ Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (2015), “Việc làm cho người khuyết tật” <http://www.molisa.gov.vn/vi/Pages/chitiectin.aspx?IDNews=24078> (truy cập ngày 17/02/2016).

Trong vấn đề giải quyết việc làm, Nhà nước tiến hành các biện pháp xúc tiến việc làm cho người khuyết tật bằng việc ban hành và thực thi nhiều chính sách ưu đãi, khuyến khích các doanh nghiệp sử dụng lao động là người khuyết tật, hỗ trợ cơ sở sản xuất kinh doanh của người khuyết tật, thành lập Quỹ quốc gia về việc làm... Cùng với sự nỗ lực, cố gắng kiên cường của người lao động khuyết tật thì vấn đề việc làm cho lao động là người khuyết tật đã có những cải thiện đáng kể: người khuyết tật có nhiều cơ hội việc làm hơn, số lượng người khuyết tật có việc làm tăng lên hàng năm, nhiều địa phương trong cả nước đã làm rất tốt công tác giải quyết việc làm cho người khuyết tật.

Theo khảo sát, tại tỉnh Hòa Bình hiện có gần 16.000 người khuyết tật, chiếm 1,65% dân số toàn tỉnh. Trong đó số người khuyết tật còn khả năng lao động là 6.720 người, chiếm 44,3% tổng số người khuyết tật. Thực hiện tốt các quy định của hệ thống pháp luật về dạy nghề, tạo việc làm cho người khuyết tật cùng với thực hiện đề án 1019 trợ giúp người khuyết tật, trong giai đoạn 2012 – 2015 toàn tỉnh đã tổ chức tốt công tác dạy nghề đi đôi với tạo việc làm cho người lao động khuyết tật tỉnh Hòa Bình với các ngành nghề được bám sát là thêu ren, dệt thổ cẩm, mây – tre đan, may công nghiệp, sửa chữa xe máy, thợ mộc... Sau khi học xong các học viên cơ bản được bố trí việc làm ở công ty may 8-3, công ty may Sông Đà, trung tâm Bảo trợ xã hội Minh Đức hoặc làm ở các cơ sở sản xuất kinh doanh hộ gia đình khác tại địa phương với mức thu nhập ổn định⁴⁴. Sự thành công của tỉnh Hòa Bình trong việc vươn lên phát triển, giải quyết tốt nhu cầu công ăn việc làm cho người lao động khuyết tật là một nỗ lực đáng mừng, là tấm gương cho các địa phương khác trong cả nước cũng như khích lệ các tỉnh, thành trong cả nước tiếp tục thực hiện tốt hơn nữa, phát huy hơn nữa các kết quả đạt được trong công tác dạy nghề, tạo việc làm cho người lao động khuyết tật.

⁴⁴ Chuyên trang đào tạo nghề cho lao động nông thôn, “Dạy nghề, tạo việc làm – cơ hội cho người khuyết tật hòa nhập cộng đồng”

http://nghecongthon.hoabinh.gov.vn/index.php?option=com_content&view=article&id=386:-dy-ngh-to-vic-lam-c-hi-cho-ngi-khuyt-tt-hoa-nhp-cng-ng-&catid=80:kin-thc-c-bn-hivaid&Itemid=92 (truy cập ngày 25/02/2016).

Thứ hai, người lao động khuyết tật đã có nhiều cơ hội hơn, chủ động hơn trong vấn đề tiếp cận với các thông tin việc làm và các chế định pháp luật dành cho lao động là người khuyết tật.

Trong những năm trước đây khi mà lĩnh vực công nghệ thông tin chưa thật sự bùng nổ, internet chưa phổ biến như hiện nay, người khuyết tật lại đa số đang sinh sống ở các vùng nông thôn với điều kiện sinh hoạt còn nhiều khó khăn, thiếu thốn thì việc tiếp cận với các kênh thông tin, phương tiện truyền thông để nắm được nhu cầu tuyển dụng, thông tin, địa điểm, điều kiện, phương thức tuyển dụng của các doanh nghiệp, cơ sở kinh doanh có tuyển người lao động khuyết tật là rất hạn chế. Do vậy, người khuyết tật thường chỉ làm việc tại các cơ sở kinh doanh, doanh nghiệp nhỏ lẻ đóng trên địa bàn nơi mình sinh sống.

Hạn chế trong vấn đề tiếp cận thông tin cũng như chưa có thói quen tìm hiểu pháp luật đã tạo nên rào cản vô hình khiến người lao động khuyết tật bị thu hẹp hơn cơ hội tìm kiếm, làm việc trong môi trường lao động phù hợp với năng lực của bản thân. Nhưng hiện nay, với việc giao lưu điện tử trở nên vô cùng tiện lợi và nhanh chóng đã góp phần giúp người lao động khuyết tật có thể dễ dàng tiếp cận các thông tin về việc làm qua các website dành cho người khuyết tật, từ đó tạo thêm cơ hội việc làm cho bản thân. Đồng thời, các phương tiện như báo nói, báo viết, báo hình liên quan đến chủ đề người khuyết tật nói chung và lao động khuyết tật nói riêng cũng được chú trọng, những tấm gương người lao động khuyết tật vươn lên vượt khó trong đời sống và lao động sản xuất được các phương tiện truyền thông phản ánh đầy đủ và sinh động. Qua đó tạo thêm động lực mạnh mẽ để người khuyết tật dũng cảm vượt qua khó khăn, vươn lên thành công trong cuộc sống.

Cùng với đó là chủ trương nâng cao hiểu biết pháp luật trong mọi tầng lớp nhân dân của Nhà nước đang được diễn ra ngày càng hiệu quả đã làm cho mức độ hiểu biết về pháp luật của người dân nói chung và người khuyết tật nói riêng đang được nâng lên đáng kể. Việc người lao động khuyết tật đang ngày càng

quan tâm hơn đến các chế định của pháp luật dành cho mình đã giúp họ có thể tự bảo vệ tốt hơn các quyền lợi hợp pháp mà pháp luật quy định dành cho lao động là người khuyết tật.

Thứ ba, mối quan hệ giữa doanh nghiệp và người lao động khuyết tật đã xích lại gần nhau hơn.

Nếu như trước đây doanh nghiệp chưa thật sự quan tâm đến việc tạo cơ hội việc làm cho người khuyết tật, thường né tránh việc tuyển dụng các đối tượng này và lựa chọn phương án đóng một khoản tiền tương ứng với số lượng lao động còn thiếu trong chỉ tiêu người lao động khuyết tật bắt buộc phải có trong doanh nghiệp thì hiện nay, số lượng các doanh nghiệp tuyển dụng người lao động khuyết tật đã tăng lên nhiều và trong các doanh nghiệp có sử dụng người lao động khuyết tật cũng đã quan tâm hơn đến việc nâng cao chất lượng lao động, đảm bảo điều kiện làm việc an toàn, phù hợp cho người khuyết tật.

Trong những năm trở lại đây, doanh nghiệp đã cởi mở hơn trong việc tuyển dụng lao động là người khuyết tật. Ông Trần Lương Sơn - Tổng giám đốc Công ty Vietsoftware, cho biết: “Đã thành thông lệ, mỗi khi có nhu cầu tuyển dụng, công ty chúng tôi luôn nhấn mạnh “đặc biệt khuyến khích người khuyết tật nộp hồ sơ”. Bởi qua hơn chục người khuyết tật làm việc tại công ty những năm qua, tôi nhận thấy năng lực của họ không thua kém bất cứ ai, thậm chí còn vượt trội. Lĩnh vực công nghệ thông tin đặc biệt phù hợp với người khuyết tật, vì đòi hỏi trí tuệ nhiều hơn sức khỏe. Người khuyết tật ý thức được những thiệt thòi của mình nên họ chuyên tâm vào chuyên môn và không ngừng trau dồi tri thức. Họ làm việc rất thông minh và sáng tạo”⁴⁵. Đồng thời, các doanh nghiệp cũng ý thức hơn trách nhiệm trong vấn đề cùng với Nhà nước tạo điều kiện, hỗ trợ, sử dụng người lao động khuyết tật để giúp họ ổn định cuộc sống, tự nuôi sống bản thân.

⁴⁵ Hồng Thạnh (2010), “Chính sách ưu đãi doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động là người khuyết tật” <http://18thang4.com/luatvanghidinh/luat.htm> (truy cập ngày 25/02/2016).

Trong quan hệ lao động, người lao động khuyết tật đã được tham gia đối thoại nhiều hơn với người sử dụng lao động, được lắng nghe nhiều hơn những tâm tư, nguyện vọng của bản thân. Từ đó doanh nghiệp đã phần nào tìm cách tháo gỡ những khó khăn, tạo ra các phương án làm việc thích hợp cho người lao động khuyết tật trên cơ sở khả năng, điều kiện và năng lực làm việc. Điều này đã vô hình chung tạo ra động lực để người khuyết tật cống hiến tốt hơn nữa cho công việc mình được giao, đem lại những hiệu quả tích cực và tạo được niềm tin cho doanh nghiệp.

Thứ tư, người lao động khuyết tật đã chủ động hơn trong vấn đề tự tạo việc làm.

Có một công việc với thu nhập ổn định để tự lo cho bản thân, không sống phụ thuộc vào gia đình là một nhu cầu và là mong ước lớn của người khuyết tật. Do vậy, không chỉ tham gia làm việc trong các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh có sử dụng người lao động khuyết tật, mà hiện nay, với điều kiện, tình hình kinh tế - xã hội của đất nước, người khuyết tật với năng lực của bản thân đã tự mình chủ động tạo việc làm. Hơn nữa còn tổ chức, tạo công ăn việc làm cho những đối tượng kém may mắn khác trong xã hội, giúp nhiều đối tượng khuyết tật khác vươn lên ổn định cuộc sống.

Sinh ra tại vùng quê nghèo thuộc huyện Phú Vang, tỉnh Thừa Thiên Huế, anh Trần Văn Sơn trở thành người khuyết tật sau một trận ốm thập tử nhất sinh năm anh 2 tuổi khiến anh bị liệt cả hai chân và ảnh hưởng khá nhiều đến hai tay. Nhưng với quan niệm còn sống là một điều rất may mắn nên anh đã có ý thức vươn lên trong cuộc sống từ khi còn nhỏ. Vượt qua bao khó khăn, thử thách trong cuộc sống và học tập, anh đã tốt nghiệp loại giỏi và nằm trong top 10 sinh viên đứng đầu khoa công nghệ thông tin của trường Đại học Bách khoa Đà Nẵng với nhiều các thành tích và giải thưởng xuất sắc như giải Nhì cuộc thi thiết kế website khoa Công nghệ thông tin năm 2007, giải Nhất cuộc thi "Ý tưởng kinh doanh sáng tạo năm 2007", giải Ba cuộc thi "Thấp sáng tài năng kinh doanh trẻ

2008", giải Cá nhân tiêu biểu FPT năm 2009... Với trình độ của bản thân, anh Trần Văn Sơn đã làm việc tại nhiều doanh nghiệp lớn tại Đà Nẵng với thu nhập rất cao. Tuy nhiên, với tấm lòng đồng cảm với người khuyết tật và mong muốn họ có việc làm thông qua việc dạy nghề và truyền đam mê công nghệ thông tin đến người khuyết tật, anh Sơn đã cùng với bạn thành lập công ty VinaTAB, mở lớp dạy nghề cho các bạn bị khuyết tật và giúp họ có việc làm⁴⁶.

Còn rất nhiều những tấm gương tương tự anh Trần Văn Sơn trong cuộc sống, đang làm việc và cống hiến hết mình, lao động không ngừng nghỉ để khẳng định bản thân trong xã hội. Qua đó có thể thấy rằng, tự tạo việc làm không chỉ đem lại cơ hội, lợi ích cho riêng bản thân người khuyết tật mà còn có ý nghĩa xã hội to lớn bởi người lao động khuyết tật đã góp phần vào công cuộc xây dựng và phát triển đất nước.

Với những kết quả tích cực đạt được trong thời gian qua trên nhiều phương diện, có thể thấy rằng pháp luật về lao động là người khuyết tật đang mang lại những hiệu quả thiết thực, đáp ứng được nhu cầu việc làm, cũng như nâng cao đời sống cho người khuyết tật hơn so với thời kì trước. Kết quả đó đến từ sự quan tâm trong chính sách pháp luật của Nhà nước; sự hỗ trợ, tạo việc làm cho người khuyết tật từ phía nhà tuyển dụng và một yếu tố rất quan trọng là ý chí nỗ lực vươn lên hòa nhập cộng đồng, hướng tới cơ hội nghề nghiệp bình đẳng để khẳng định vị trí bản thân trong xã hội của lao động là người khuyết tật.

2.2.2 Hạn chế tồn tại

Bên cạnh những kết quả đạt được về lao động, việc làm cho người khuyết tật thì thực tiễn triển khai pháp luật vẫn còn tồn tại nhiều khó khăn, hạn chế. Mặc dù thời gian qua Nhà nước đã ban hành nhiều văn bản pháp luật với các quy phạm điều chỉnh về người lao động khuyết tật (Bộ luật Lao động, Luật Người khuyết tật, Luật Việc làm, các Nghị định, văn bản hướng dẫn...), đặc biệt là

⁴⁶ Huỳnh Minh (2015), "Từ cậu bé khuyết tật đến "ông chủ" đào tạo CNTT"
http://www.dphanoi.org.vn/index.php?option=com_content&task=view&id=4424 (truy cập ngày 20/02/2016).

trong vấn đề triển khai các chính sách trợ giúp người khuyết tật nói chung và lao động là người khuyết tật nói riêng nhưng kết quả đạt được vẫn còn thấp, chưa đem lại hiệu quả, kỳ vọng như mong đợi:

Thứ nhất, thị trường lao động khuyết tật vẫn còn chuyển biến chậm, chưa có sự đột phá. Các chính sách tuyển dụng người lao động khuyết tật chưa có tính linh hoạt khiến người khuyết tật gặp nhiều khó khăn khi tham gia vào quan hệ lao động.

Theo thống kê của Tổng cục Dạy nghề, trong giai đoạn 2011-2014, cả nước mới hỗ trợ dạy nghề, tạo việc làm cho khoảng 100.000 người khuyết tật⁴⁷. Con số này so với hơn 2 triệu người khuyết tật trong độ tuổi lao động và còn khả năng lao động thực sự rất khiêm tốn. Như vậy, hiện nay số lượng người khuyết tật có khả năng lao động nhưng vẫn đang thất nghiệp, sống phụ thuộc vào gia đình, sự hỗ trợ từ phía cộng đồng, xã hội là rất lớn và cơ hội việc làm hiện nay vẫn chưa thật sự đáp ứng được nhu cầu của người khuyết tật.

Với thực trạng đó, chúng ta đã đánh mất một khoản GDP hằng năm trong việc để người lao động khuyết tật đứng ngoài thị trường lao động. Theo tiến sĩ Gyorgy Sziraczki, Trưởng đại diện Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) tại Việt Nam thì lực lượng lao động là người khuyết tật có thể đóng góp 3% GDP cho đất nước. Nhưng ở Việt Nam lại “quên mất” lực lượng lao động này⁴⁸. Theo đánh giá trên thì có thể thấy chúng ta đang lãng phí một nguồn tài nguyên lớn do sự đánh giá chủ quan, duy ý chí và không đúng đắn về khả năng lao động của người khuyết tật. Song song với việc đánh mất giá trị kinh tế do không sử dụng hết lực lượng lao động khuyết tật thì ngân sách nhà nước lại hao tốn thêm 1 nguồn tiền sử dụng để trợ giúp cho cuộc sống của người khuyết tật bởi đa số họ đều sống

⁴⁷ Tạp chí Người bảo trợ (2015), t1đđ số 18.

⁴⁸ Tùng Nguyên (2013), ““Quên” mất lao động người khuyết tật là lãng phí lớn”

<http://dantri.com.vn/xa-hoi/quen-mat-lao-dong-nguoi-khuyet-tat-la-lang-phi-lon-1387561390.htm> (truy cập ngày 20/02/2016).

trong những gia đình chính sách, gia đình thuộc diện hộ nghèo, hộ cận nghèo tại địa phương nơi sinh sống.

Trong quan hệ lao động, khi làm việc tại doanh nghiệp, người lao động khuyết tật vẫn chưa thật sự phát huy hết khả năng làm việc của mình do không được đánh giá đúng khả năng và không được bố trí công việc phù hợp. Thực ra có nhiều người lao động khuyết tật rất giỏi, có thể làm được những việc mà người lao động bình thường không thể làm được nhưng do tâm lý e dè và lối sống khép kín cũng như họ không được người sử dụng lao động tín nhiệm, khai thác tài năng nên khó có cơ hội vươn lên những vị trí cao hơn trong công việc tại doanh nghiệp, đây là một thiệt thòi rất lớn cho người lao động khuyết tật.

Bên cạnh đó, hiện nay tuy người khuyết tật đã có nhiều cơ hội việc làm hơn so với trước, nhưng các ngành nghề mà người lao động khuyết tật tham gia vào vẫn bị bó hẹp trong các công việc đơn giản, mang tính thủ công truyền thống như đan lát mây tre, sản xuất tăm, bông... Điều này đã làm hạn chế đi rất nhiều quyền được lao động bình đẳng của nhóm đối tượng này cũng như thể hiện rõ việc Nhà nước, pháp luật và người sử dụng lao động chưa thực hiện tốt, đáp ứng được hết vấn đề đa dạng hóa các ngành nghề lao động cho người khuyết tật.

Thực tế, một công xưởng cần công nhân thực hiện công việc đóng mở cửa sắt cho xe hàng ra vào, nếu không thực hiện công việc bằng phương pháp thủ công mà doanh nghiệp tiến hành lắp thiết bị điều khiển để thực hiện công việc tại chỗ mà không cần phải di chuyển thì những công việc này người khuyết tật có thể đảm nhiệm được, như vậy người lao động khuyết tật sẽ có thêm một cơ hội việc làm. Hoặc trường hợp, trong doanh nghiệp sản xuất bánh kẹo, nếu lắp ráp công nghệ đóng gói theo dây chuyền thì có thể sắp xếp cho những người lao động khiếm khuyết về đi lại, nghe nói thực hiện... Như vậy, thật ra chúng ta không bị hạn chế về vấn đề tạo việc làm cho người khuyết tật bởi những nguyên nhân khách quan nào đó, mà chính xuất phát từ nguyên nhân nội tại là chúng ta không cố gắng tìm ra giải pháp, cơ chế để có thể phát huy vai trò của người lao

động khuyết tật ở các ngành nghề khác nhau. Sự mặc định về khả năng lao động hạn chế của người khuyết tật khiến người sử dụng lao động không chủ động tiếp cận với đối tượng này bằng việc tổ chức, thiết kế, tạo môi trường vật chất phù hợp nhằm gia tăng cơ hội tuyển dụng người lao động khuyết tật vào làm việc. Đây là một thiệt thòi rất lớn đối với họ, bởi nền kinh tế hiện đại là nền kinh tế đại công nghiệp, nếu không tiến hành đa dạng hóa ngành nghề lao động cho những người lao động khuyết tật, giúp họ được tiếp cận khoa học công nghệ tiên tiến cùng chu trình sản xuất, làm việc với máy móc thiết bị hiện đại thì người lao động khuyết tật sẽ còn chật vật, khó khăn rất nhiều trong vấn đề tìm kiếm việc làm bởi sự hạn chế, bó hẹp trong những nghề nghiệp mà xã hội, doanh nghiệp cho phép người lao động khuyết tật có thể tham gia vào.

Thứ hai, chưa đảm bảo được vấn đề về phương tiện hỗ trợ lao động, cơ sở thiết bị phục vụ nhu cầu công việc dành riêng cho lao động là người khuyết tật.

Hiện nay, người lao động khuyết tật nước ta vẫn chủ yếu làm việc trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ, cơ sở kinh doanh có quy mô hộ gia đình với các ngành nghề về may mặc hoặc thủ công truyền thống nên vấn đề về an toàn lao động cũng như đảm bảo vệ sinh lao động là rất cần thiết để người lao động có thể chủ động xử lý tình huống khi gặp nguy hiểm trong quá trình lao động hoặc không bị phơi nhiễm các loại hóa chất, bị nhiễm các loại bệnh lí về da, phổi, hoặc suy giảm các chức năng cơ thể khi tiếp xúc với môi trường làm việc.

Khi làm việc tại các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh thì ngoài một môi trường làm việc đảm bảo vệ sinh an toàn, người lao động khuyết tật còn cần phải có những công cụ giúp họ thích nghi được với điều kiện làm việc lại cơ sở, doanh nghiệp đó. Ví dụ nếu một người làm việc về lĩnh vực tin học bị khuyết tật ở tay và có khả năng sử dụng vi tính bằng chân rất nhanh và thành thạo thì doanh nghiệp cần phải có loại bàn ghế thấp hơn so với lao động bình thường; hay trường hợp người lao động khuyết tật chỉ có thể sử dụng duy nhất một máy móc dành riêng cho mình do không thể sử dụng được tất cả các loại máy tại nơi

làm việc hoặc doanh nghiệp phải thiết kế các lối đi dành riêng cho người lao động khuyết tật đối với những công việc đòi hỏi nhiều trong việc di chuyển... Đây là các vấn đề đặt ra đối với doanh nghiệp, cơ sở kinh doanh sử dụng người lao động khuyết tật cần phải giải quyết.

Tuy nhiên, trong tất cả các doanh nghiệp thì không phải doanh nghiệp nào cũng có điều kiện hoặc có ý muốn xây dựng nơi làm việc thuận tiện cho người lao động khuyết tật. Việc cải tạo nơi làm việc có thể sẽ tốn kém một khoản chi phí lớn của doanh nghiệp, hơn nữa chỉ để phục vụ công việc cho một nhóm người lao động chiếm thiểu số so với lao động bình thường khác mà không chắc chắn về hiệu quả kinh tế mang lại có đủ bù đắp kinh phí bỏ ra khiến nhiều doanh nghiệp, cơ sở thường để người lao động làm việc trong điều kiện lao động bình thường, không phù hợp với thể trạng người khuyết tật hoặc trong môi trường kém an toàn, không quan tâm hoặc phớt lờ đi vấn đề tạo lập trang thiết bị, đồ bảo hộ lao động chuyên biệt dành cho người lao động khuyết tật.

Thứ ba, việc nâng cao tay nghề cho người lao động khuyết tật chưa được người sử dụng lao động quan tâm.

Những kết quả đạt được hiện nay trong chính sách việc làm, lao động cho người lao động khuyết tật chỉ mới dừng lại ở việc số lượng người khuyết tật có việc làm đã tăng nhiều hơn so với những năm trước và người sử dụng lao động, doanh nghiệp đã có thái độ tích cực hơn trong việc nhìn nhận, đánh giá, tuyển dụng người lao động khuyết tật. Nhưng dường như chúng ta đã “bỏ quên” mất vấn đề nâng cao tay nghề chuyên môn cho bộ phận người khuyết tật có việc làm.

Các doanh nghiệp, cơ sở kinh doanh khi thu nhận người khuyết tật thường không đánh giá cao năng lực của đối tượng này, thường phân công cho họ làm những công việc đơn giản, không mang tính chất phức tạp và đòi hỏi chuyên môn cao bởi cho rằng người lao động khuyết tật làm những công việc như vậy đã phù hợp, cũng như không kì vọng nhiều hay đặt ra các chỉ tiêu cao trong công việc đối với lao động là người khuyết tật. Do vậy, trong các phương án nâng cao

tay nghề, cử người lao động đi học chuyên sâu ở các lớp đào tạo thường không có các kế hoạch dành cho người khuyết tật mà chủ yếu là dành cho các lao động lành lặn, khỏe mạnh khác.

Đây là một thiệt thòi rất lớn đối với lao động là người khuyết tật, bởi nếu có việc làm nhưng lại không được hỗ trợ nâng cao tay nghề thì người khuyết tật sẽ không thể phát huy hết được khả năng trong công việc đang đảm nhiệm. Còn với người sử dụng lao động, việc không thể khai thác hết tiềm năng của người lao động cũng là một sự lãng phí lớn. Tuy nhiên lại chẳng mấy doanh nghiệp quan tâm đến vấn đề này, pháp luật cũng không có những quy định liên quan, tạo ra cơ chế để người lao động khuyết tật được học tập, nâng cao trình độ chuyên môn dưới sự hỗ trợ của doanh nghiệp. Do vậy công tác này vẫn đang là một lỗ hổng bị bỏ ngỏ của pháp luật.

Thứ tư, việc bãi bỏ quy định cũ về tỷ lệ người lao động khuyết tật bắt buộc phải nhận trong doanh nghiệp bằng quy định mới mang tính chất khuyến khích doanh nghiệp nhận người lao động khuyết tật vào làm việc chưa thật sự chứng minh được hiệu quả.

Trước đây theo quy định cũ của pháp luật thì doanh nghiệp có trách nhiệm phải nhận một tỷ lệ người lao động là người khuyết tật đối với một số ngành nghề và công việc nhất định⁴⁹. Cụ thể, các doanh nghiệp thuộc các ngành sản xuất điện năng, luyện ki, hóa chất, địa chất, đo đạc bản đồ, dầu khí, khai thác mỏ, khai thác khoáng sản, xây dựng cơ bản, vận tải phải nhận 2% lao động là người khuyết tật; các doanh nghiệp thuộc các ngành còn lại là 3%. Trong trường hợp doanh nghiệp không nhận hoặc nhận ít hơn tỷ lệ quy định thì phải góp một khoản tiền vào Quỹ việc làm để góp phần giải quyết việc làm cho người khuyết tật. Đây được xem như chế tài áp dụng đối với các doanh nghiệp vi phạm. Tuy nhiên, sau một thời gian thực hiện thì không có tính khả thi do không có cơ chế

⁴⁹ Điều 125, Bộ luật Lao động 1994, sửa đổi, bổ sung 2006.

kiểm soát và Quỹ không thu được đầy đủ khoản tiền vi phạm nên Bộ luật Lao động 2013 đã bãi bỏ quy định này.

Pháp luật hiện hành chỉ quy định những doanh nghiệp nào nhận từ 30% tổng số lao động trở lên là người khuyết tật hoặc sử dụng ổn định từ 10 người khuyết tật làm việc thì sẽ nhận được các phương án, chính sách hỗ trợ từ phía Nhà nước, còn nếu không nhận đủ số lượng người khuyết tật thì cũng không vướng phải bất cứ ràng buộc nào. Quy định mới này chỉ mang tính chất khuyến khích người sử dụng lao động tuyển dụng người lao động khuyết tật vào làm việc và nó không tạo ra bất cứ một trách nhiệm hay một chế tài nào dành cho người sử dụng lao động. Do đó, bằng rất nhiều lí do khác nhau, các doanh nghiệp, tổ chức sẽ từ chối tuyển dụng người lao động khuyết tật vào làm việc.

Chúng ta biết rằng, tỷ lệ người khuyết tật đang trong độ tuổi lao động hoặc còn khả năng lao động ở Việt Nam là không hề thấp. Nhưng bên cạnh đó, thị trường lao động Việt Nam lại là một thị trường vô cùng nhộn nhịp với lực lượng lao động trẻ dồi dào, tuy vậy thất nghiệp lại đang là vấn nạn nhức nhối. Sự tác động của tình hình xã hội sẽ đẩy người khuyết tật ra ngoài cơ hội việc làm cho bản thân. Họ là đối tượng yếu thế, chỉ có thể trông chờ sự bảo vệ từ phía cơ quan nhà nước nhưng pháp luật hiện hành lại bãi bỏ điều luật qui định về tỷ lệ người lao động khuyết tật mà doanh nghiệp buộc phải nhận là không hợp lý. Tác giả cho rằng, đây là bước lùi trong hệ thống các qui định của pháp luật dành cho lao động là người khuyết tật mà Nhà nước cần phải nhanh chóng khắc phục. Vì với tình hình kinh tế - xã hội, tốc độ phát triển của đất nước như hiện nay, nếu không đặt ra cơ chế bắt buộc mà chỉ dừng lại ở mức độ khuyến khích thì cơ hội việc làm cho người khuyết tật đã hẹp nay còn hẹp hơn.

Thứ năm, cơ chế để thực thi về quyền của người lao động khuyết tật chưa được đảm bảo và chính sách ưu đãi cho doanh nghiệp tuyển dụng lao động khuyết tật chưa cao.

Để thực hiện chính sách giải quyết việc làm cho người lao động khuyết tật đạt hiệu quả phải gắn quyền lợi của người khuyết tật với trách nhiệm và quyền lợi của người sử dụng lao động. Trách nhiệm và quyền lợi đó muốn khả thi trên thực tế thì phải có cơ chế thích hợp, đồng bộ cũng như có chế tài giám sát nhanh gọn, hiệu quả. Tuy nhiên, vấn đề này đang gặp phải những hạn chế nhất định.

Nghị định 95/2013/NĐ-CP về qui định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, trong đó có các điều khoản qui định về mức xử phạt đối với các vi phạm liên quan đến lao động nữ, lao động chưa thành niên, lao động là người giúp việc gia đình, người lao động cao tuổi và người nước ngoài làm việc tại Việt Nam nhưng lại không có điều luật qui định về xử phạt vi phạm đối với các vi phạm liên quan đến lao động là người khuyết tật. Điều này cho thấy người khuyết tật chưa được quan tâm đúng mức, cơ chế thực thi đối với họ còn nhiều thiếu sót. Việc không có qui phạm riêng biệt về chế tài áp dụng cho đối tượng này khiến việc thực thi trở nên lúng túng, khi có các vi phạm xảy ra như vi phạm về điều kiện tuyển dụng, vi phạm về chế độ chăm sóc sức khỏe cho người lao động khuyết tật... sẽ không có cơ chế để giải quyết, điều này sẽ làm hạn chế đi quyền lợi mà người lao động khuyết tật được hưởng theo qui định của Bộ luật Lao động 2012.

Bên cạnh đó, các chính sách ưu đãi dành cho người sử dụng lao động dường như vẫn chưa đáp ứng được kỳ vọng cũng như tạo ra sức hút cho doanh nghiệp. Theo qui định, những doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh sử dụng trên 30% lao động khuyết tật sẽ được hưởng các chính sách ưu đãi, hỗ trợ. Vậy những doanh nghiệp nhận một tỷ lệ lao động khuyết tật thấp hơn sẽ không được tiếp cận với các quyền lợi về vốn, vay ưu đãi... từ phía Nhà nước, mà con số 30% trên tổng số lao động của doanh nghiệp lại là một con số không hề nhỏ. Điều này khiến các doanh nghiệp càng thờ ơ với việc tuyển dụng người lao động khuyết tật vào làm việc.

Ngoài ra, có thể thấy, pháp luật hiện nay dành rất nhiều quyền lợi cho lao động là người khuyết tật nhưng lại không thật sự chú trọng về phía người sử dụng lao động, nghĩa vụ đặt ra nhiều hơn là quyền lợi được hưởng. “Do có sự khác nhau về địa vị pháp lý và kinh tế, người sử dụng lao động là người tuyển dụng, sử dụng và quản lý lao động, vì thế đương nhiên là họ có những lợi thế nhất định. Tuy nhiên, vì quá chú trọng đến việc bảo vệ người lao động nên trong Bộ luật còn có một số qui định về trách nhiệm pháp lý đối với người sử dụng lao động nhiều hơn, điều đó tạo ra sức ép không hợp lý đối với người sử dụng lao động”⁵⁰. Hơn nữa, “các kết quả cho thấy doanh nghiệp còn phân vân và đắn đo rất nhiều trong việc tuyển dụng lao động là người khuyết tật. Vấn đề về lợi ích của doanh nghiệp vẫn được đặt lên hàng đầu mặc dù doanh nghiệp vẫn nhận trách nhiệm tạo việc làm bình đẳng cho nguồn lao động này. Điều đó cho thấy, có thể tính nhân đạo, nhân văn, tính chấp hành pháp luật xét cho cùng cũng thấp hơn những lợi ích về doanh thu và lợi nhuận mà doanh nghiệp đặt ra”⁵¹.

Từ đó thấy rằng, các chính sách ưu đãi của pháp luật hiện nay chưa tạo ra được sức hút đáng kể cho các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh trong vấn đề giải quyết việc làm cho lao động là người khuyết tật, hạn chế này cần phải sớm khắc phục.

Tóm lại, vấn đề tạo việc làm, xây dựng, thực hiện các chính sách pháp luật về lao động cho người lao động khuyết tật là một vấn đề không còn mới mẻ nhưng cũng chưa bao giờ cũ vì chúng ta vẫn còn đang vấp phải rất nhiều hạn chế, khó khăn trong vấn đề tạo ra công ăn việc làm cho người lao động khuyết tật, giúp họ ổn định cuộc sống. Những hạn chế đó có thể đến từ nhiều nguyên nhân khác nhau như môi trường kinh tế - xã hội, tư tưởng, chính sách pháp luật... nhưng chúng đều có quan hệ gắn bó mật thiết với nhau. Do vậy, việc nhìn nhận

⁵⁰ Nguyễn Thị Triển (2012), “Bàn về vấn đề xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ tại doanh nghiệp”, Thông tin pháp lý Khoa luật – Đại học Huế, (số 12), tr. 29.

⁵¹ Nguyễn Thị Thùy Dung (2012), “Thái độ doanh nghiệp trong tuyển dụng lao động là người khuyết tật” <http://www.doko.vn/luan-van/thai-do-doanh-nghiep-trong-tuyen-dung-lao-dong-la-nguoi-khuyet-tat-259834> (truy cập ngày 02/03/2016).

các hạn chế đang tồn tại một cách khách quan, đúng đắn là cơ sở để đưa ra các giải pháp cho người lao động khuyết tật tham gia bình đẳng vào thị trường lao động, trong đó quan trọng nhất là việc hoàn thiện và nâng cao thể chế pháp luật.

Kết luận chương 2

Qua quá trình nghiên cứu, phân tích cụ thể, có hệ thống các qui định của pháp luật đối với lao động là người khuyết tật, có thể thấy đây là một lực lượng lao động quan trọng trong cơ cấu lao động của đất nước trong giai đoạn hiện nay và cần thiết phải được quan tâm đúng mức. Trên cơ sở trình bày lý luận và thực tiễn thực hiện pháp luật về lao động là người khuyết tật, kết hợp nhiều phương pháp nghiên cứu, Chương 2 đã tiến hành các nhiệm vụ cơ bản sau đây:

Về mặt lý luận, người viết đi sâu vào việc phân tích, làm rõ các qui phạm pháp luật dành cho lao động là người khuyết tật và người sử dụng lao động, cũng như mối quan hệ giữa quản lý Nhà nước với các chủ thể này trong quan hệ lao động. Từ đó, xác định cơ sở lý luận để người lao động khuyết tật có thể bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp của mình khi tham gia vào quan hệ này.

Về mặt thực tiễn, tác giả đánh giá các kết quả đạt được và những hạn chế còn tồn tại trong thời gian qua tại Việt Nam khi triển khai áp dụng các qui phạm pháp luật liên quan đến lao động là người khuyết tật vào trong đời sống xã hội. Kết quả cho thấy người khuyết tật hiện nay vẫn còn gặp rất nhiều các khó khăn, cản trở khi tham gia vào quan hệ lao động. Một trong những nguyên nhân chủ yếu xuất phát từ hệ thống pháp luật dành cho đối tượng này chưa được hoàn thiện, còn nhiều những bất cập, thiếu sót. Do vậy, việc đề ra các giải pháp nhằm giải quyết những bất cập đó là yêu cầu cấp thiết trong gian đoạn hiện nay và là nội dung được trình bày trong phần Chương 3 của bài viết này.

Chương 3

HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC THI PHÁP LUẬT VỀ LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI KHUYẾT TẬT

3.1 Sự cần thiết phải hoàn thiện pháp luật về lao động là người khuyết tật

Trong hệ thống pháp luật hiện hành, Bộ luật Lao động chiếm giữ một vị trí vô cùng quan trọng bởi phạm vi điều chỉnh rộng lớn của nó là các quan hệ lao động – quan hệ có tính kinh tế, xã hội sâu rộng, tác động đến toàn bộ xã hội, tất cả các thành phần kinh tế, mọi doanh nghiệp, các tổ chức, cơ sở sản xuất kinh doanh dịch vụ và mọi người lao động, trong đó có lao động là người khuyết tật.

Trải qua quá trình lịch sử gần 22 năm xây dựng, hoàn thiện và phát triển kể từ khi Bộ luật Lao động đầu tiên được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa IX, kì họp thứ 5 thông qua ngày 23 tháng 6 năm 1994, có thể nói, Bộ luật Lao động đã phát huy vai trò to lớn trong việc giải phóng sức sản xuất, tạo ra hành lang, chuẩn mực pháp lý cho quá trình thiết lập và tiến hành quan hệ lao động. Đồng thời bảo vệ được quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động và người sử dụng lao động, góp phần quan trọng cho quá trình sử dụng và quản lí lao động cũng như điều tiết các chính sách vĩ mô của Nhà nước thông qua hệ thống các qui phạm pháp luật. Bộ luật đã góp phần làm cho thị trường lao động từng bước được hoàn thiện và phát triển.

Có thể nói, trong quá trình gần 22 năm qua, thực hiện tốt các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước, pháp luật lao động ban hành ra luôn quan tâm, chú trọng đến quyền lợi của mọi thành phần lao động, đặc biệt là những đối tượng lao động đặc thù trong xã hội như lao động nữ, lao động chưa thành niên, lao động khuyết tật... Riêng đối với lao động là người khuyết tật, trong nhiều năm qua, cùng với sự thay đổi của Bộ luật Lao động cho phù hợp tới tiến trình phát triển, hội nhập của đất nước thì các chế định dành cho lao động là người khuyết tật cũng có nhiều chuyển biến. Các chính sách, qui định của Nhà nước và

pháp luật đã tạo nên những sự thay đổi to lớn trong cách tư duy và hành động của xã hội đối với người lao động khuyết tật, xóa bỏ những tư duy, quan niệm cũ xem người khuyết tật là đối tượng của bảo trợ xã hội. Hiện nay, đối tượng này được nhìn nhận dưới góc độ khác, là của một chủ thể có khả năng lao động và là một lực lượng lao động của xã hội.

Với sự thay đổi trong hệ thống pháp luật dành cho người lao động khuyết tật cũng như các chính sách ưu đãi áp dụng cho đối tượng này đã làm chuyển dịch cơ cấu lao động khuyết tật. Số người khuyết tật có việc làm đã tăng lên qua các năm, các doanh nghiệp cũng có thái độ tích cực hơn trong việc tuyển dụng người khuyết tật vào làm việc. Đây là những kết quả rất đáng khích lệ mà chúng ta đã làm được. Tuy vậy, số người khuyết tật có việc làm hiện nay vẫn còn rất thấp, khả năng hòa nhập cộng đồng vẫn còn chưa cao. Điều này xuất phát từ nhiều nguyên nhân khác nhau, trong đó có cả nguyên nhân từ hệ thống pháp luật. Dù rằng cơ chế pháp luật đã có và không chỉ nằm riêng trong Bộ luật Lao động mà còn được điều chỉnh bằng luật riêng là Luật Người khuyết tật 2010 cùng một số các văn bản liên quan nhưng với những hạn chế vẫn còn tồn tại trong thực tiễn thì có thể nhận xét rằng hệ thống pháp luật dành cho lao động là người khuyết tật vẫn chưa thật sự hoàn thiện, có những vấn đề chưa được pháp luật điều chỉnh, có những quan hệ đã được điều chỉnh nhưng lại thiếu tính khả thi.

Tuy rằng pháp luật đã làm tốt vai trò, nhiệm vụ của mình nhưng vẫn chưa thực sự đáp ứng hết kì vọng của người khuyết tật, họ vẫn còn chịu không ít sự kì thị, bất công và vô vàn những khó khăn trong hành trình tìm kiếm việc làm và trong quá trình lao động. Qua đó nhận thấy rằng, sự thành công của một chính sách, một quy phạm pháp luật không nằm trên sự hoàn thiện của từ ngữ pháp luật mà nó còn phải có tính khả thi khi được áp dụng vào trên thực tế, đáp ứng được nhu cầu, mong mỏi của người lao động nói chung và lao động là người khuyết tật nói riêng.

Do vậy, yêu cầu đặt ra trong giai đoạn hiện nay là cần thiết phải tiếp tục hoàn thiện hơn nữa hệ thống pháp luật dành cho người lao động khuyết tật – những người tuy kém may mắn khi phải chịu những khiếm khuyết về thể trạng, sức khỏe nhưng luôn có nghị lực phi thường và ý chí quyết tâm vượt lên số phận, sống tự lập, không phụ thuộc vào người khác. Như vậy, một hệ thống pháp luật hoàn thiện, cùng những chính sách hỗ trợ đúng đắn, phù hợp sẽ đưa người khuyết tật đến gần hơn với cơ hội bình đẳng, hòa nhập cộng đồng, tạo ra sự đột phá trong vấn đề lao động, việc làm cho người khuyết tật, đồng thời đem lại ý nghĩa kinh tế - xã hội vô cùng to lớn đối với đất nước đang trong thời kì đổi mới, hội nhập và không ngừng phát triển như hiện nay.

3.2 Các yêu cầu hoàn thiện

Từ sự phân tích, đánh giá các quy phạm pháp luật trong hệ thống văn bản pháp quy điều chỉnh về người lao động khuyết tật cũng như quá trình tìm hiểu, tổng kết các kết quả đạt được và các hạn chế, bất cập đang tồn tại trong thực tiễn đã đặt ra các yêu cầu trong vấn đề tiếp tục hoàn thiện pháp luật dành cho lao động là người khuyết tật trong thời gian tới, nhằm:

- Đáp ứng yêu cầu toàn cầu hóa và sự phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế.

Toàn cầu hóa là xu hướng tất yếu của thời đại, vừa là cơ hội nhưng đồng thời ẩn chứa vô vàn những rủi ro và thách thức cho các quốc gia đang phát triển. Hiện nay, Việt Nam đã là thành viên của 63 tổ chức quốc tế và có quan hệ với hơn 500 tổ chức phi chính phủ trên thế giới. Đồng thời tham gia kí kết, thực hiện rất nhiều các Nghị định thư, Công ước quốc tế về nhiều lĩnh vực như chính trị, kinh tế, văn hóa, giáo dục, lao động... Có thể nói, toàn cầu hóa đã ảnh hưởng sâu rộng đến tất cả các thành phần kinh tế, trong đó có lĩnh vực lao động.

Trong lịch sử, năm 1980 Việt Nam trở thành thành viên của tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) – đây là tổ chức về lao động lớn nhất thế giới, đồng thời là một cơ quan đặc biệt của Liên hợp quốc có trách nhiệm phụ trách các vấn đề liên

quan về lao động nhằm mục tiêu thúc đẩy công bằng xã hội và bảo vệ các quyền lao động, quyền con người. Bên cạnh đó, Việt Nam cũng tham gia kí kết nhiều các hiệp định thương mại tự do (FTA) song phương và đa phương mà trong đó có chứa các quy chuẩn về lao động quốc tế.

Đặc biệt, trong hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương (TPP), hiệp định mà Việt Nam tham gia, đồng thời là một trong những nước sáng lập là một hiệp định có ý nghĩa hết sức to lớn đối với Việt Nam. Trong quá trình toàn cầu hóa, tăng cường hội nhập và tìm kiếm cơ hội đẩy nhanh sự phát triển quốc gia thì TPP được đánh giá là Hiệp định có các điều khoản về lao động chặt chẽ nhất so với tất cả các Hiệp định Thương mại tự do trong lịch sử. Nằm trong chương thứ 19 của Hiệp định, bao gồm 15 điều với nội dung xoay quanh cam kết thực thi các nghĩa vụ là thành viên của ILO và các nghĩa vụ nêu trong tuyên bố năm 1998 của ILO gồm: Tự do hiệp hội và thực hiện có hiệu quả quyền thương lượng tập thể; Xóa bỏ mọi hình thức lao động cưỡng bức và lao động bắt buộc; Xóa bỏ có hiệu quả lao động trẻ em và nghiêm cấm các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất; Xóa bỏ phân biệt đối xử trong công việc; Cùng với đó là các quy định về cơ chế đảm bảo an toàn lao động, vệ sinh lao động khi tham gia vào quan hệ lao động...

Bên cạnh đó, trong bối cảnh toàn cầu hóa sâu rộng với thế giới như hiện tại thì quá trình hội nhập kinh tế - xã hội sẽ kéo theo những thay đổi về hệ thống pháp luật trong nước nhằm mục đích đảm bảo sự tương thích với pháp luật, thông lệ quốc tế để thực hiện việc giao thương một cách dễ dàng nhưng đồng thời không trái với các quy định của Hiến pháp Việt Nam. Việc tham gia vào các tổ chức, Công ước quốc tế về lao động đã đưa chúng ta xích lại gần hơn với các nền văn minh khác nhau trên thế giới, tiếp thu, học hỏi được những cái hay, tiến bộ để kiến tạo lại những qui định đã lỗi thời hoặc không hiệu quả trong vấn đề lao động của pháp luật hiện nay.

Quy chuẩn của lao động quốc tế là đảm bảo khả năng, cơ hội việc làm cho mọi đối tượng lao động, không phân biệt đối xử, cải tạo điều kiện, môi trường làm việc tốt nhất cho tất cả thành phần lao động, trong đó bao gồm cả người khuyết tật. Đây cũng là yêu cầu đặt ra đối Nhà nước khi ban hành các quy phạm pháp luật điều chỉnh về lao động là người khuyết tật, cần phải tiếp tục hoàn thiện hơn nữa văn bản pháp luật bởi sự tương tích giữa pháp luật trong nước với các tiêu chuẩn quốc tế sẽ tạo ra những cơ hội lớn hơn cho tiến trình hội nhập cũng như tạo đà phát triển, thúc đẩy các quan hệ lao động cho người lao động khuyết tật trong cả nước.

- Bảo vệ lao động là người khuyết tật.

Trong lịch sử, từ khi có sự xuất hiện của Nhà nước, lịch sử loài người đã đi qua rất nhiều thời kì với các hình thái kinh tế xã hội khác nhau từ cộng sản nguyên thủy đến chiếm hữu nô lệ; phong kiến rồi cao hơn là hình thái tư bản chủ nghĩa và cuối cùng hình thái đang hướng đến là chủ nghĩa cộng sản. Quá trình này đã trải qua rất nhiều các thăng trầm với kết quả là sự ra đời hình thái sau có tính phát triển, ưu việt hơn so với hình thái trước. Nhưng trong mỗi hình thái kinh tế - xã hội đều tồn tại sự phân chia và đấu tranh giai cấp nhất định nên sự ra đời của Nhà nước nhằm mục đích để thực hiện nhiệm vụ bảo vệ giai cấp thống trị trong xã hội bên cạnh nhiệm vụ quản lí, xây dựng đất nước của mình.

Trong hình thái cộng sản chủ nghĩa, con người không còn lệ thuộc một cách phiến diện và cứng nhắc vào phân công lao động xã hội. Đồng thời, lao động trong giai đoạn này không chỉ là phương tiện kiếm sống mà nó trở thành nhu cầu số một của con người. Khi đó, con người thực hiện nguyên tắc “làm theo năng lực, hưởng theo nhu cầu”, trở thành một xã hội mà quyền và lợi ích của từng cá thể được đảm bảo một cách tối ưu nhất. Theo quan điểm của C.Mác và Ph.Ăngghen thì hình thái cộng sản chủ nghĩa này phát triển từ thấp đến cao, từ giai đoạn xã hội xã hội chủ nghĩa lên xã hội cộng sản chủ nghĩa. Trong quá trình đó Việt Nam đang dừng lại ở con đường quá độ đi lên chủ nghĩa xã hội với

đặc điểm chính trị - pháp luật nổi bật là Nhà nước của nhân dân lao động và phục vụ vì lợi ích của giai cấp công nhân.

Như vậy, xét trong hệ thống pháp luật lao động, tuy người lao động là đối tượng chiếm đại đa số nhưng quyền quản lý lại nằm trong tay nhóm ít người còn lại là người sử dụng lao động. Họ quyết định đến vấn đề tiền lương, chế độ lao động, đời sống lao động... cho người công nhân và khiến họ lệ thuộc vào mình bởi giá trị mà người lao động đem ra trao đổi chỉ là sức lao động tự có của bản thân với mong muốn đổi lấy tư bản (tiền lương, tiền công) trong tay người sử dụng lao động. Tuy vậy, với một xã hội mà lực lượng lao động, đặc biệt là lao động trẻ quá dồi dào thì người sử dụng lao động càng có nhiều cơ hội hơn trong việc tìm kiếm những nguồn lao động với nguồn tài chính thấp nhưng đem lại hiệu quả kinh tế cao. Còn người lao động lại mong muốn được làm việc trong môi trường tối ưu nhất, đảm bảo an toàn nhất và được trả công xứng đáng. Như vậy, quyền lợi của người lao động và người sử dụng lao động đã ở vị thế đối nghịch, mâu thuẫn với nhau mà nếu không có một công cụ, thiết chế đứng ra hòa giải thì người lao động – đối tượng yếu thế hơn chắc chắn sẽ bị chèn ép. Do vậy, vai trò của Nhà nước lúc này là sử dụng pháp luật như là một công cụ để điều tiết quyền lợi của các bên trong quan hệ lao động nhằm đảm bảo được sự hài hòa về lợi ích giữa người sử dụng lao động và người lao động, trong đó bao gồm cả lao động là người khuyết tật.

Bên cạnh đó, là một lực lượng lao động trong thị trường lao động, người lao động khuyết tật được hưởng đầy đủ các quyền lợi hợp pháp, đồng thời phải thực hiện nghiêm túc các nghĩa vụ mà pháp luật quy định. Tuy nhiên, là một đối tượng lao động đặc biệt trong quan hệ lao động bởi những đặc điểm về thể chất, tâm lý, sức khỏe nên pháp luật trao cho người lao động khuyết tật những chế định riêng biệt để có thể đảm bảo một cách tốt hơn nữa các quyền lợi mà họ có quyền được hưởng. Lúc này, quyền lợi chung cùng với mọi lực lượng lao động

khác và quyền lợi riêng của người lao động khuyết tật trở thành một khối thống nhất, cần được Nhà nước quan tâm và bảo vệ một cách xứng đáng.

Có thể thấy, pháp luật dành cho lao động là người khuyết tật đã có từ rất lâu và đã có sự thay đổi, sửa đổi, bổ sung qua từng thời kì cho phù hợp với tình hình của thị trường lao động và tình hình chung của đất nước. Do vậy, hoàn thiện các chế tài dành cho lao động là người khuyết tật luôn là yêu cầu đặt ra đối với cơ quan lập pháp, nhất là trong điều kiện pháp luật về lao động là người khuyết tật vẫn còn tồn tại những hạn chế, khó khăn nhất định như hiện nay.

- Đảm bảo sự bình đẳng trong sử dụng người lao động khuyết tật với người lao động khác.

Người khuyết tật là những người bất hạnh trong xã hội, họ mang sự khiếm khuyết do xuất phát từ nhiều nguyên nhân khác nhau như tai nạn, di chứng của chiến tranh, bệnh tật hoặc do bẩm sinh... dẫn đến các hậu quả không mong muốn là khiến cho người khuyết tật bị mất hoặc hạn chế ít hay nhiều khả năng lao động so với những lao động khác.

Đối với người khuyết tật vẫn còn khả năng lao động và đang trong độ tuổi lao động thì những khiếm khuyết trên cơ thể kéo theo áp lực tâm lí rất lớn mà họ phải đối mặt khi tham gia vào thị trường lao động như mặc cảm, tự ti, e dè và đặc biệt là người lao động khuyết tật thường có xu hướng thỏa hiệp trong lao động nhằm hy vọng có thể tìm được 1 việc làm nào đó hoặc tiếp tục bám trụ được với công việc mà mình đang làm, họ mong muốn bình đẳng nhưng không đặt ra hay đòi hỏi sự bình đẳng khi giao kết hợp đồng với người sử dụng lao động.

Người sử dụng lao động được chọn lựa, đặt ra các điều kiện, tiêu chuẩn để giao kết hợp đồng lao động với những người lao động mà họ mong muốn là một trong các quyền hợp pháp và hiển nhiên của những người sử dụng lao động. Pháp luật không bao giờ đặt ra các chế tài bắt buộc người sử dụng lao động trong trường hợp nào hay trong ngành nghề nào thì phải chọn những đối tượng lao

động ra sao bởi như vậy là vi phạm nguyên tắc tự do thỏa thuận của lĩnh vực lao động. Tuy nhiên, quyền tự do lựa chọn lao động này không đồng nghĩa với việc doanh nghiệp, tổ chức sử dụng lao động được phép đặt ra các tiêu chuẩn, điều kiện khác biệt nhằm mục đích loại bỏ hoặc hạn chế sự tham gia vào quan hệ lao động của các đối tượng lao động đặc biệt như người lao động khuyết tật.

Mong muốn được đảm bảo đối xử bình đẳng như với người lao động khác nhưng lại không dám lên tiếng đòi hỏi sự bình đẳng do ý thức về địa vị thấp bé của mình trong xã hội là thực trạng đang diễn ra trên thực tế hiện nay của người lao động khuyết tật. Tự bản thân người khuyết tật không thể tạo ra được cơ chế để có thể tự bảo vệ quyền lợi của mình, do đó Nhà nước luôn đóng một vai trò vô cùng quan trọng trong việc giúp người lao động khuyết tật được đối xử bình đẳng như các đối tượng lao động khác thông qua công cụ duy nhất là pháp luật, nơi mà các quy định được thực thi bằng sức mạnh cưỡng chế của Nhà nước. Chúng ta không chắc chắn rằng, sự bình đẳng đó đang được thực thi hiệu quả bởi các định chế của pháp luật vẫn còn chưa thật sự hoàn thiện. Các bất cập, hạn chế là sự phản ánh rõ nét những thiếu sót vẫn còn đang hiện diện trong quá trình thực thi pháp luật về lao động, gây ra các cản trở về mong muốn bình đẳng của lao động là người khuyết tật.

Như vậy, sự tồn tại của vấn đề bất bình đẳng giữa lao động khuyết tật và lao động bình thường sẽ trở thành vật ngáng đường trong sự phân công hợp lý của thị trường lao động, là rào cản trên con đường phát triển kinh tế đất nước cũng như con đường xây dựng một thể chế pháp luật hoàn chỉnh theo con đường xã hội chủ nghĩa, do vậy cần thiết phải có cơ chế giải quyết.

3.3 Giải pháp hoàn thiện và nâng cao hiệu quả thực thi về lao động là người khuyết tật

3.3.1 Một số giải pháp đề ra nhằm hoàn thiện pháp luật về lao động là người khuyết tật

Qua tình hình nghiên cứu lý luận và thực tiễn áp dụng các quy định của pháp luật về lao động là người khuyết tật, tác giả nhận thấy rằng Nhà nước cần phải điều chỉnh các vấn đề pháp lý liên quan đến người lao động khuyết tật nhằm có các giải pháp cụ thể để giải quyết các bất cập, vướng mắc mà thực tiễn đòi hỏi:

Thứ nhất, bổ sung, tăng cường các chế tài nhằm nâng cao cơ chế thực thi quyền của lao động là người khuyết tật và tăng cường các chính sách hỗ trợ, ưu đãi phù hợp cho người sử dụng lao động khi tuyển dụng lao động là người khuyết tật vào làm việc.

Các qui phạm pháp luật dành cho người lao động khuyết tật hiện nay vẫn còn đang thiếu các chế tài phù hợp, đủ sức răn đe để giúp lao động là người khuyết tật có thể bảo vệ được quyền lợi của mình, cũng như tham gia bình đẳng vào quan hệ lao động. Do vậy, cần thiết phải ban hành thêm các qui định pháp luật để giải quyết vấn đề này. Trong Nghị định 95/2013/NĐ-CP về qui định xử phạt hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng lao động không có điều khoản riêng biệt qui định về hình thức và mức độ xử phạt đối với các hành vi vi phạm liên quan đến người lao động khuyết tật, điều này là một thiệt thòi lớn cho đối tượng này khi tham gia vào quan hệ lao động. Vì thế, trong thời gian tới, pháp luật cần bổ sung thêm vào Nghị định 95/2013/ NĐ-CP điều luật qui định về xử phạt đối với hành vi “*vi phạm qui định về lao động khuyết tật*”.

Bên cạnh đó, theo qui định hiện hành, các doanh nghiệp có tỷ lệ nhận lao động khuyết tật đạt từ 30% trở lên vào làm việc sẽ được hưởng nhiều các chính sách ưu đãi, hỗ trợ từ phía Nhà nước. Đối với qui phạm này, tỷ lệ được đưa ra là khá cao và không thu hút được nhiều doanh nghiệp thực hiện. Do vậy, để có thể tạo điều kiện cho người lao động khuyết tật mở rộng cơ hội việc làm thì cần thiết phải giảm mức tỷ lệ này xuống thấp hơn so với hiện nay để thu hút thêm nhiều

doanh nghiệp tham gia vào hoạt động giải quyết việc làm cho lao động là người khuyết tật.

Ngoài ra, qua tìm hiểu cho thấy, nhận thức của doanh nghiệp đối với người khuyết tật sẽ ảnh hưởng đến hành vi của doanh nghiệp nhưng nhận thức của doanh nghiệp với chính sách pháp luật sẽ ảnh hưởng đến hành vi của doanh nghiệp trong tương lai. Do vậy cần phải mở rộng hơn nữa các chính sách ưu đãi đối với người sử dụng lao động. Một số các hỗ trợ từ phía Nhà nước có thể xem xét đến như: Trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội, đối với người lao động khuyết tật đang làm việc cho doanh nghiệp thì doanh nghiệp sẽ đóng mức phí bảo hiểm bằng một tỷ lệ phần trăm thấp hơn lao động bình thường và Nhà nước sẽ hỗ trợ phần còn lại; Các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh sử dụng 100% lao động khuyết tật sẽ được vay vốn dài hạn với lãi suất thấp hoặc không lãi suất từ nguồn vốn của Chính phủ để sử dụng trong việc mua sắm trang thiết bị lao động phù hợp với điều kiện lao động của người khuyết tật. Với những chính sách ưu đãi thiết thực, gắn liền với quyền lợi của người sử dụng lao động thì vấn đề việc làm cho người lao động khuyết tật sẽ được giải quyết ngày một tốt hơn.

Thứ hai, xây dựng các quy phạm pháp luật đảm bảo cung cấp phương tiện lao động cho lao động là người khuyết tật.

Nghiên cứu các quy định của pháp luật lao động hiện hành cho thấy các quy định hiện nay chỉ mới dừng lại ở chế tài qui định người sử dụng lao động có trách nhiệm đảm bảo an toàn lao động, vệ sinh lao động cho lao động là người khuyết tật⁵². Theo nhận định của tác giả, đây là một quy phạm pháp luật còn thiếu sót, chưa đáp ứng được đầy đủ nhu cầu mà thực tiễn phản ánh và đòi hỏi. Việc lao động trong điều kiện sử dụng máy móc, công cụ làm việc như lao động bình thường sẽ gây cản trở ít nhiều đến chất lượng làm việc của người khuyết tật và không phát huy hết khả năng cũng như năng suất lao động của nhóm đối tượng này. Do vậy, tác giả đề xuất rằng cần thêm vào Mục 4 Chương XI Bộ luật

⁵² Điều 177, Bộ luật Lao động 2012.

Lao động 2012 phần về người lao động khuyết tật về điều khoản quy định: Người sử dụng lao động có trách nhiệm cung cấp các trang thiết bị lao động cần thiết phục vụ cho công việc của lao động là người khuyết tật.

Bên cạnh đó, nhằm đảm bảo qui định này có tính khả thi trên thực tế thì cần phải có chế tài áp dụng đối với những doanh nghiệp, cơ sở nhận người lao động khuyết tật vào làm việc nhưng không tuân thủ quy định trên bằng quy phạm pháp luật nằm trong Nghị định hướng dẫn quy định: Cơ quan về lao động tại địa phương định kì tiến hành kiểm tra các doanh nghiệp có sử dụng người lao động là người khuyết tật về việc đảm bảo trang thiết bị lao động cho người lao động khuyết tật. Đồng thời qui định một mức phạt tiền cụ thể để doanh nghiệp, cơ sở kinh doanh nghiêm túc triển khai thực hiện.

Tuy nhiên, qui định như vậy tất yếu sẽ làm phát sinh kinh phí cho doanh nghiệp. Việc gia tăng các khoản chi có thể dẫn tới tâm lý e dè, chán nản, hoặc trốn tránh tuyển dụng lao động là người khuyết tật vào làm việc. Do vậy, đi kèm với qui định yêu cầu doanh nghiệp có trách nhiệm cung cấp trang thiết bị lao động cần thiết cho người lao động khuyết tật thì cần bổ sung qui định: Doanh nghiệp phải trích một tỷ lệ phần trăm lợi nhuận sau thuế hằng năm để xây dựng quỹ sử dụng cho người lao động khuyết tật. Nhà nước sẽ hỗ trợ một phần (một tỷ lệ phần trăm) kinh phí cho những doanh nghiệp tiến hành mua sắm trang thiết bị cho người lao động khuyết tật.

Thứ ba, qui định cụ thể về trách nhiệm đào tạo, nâng cao tay nghề cho lao động là người khuyết tật của người sử dụng lao động.

Trong bối cảnh xã hội hiện nay, việc được tiếp cận với một nền giáo dục tiên tiến, năng động với điều kiện học tập được đảm bảo và luôn không ngừng nâng cao chất lượng thì lẽ tất yếu, số lượng người lao động có chất lượng với trình độ chuyên môn cao tham gia vào thị trường lao động không hề ít. Điều đó càng làm gia tăng sức nóng, sự cạnh tranh khốc liệt trong vấn đề việc làm giữa người lao động bình thường với lao động là người khuyết tật.

Nhận thức được sự khiêm quyết của bản thân cũng như ý thức được tốc độ phát triển nhanh chóng của xã hội, người lao động khuyết tật luôn lo lắng về khả năng ổn định, đảm bảo trong công việc của bản thân. Sự khó khăn rất lớn trong việc tìm được một công việc nuôi sống bản thân khiến người khuyết tật luôn mang nặng tâm lí lo sợ sẽ bị sa thải bởi không thể theo kịp được công việc. Nguồn thu nhập bị mất sẽ đồng nghĩa với việc nỗ lực hòa nhập cộng đồng của người lao động khuyết tật trở về vạch xuất phát.

Do vậy, người lao động khuyết tật luôn mong muốn và có nhu cầu được học hỏi, đào tạo nâng cao tay nghề để có thể đảm bảo được tính ổn định trong công việc cũng như tìm kiếm những cơ hội tốt để tiếp tục vươn lên vị trí cao hơn trong nghề nghiệp. Nhưng thực tiễn áp dụng pháp luật hiện nay cho thấy, người lao động khuyết tật muốn làm được điều đó, cần phải có sự giúp đỡ từ phía Nhà nước và doanh nghiệp.

Trong Điều 177 của Bộ luật Lao động 2012 qui định về các trách nhiệm của người sử dụng lao động trong quá trình sử dụng lao động khuyết tật tuy đã khá đầy đủ, hợp lý nhưng vẫn chưa thấy có sự đề cập về khía cạnh đào tạo nâng cao tay nghề cho đối tượng lao động này. Do vậy, nhằm bảo vệ quyền lợi tốt nhất của người khuyết tật trong quá trình làm việc, tác giả đề nghị bổ sung thêm Khoản 3 vào Điều 177, trong đó qui định: Người sử dụng lao động có trách nhiệm tổ chức đào tạo nâng cao tay nghề cho người lao động khuyết tật theo định kì, cơ quan Nhà nước về lao động ở địa phương có trách nhiệm giám sát vấn đề này.

Thứ tư, qui định tỷ lệ người lao động khuyết tật mà doanh nghiệp buộc phải nhận.

Với những kết quả mà chúng ta đã đạt được sau khi bãi bỏ qui định về tỷ lệ người lao động khuyết tật mà doanh nghiệp bắt buộc phải nhận vào làm việc tại những ngành nghề nhất định, chuyển sang hướng khuyến khích nhận lao động khuyết tật do thiếu cơ chế thực thi thì người viết thấy rằng, vấn đề không

nằm ở bất cập trong con số tỷ lệ nhận người khuyết tật vào làm việc không khả thi mà vấn đề nằm ở cơ chế để thực thi điều luật này không có.

Soi vào pháp luật về người lao động của một số nước trên thế giới có thể thấy rằng, rất nhiều nước qui định về tỷ lệ lao động khuyết tật bắt buộc doanh nghiệp phải nhận như: Cộng hòa Liên bang Đức qui định 6%; Trung Quốc qui định bình quân 1,5% do các địa phương căn cứ thực tế số lượng người khuyết tật để qui định tỷ lệ cụ thể; Cộng hòa Pháp qui định là 3% trong tổng số lao động của doanh nghiệp, đồng thời nếu không nhận đủ số lao động khuyết tật thì doanh nghiệp phải nộp một khoản tiền cho Nhà nước để hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật – pháp luật của Pháp khá tương đồng với qui định cũ của Việt Nam⁵³...

Như vậy, tại sao các quốc gia trên vẫn thực thi hiệu quả qui định về tỷ lệ nhận người lao động khuyết tật, còn Việt Nam thì không?. Câu trả lời nằm ở việc chúng ta không quản lý được chế tài áp dụng đối với những doanh nghiệp vi phạm, mà cụ thể là không kiểm soát được nguồn tiền mà doanh nghiệp phải đóng vào Quỹ việc làm khi không tuyển đủ số lượng lao động khuyết tật vào làm việc.

Theo quan điểm của tác giả, cần sớm ban hành qui định mỗi địa phương phải thành lập ban thanh tra, kiểm tra định kỳ các doanh nghiệp trên địa bàn về tình hình sử dụng người lao động trong đơn vị, kiểm tra tình hình nộp phạt của doanh nghiệp đó trong trường hợp không tuyển đủ số lượng lao động khuyết tật. Số tiền nộp phạt thu được sẽ nộp vào Quỹ việc làm do cơ quan nhà nước có thẩm quyền tại địa phương quản lý. Nguồn kinh phí từ Quỹ việc làm được dùng để thực hiện các chính sách Nhà nước về hỗ trợ cho lao động là người khuyết tật trong vấn đề việc làm và hỗ trợ cho các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh có sử dụng người lao động khuyết tật. Đồng thời, để pháp luật được thực thi có hiệu quả trên thực tế, có tính khả thi thì phải đi kèm với các chế tài phù hợp với

⁵³ Vụ pháp chế (2010), Tlđd số 4, tr. 162.

chế độ kiểm tra, giám sát hiệu quả. Như vậy thì quyền lợi của người lao động khuyết tật mới được đảm bảo.

Thứ năm, cần đa dạng hóa ngành nghề lao động cho lao động là người khuyết tật.

Như đã phân tích, hiện nay người khuyết tật chưa có chỗ đứng vững chắc trong thị trường lao động do một phần bởi sự hạn chế trong ngành nghề lao động. Có quá ít các việc làm mà người lao động khuyết tật có thể tham gia vào, nhưng điều đó không xuất phát từ nguyên nhân ở khả năng của người lao động khuyết tật mà phần lớn nằm ở việc xã hội, doanh nghiệp không tạo điều kiện để họ có thể tham gia rộng rãi vào quan hệ lao động, cũng như là phía cơ quan Nhà nước chưa ban hành được các chính sách thiết thực, hữu ích để lao động là người khuyết tật có thể tiếp cận, làm việc trong các ngành nghề thuộc nhiều lĩnh vực khác nhau, đặc biệt là trong lĩnh vực công nghiệp.

Do vậy, nhằm để thực hiện mục tiêu đa dạng hóa ngành nghề cho người lao động khuyết tật trong giai đoạn hiện nay thì cần phải mở rộng các ngành nghề được đào tạo tại các cơ sở dạy nghề cho người khuyết tật trong cả nước. “Dạy nghề, tạo việc làm cho người tàn tật là một việc làm nhân đạo, từ thiện của toàn xã hội. Làm từ thiện phải có tấm lòng. Nhưng chỉ có tấm lòng thôi chưa đủ, mà phải có của cải...” (Tổng Bí thư Đỗ Mười). Như vậy, muốn tạo ra nhiều công việc hơn nữa cho những người kém may mắn trong xã hội thì vai trò, sự hỗ trợ từ phía Nhà nước là vô cùng lớn. Nhà nước cần hỗ trợ kinh phí để các cơ sở dạy nghề có thể mua sắm thêm trang thiết bị, cải tạo cơ sở vật chất phục vụ cho hoạt động mở rộng qui mô đào tạo nghề, ban hành các qui định về chính sách trợ cấp kinh phí để mở rộng qui mô đào tạo, ngành nghề đào tạo cho người lao động khuyết tật tại các trung tâm dạy nghề.

Bên cạnh đó, cần qui định về trách nhiệm của các trung tâm này trong việc giới thiệu người lao động khuyết tật có đủ khả năng, trình độ vào làm việc tại các doanh nghiệp đóng trên địa bàn, giúp người lao động khuyết tật có được

một kênh trung gian để tiếp cận với người sử dụng lao động. Tìm được nghề nghiệp phù hợp với khả năng sức khỏe không chỉ giúp người khuyết tật phục hồi về thể chất mà còn nâng cao vai trò, vị trí của họ trong cộng đồng, phát triển tiềm năng kinh tế - xã hội, tránh mặc cảm tự ti, yếu kém, tạo ra tâm lý tự tin, bình đẳng và trách nhiệm của một thành viên trong xã hội.

Do vậy, đa dạng hóa ngành nghề lao động, tạo cơ hội để người khuyết tật dễ dàng tham gia vào thị trường lao động để tìm kiếm nghề nghiệp phù hợp, có việc làm và thu nhập ổn định sẽ là bộ phận vững chắc giúp người khuyết tật có được một cuộc sống hạnh phúc trong tương lai.

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

Nhằm đảm bảo tính khả thi cũng như hiệu quả áp dụng các quy định của pháp luật về lao động là người khuyết tật, bên cạnh công tác hoàn thiện pháp luật thì cần phải có sự kết hợp đồng bộ và thống nhất giữa các biện pháp sau:

Thứ nhất, cần nâng cao vị trí, vai trò, trách nhiệm và sự phối hợp của các cơ quan quản lý Nhà nước trong việc tuyên truyền, phổ biến pháp luật về lao động là người khuyết tật.

Trong lĩnh vực pháp luật về người lao động khuyết tật, để thực thi quyền bình đẳng và không phân biệt đối xử trong vấn đề việc làm giữa người khuyết tật với các đối tượng lao động khác thì Nhà nước đóng một vai trò vô cùng quan trọng. Nhà nước điều tiết quan hệ lao động, đồng thời là bên trung gian xúc tiến các hoạt động nhằm mục đích xích lại gần hơn mối quan hệ giữa người lao động khuyết tật với người sử dụng lao động.

Thực tế là hiện nay, hiểu biết của người lao động khuyết tật về các quyền lợi mà mình được hưởng theo quy định của pháp luật là rất thấp. Một phần là do hoàn cảnh kinh tế - xã hội tác động, một phần là do nhu cầu tìm hiểu của nhóm đối tượng này là không cao. Do đó, họ có thể bị chèn ép hoặc bị xâm phạm về quyền lợi trong quan hệ lao động.

Ngoài ra, người sử dụng lao động hiện nay vẫn chưa nắm rõ, ý thức hết được về các quyền lợi mà mình được hưởng khi tuyển dụng lao động là người khuyết tật vào làm việc, các doanh nghiệp vẫn chưa xóa bỏ được hoàn toàn tư duy xem người khuyết tật là đối tượng của hoạt động tình thương hơn là một bộ phận trong lực lượng lao động chung của xã hội. Điều này khiến các doanh nghiệp chưa có cách tiếp cận, chủ động trong vấn đề cùng với Nhà nước chung tay giải quyết vấn đề việc làm cho người khuyết tật nhằm mục đích ổn định xã hội và góp phần phát triển kinh tế.

Do vậy, người viết kiến nghị rằng, trong thời gian sắp tới, Nhà nước cần tiếp tục tăng cường và phát huy hơn nữa vai trò quản lý vĩ mô của mình. Đưa pháp luật về người lao động khuyết tật thật sự đi vào đời sống và thực thi một cách có hiệu quả bằng việc lắng nghe các ý kiến phản hồi của người sử dụng lao động và người lao động khuyết tật, quan tâm sâu sát hơn đến đời sống của người lao động và bảo vệ quyền lợi của họ bằng các quy định của pháp luật. Ban hành các Nghị định, Thông tư hướng dẫn để giải thích cụ thể, chi tiết nội dung của các quy phạm pháp luật nằm trong các văn bản luật liên quan đến lao động là người khuyết tật. Các chính sách về hỗ trợ, ưu đãi dành cho người khuyết tật tự tạo việc làm và các doanh nghiệp có sử dụng người lao động khuyết tật phải được triển khai nhanh chóng, đồng bộ và kịp thời để các đối tượng có liên quan được hưởng các quyền lợi của mình một cách nhanh chóng. Từ đó có thêm niềm tin và động lực để họ tham gia vào thực hiện các chính sách của Nhà nước, qua đó cũng chính là đem lại lợi ích cho bản thân doanh nghiệp và người lao động khuyết tật. Bên cạnh đó, các cơ quan quản lý có thẩm quyền cũng cần đổi mới nhận thức, tiến hành đào tạo và tuyển dụng người lao động khuyết tật vào làm việc để làm tấm gương đi đầu cho các doanh nghiệp, tổ chức, cơ sở sản xuất kinh doanh trong vấn đề nhận thức và ưu tiên tuyển dụng người lao động khuyết tật làm việc trong đơn vị.

Thứ hai, cần tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện các quy định của pháp luật về lao động là người khuyết tật của người sử dụng lao động.

Về mặt lý luận, ban hành ra văn bản pháp luật để điều chỉnh những quan hệ trong xã hội và điều chỉnh những xung đột xảy ra trong mối quan hệ đó là trách nhiệm của Nhà nước. Còn thực thi các quy định trong các văn bản pháp lý đó lại là nhiệm vụ của các chủ thể có liên quan. Tuy nhiên, nếu giữa hai hoạt động, hai quá trình đó không có mối liên kết, ràng buộc mà mỗi bên tự vận động theo cơ chế của mình thì chắc chắn pháp luật sẽ không thể được thực thi một cách hiệu quả. Do đó, một quy phạm pháp luật ra đời cần phải có cơ chế kiểm soát quá trình thực thi của nó và Nhà nước là chủ thể đóng vai trò thực hiện nhiệm vụ này thông qua các cơ quan, ban ngành cụ thể. Nhà nước cần phải thường xuyên tổ chức công tác kiểm tra, giám sát việc tuân thủ các quy định của pháp luật lao động ở các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh, tổ chức có sử dụng người lao động khuyết tật để nắm được tình hình thực tế và kịp thời xử lý các vi phạm xảy ra. Từ đó tạo được tính răn đe cũng như ý thức nghiêm chỉnh chấp hành pháp luật trong các doanh nghiệp sử dụng lao động là người khuyết tật.

Thứ ba, phát huy vai trò của các phương tiện thông tin đại chúng đối với công tác phổ biến, tuyên truyền, giáo dục pháp luật cho người khuyết tật nói chung và lao động là người khuyết tật nói riêng.

Nhằm nâng cao ý thức pháp luật và cung cấp kiến thức pháp lý để người khuyết tật có thể biết và tự bảo vệ được các quyền lợi chính đáng của mình thì việc tuyên truyền, phổ biến pháp luật đóng một vai trò quan trọng. Kết quả của quá trình này sẽ tạo ra sự tác động chủ động, tích cực lên người khuyết tật: cung cấp, trang bị kiến thức pháp luật, hình thành tình cảm, thái độ tích cực đối với pháp luật, tạo lập thói quen tuân thủ, chấp hành và sử dụng pháp luật cho đối tượng này.

Trong điều kiện tình hình phát triển của xã hội hiện nay thì việc thông qua kênh phương tiện thông tin đại chúng để phổ biến, tuyên truyền, giáo dục pháp luật cho người khuyết tật là hết sức hữu hiệu và cần thiết. Nước ta hiện nay đã có đủ các loại hình báo in, báo nói, báo hình và báo điện tử. Hệ thống mạng lưới thông tin phủ rộng khắp cả nước, điều kiện để tiếp cận nguồn thông tin thông qua các phương tiện này là rất dễ dàng và nhanh chóng. Do vậy, để người khuyết tật được trang bị các kiến thức cần thiết thì cần tiến hành các giải pháp như: Trên các phương tiện thông tin đại chúng cần dành nhiều thời gian hơn cho việc đăng tải những thông tin về các văn bản, chính sách pháp luật mới của Nhà nước và của chính quyền các cấp dành cho đối tượng người khuyết tật một cách đầy đủ và chi tiết; Cần mở thêm các chuyên mục mới dành riêng cho người khuyết tật để phổ biến, giáo dục pháp luật với thời lượng dài hơn, thông tin đa dạng hơn và hình thức thể hiện hấp dẫn hơn; Báo nói, báo hình ở các đài truyền hình địa phương cần tổ chức phát sóng chuyên mục pháp luật cho người khuyết tật vào khung giờ phù hợp, giúp đối tượng này thuận lợi trong việc theo dõi thông tin...

Thông qua phương tiện thông tin đại chúng, các văn bản pháp lý cần được phản ánh đầy đủ, chân thực đi kèm với các tấm gương sáng về những con người khuyết tật vượt khó vươn lên thành công trong nghề nghiệp, làm chủ cuộc sống. Đây sẽ là nguồn động lực to lớn giúp người khuyết tật chủ động tìm ra con đường việc làm cho bản thân, tích cực hòa nhập xã hội, đồng thời xóa bỏ những mặc cảm tự ti và lối sống phụ thuộc vào gia đình, trông chờ sự hỗ trợ của Nhà nước và xã hội như hiện nay.

Kết luận chương 3

Trong nội dung chương này, tác giả tổng kết các nhu cầu của thực tế đặt ra đòi hỏi phải hoàn thiện hệ thống pháp luật đối với lao động là người khuyết tật. Trên cơ sở đó tiến hành phân tích một số các yêu cầu cụ thể cần phải hoàn thiện đối với pháp luật trong giai đoạn hiện nay. Việc xác định được các yêu cầu hoàn thiện sẽ là cơ sở, tiền đề cho việc đưa ra các giải pháp khắc phục các hạn chế, khó khăn đang vấp phải trong quá trình tiến hành áp dụng các quy định của pháp luật hiện hành dành cho lao động là người khuyết tật vào đời sống thực tiễn.

Bên cạnh các kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật, tác giả đưa ra một số các giải pháp, chính sách pháp luật cần thiết phải được bổ sung, hoàn thiện trong thời gian tới trên cơ sở quan điểm của bản thân nhằm mục đích nâng cao hiệu quả thi hành pháp luật, đưa các quy phạm pháp luật vào đời sống một cách dễ dàng, hiệu quả và có tính khả thi cao. Qua đó góp phần đảm bảo được quyền và lợi ích hợp pháp cho lao động là người khuyết tật.

C. KẾT LUẬN

Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam lấy dân làm gốc, phụng sự vì lợi ích của mọi tầng lớp nhân dân và người dân lao động với khẩu hiệu là Nhà nước của dân, do dân và vì dân. Điều đó có nghĩa rằng, việc đảm bảo sự bình đẳng trong việc thực hiện các quyền và nghĩa vụ về kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội, đặc biệt là trong quan hệ lao động đối với người khuyết tật nói riêng, các tầng lớp dân cư khác nói chung là nhiệm vụ quan trọng trong tiến trình xây dựng và hoàn thiện nhà nước Việt Nam.

Qua nghiên cứu các quy định của pháp luật về người lao động khuyết tật trong Bộ luật Lao động 2012, Luật Người khuyết tật 2010 cũng như một số các văn bản pháp lý liên quan ta thấy rằng thực hiện pháp luật về người lao động khuyết tật là một quá trình hoạt động có mục đích, làm cho các quy định của pháp luật về người lao động khuyết tật đi vào cuộc sống, trở thành những hành vi thực tế, tác động và điều chỉnh những quan hệ pháp luật trong lĩnh vực lao động liên quan đến người khuyết tật. Qua đó, phản ánh những thiếu sót, hạn chế, bất cập đang tồn tại để có thể tìm ra được các giải pháp nhằm khắc phục những điểm còn chưa hoàn thiện, chưa khả thi của pháp luật.

Nhằm hoàn thiện hệ thống pháp luật về người lao động khuyết tật cần thiết phải có sự đồng bộ và phối hợp ăn ý trong cơ chế 3 bên giữa lao động là người khuyết tật, Nhà nước và người sử dụng lao động. Việc đánh giá đúng vai trò, ý nghĩa, lợi ích của việc sử dụng người lao động khuyết tật sẽ đem lại những tác động, ảnh hưởng nhất định đối với sự phát triển của nền kinh tế. Do vậy, tiếp tục hoàn thiện hệ thống pháp luật về người lao động khuyết tật là một nhu cầu cấp bách và cần được giải quyết một cách có hiệu quả trong thời gian tới để có thể bảo vệ một cách tốt nhất quyền và lợi ích hợp pháp cho người lao động khuyết tật, đồng thời đem lại các lợi ích khác cho các chủ thể liên quan trong thị trường lao động Việt Nam.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Trần Thị Tú Anh (2014), “*Pháp luật về vấn đề giải quyết việc làm cho người lao động khuyết tật ở Việt Nam hiện nay*”, Luận văn Thạc sĩ luật học, Khoa Luật – Đại học Quốc gia Hà Nội.
2. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (2015), “*Việc làm cho người khuyết tật*”
<http://www.molisa.gov.vn/vi/Pages/chitiettin.aspx?IDNews=24078> (truy cập ngày 17/02/2016).
3. Chính phủ, Nghị định số 95/2013/NĐ-CP ngày 22/08/2013 quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.
4. Chính phủ, Nghị định số 28/2012/NĐ-CP ngày 10/04/2012 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Người khuyết tật.
5. Chuyên trang đào tạo nghề cho lao động nông thôn, “*Dạy nghề, tạo việc làm – cơ hội cho người khuyết tật hòa nhập cộng đồng*”
http://nghecongthon.hoabinh.gov.vn/index.php?option=com_content&view=article&id=386:-dy-gh-to-vic-lam-c-hi-cho-ngi-khuyt-tt-hoa-nhp-cng-ng-&catid=80:kin-thc-c-bn-hivaid&Itemid=92 (truy cập ngày 25/02/2016).
6. Nguyễn Thị Thùy Dung (2012), “*Thái độ doanh nghiệp trong tuyển dụng lao động là người khuyết tật*”
<http://www.doko.vn/luan-van/thai-do-doanh-nghiep-trong-tuyen-dung-lao-dong-la-nguoi-khuyet-tat-259834> (truy cập ngày 02/03/2016).
7. Đào Mộng Điệp (2015), “*Hội thảo quốc tế về quyền của lao động là người khuyết tật*”, Đại học Luật Hà Nội.
8. Đinh Thị Cẩm Hà (2014), “*Đảm bảo việc làm và thu nhập cho người khuyết tật trong Luật Người khuyết tật*”, Tạp chí Nghiên cứu lập pháp, Văn phòng Quốc hội, Số 21, tr. 47 – 52.

9. Hội người mù huyện Mê Linh, “*Tìm hiểu về Luật Người khuyết tật*”
<https://hnmmlinh.wordpress.com/nguoi-mu-do-day/> (truy cập ngày 11/02/2016)
10. Huỳnh Minh (2015), “*Từ cậu bé khuyết tật đến "ông chủ" đào tạo CNTT*”
http://www.dphanoi.org.vn/index.php?option=com_content&task=view&id=4424 (truy cập ngày 20/02/2016).
11. Phạm Thị Thúy Nga (2012), “*Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong việc đảm bảo an toàn lao động*”, Tạp chí Nhà nước và pháp luật, (số 12), tr. 59 – 66.
12. Tùng Nguyễn (2013), “*“Quên” mất lao động người khuyết tật là lãng phí lớn*”” <http://dantri.com.vn/xa-hoi/quen-mat-lao-dong-nguoi-khuyet-tat-la-lang-phi-lon-1387561390.htm> (truy cập ngày 20/02/2016).
13. Quốc hội (2012), Bộ luật Lao động.
14. Quốc hội (1994), Bộ luật Lao động số 2006.
15. Quốc hội (2010), Luật Người khuyết tật.
16. Hùng Sơn, “*Tỷ lệ lao động là người khuyết tật trong doanh nghiệp*”, <http://luathungson.com/ty-le-lao-dong-la-nguoi-khuyet-tat-trong-doanh-nghiep-475.html> (truy cập ngày 25/02/2016).
17. Tạp chí Người bảo trợ (2015), “*An toàn lao động và việc làm cho người khuyết tật*” <http://nhandao.net.vn/index.php/hoat-dong-hoi/nghien-cuu-trao-doi/3378-an-toan-lao-dong-va-viec-lam-cho-nguoi-khuyet-tat> (truy cập ngày 01/02/2016).
18. Hồng Thạnh (2010), “*Chính sách ưu đãi doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động là người khuyết tật*”
<http://18thang4.com/luatvanghidinh/luat.htm> (truy cập ngày 25/02/2016).

19. Nguyễn Thị Triển (2012), “*Bàn về vấn đề xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ tại doanh nghiệp*”, Thông tin pháp lý Khoa Luật – Đại học Huế, (số 12), tr. 26 – tr. 32.

20. Văn phòng tổ chức lao động quốc tế, (2006), *Hướng tới cơ hội việc làm bình đẳng cho người khuyết tật thông qua hệ thống pháp luật*, tài liệu hướng dẫn.

21. Vụ pháp chế (2010), “*Tài liệu tham khảo pháp luật lao động nước ngoài*”, NXB Lao động - Xã hội, Hà Nội.