

Hoàn thiện pháp luật về lao động là người khuyết tật ở Việt Nam hiện nay

Improving laws on labor with disabilities in Viet Nam

Phạm Thị Thanh Tâm*, Hoàng Thị Quyên
Pham Thi Thanh Tam, Hoang Thi Quyen

Khoa Luật, Trường Đại học Duy Tân, Đà Nẵng, Việt Nam

School of Law, Duy Tan University, Da Nang, Vietnam

(Ngày nhận bài: 30/12/2019, ngày phản biện xong: 10/01/2019, ngày chấp nhận đăng: 06/02/2020)

Tóm tắt

Theo số liệu thống kê của Ủy ban quốc gia về Người khuyết tật, cả nước hiện có 6.225.519 người khuyết tật (NKT) từ 5 tuổi trở lên. Trong đó, hơn 40% NKT đang trong độ tuổi lao động và có khả năng lao động, nhưng chỉ có 31,7% NKT làm việc tại các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp. Mặc dù pháp luật quốc gia cũng đã có các quy định cụ thể về việc yêu cầu các cơ quan, doanh nghiệp, tổ chức không được từ chối tuyển dụng người lao động là NKT nếu có đủ tiêu chuẩn, nhưng nhiều đơn vị, doanh nghiệp luôn viện các lý do để từ chối nhận họ vào làm việc. NKT vẫn gặp rất nhiều khó khăn trong việc học nghề hoặc mở các cơ sở sản xuất, kinh doanh. Số NKT tìm được việc sau đào tạo nghề còn thấp. Bài viết tập trung phân tích và đánh giá thực trạng quy định pháp luật Việt Nam hiện hành về lao động là NKT, từ đó đề xuất các giải pháp hoàn thiện giúp NKT được đảm bảo điều kiện tham gia lao động như người không khuyết tật.

Từ khóa: Người khuyết tật, lao động là người khuyết tật, pháp luật về lao động là người khuyết tật.

Abstract

According to statistics of the National Committee on people with disabilities, there are 6,225,519 people with disabilities from 5 years old and up, of which more than 40% of people with disabilities are of working age and have working capacity, but only 31.7% of people with disabilities work in agencies, organizations and enterprises. Although national laws also have specific provisions on requiring agencies, businesses and organizations not to refuse to hire workers who are disabled if qualified, but many units, enterprises always give reasons to refuse to accept them to work. People with disabilities still face many difficulties in apprenticeship or opening production and business establishments. The number of people with disabilities finding jobs after vocational training is low. The paper focuses on analyzing and assessing the current situation of Vietnamese law provisions on workers with disabilities, thereby proposing complete solutions to help people with disabilities be guaranteed working conditions like people with no defects.

Keywords: People with disabilities, disabled workers, laws on disability employment.

1. Đặt vấn đề

NKT là người có một hoặc nhiều khiếm khuyết về thể chất hoặc/và tinh thần dẫn đến suy giảm khả năng thực hiện các hoạt động, sinh hoạt hàng ngày. Ở tất cả các quốc gia trên thế giới, NKT luôn được coi là thành viên thuộc nhóm yếu thế, dễ bị tổn thương và bị xâm phạm những

quyền lợi chính đáng. Do đó, việc bảo vệ, chăm sóc, giáo dục và tạo việc làm cho NKT, tạo điều kiện cho họ vượt qua những khó khăn, hòa nhập vào đời sống cộng đồng là những hoạt động có ý nghĩa chính trị, xã hội và nhân văn sâu sắc.

Theo Tổ chức Y tế Thế giới, hiện nay trên thế giới có hơn 1 tỷ người có khiếm khuyết về thể

chất, cảm giác, trí tuệ hoặc tâm thần dưới các hình thức khác nhau. Con số này tương đương với khoảng 15% dân số thế giới. Quốc gia nào cũng có NKT, và hơn 2/3 trong số đó sống tại các nước đang phát triển [6]. Tại Việt Nam, lao động khuyết tật chiếm một lượng không nhỏ, khoảng 7,8% dân số. Để bảo vệ và tạo điều kiện tốt nhất cho NKT tham gia vào thị trường lao động, nhà nước ta đã có nhiều chính sách cũng như ban hành hệ thống các văn bản pháp luật về dạy nghề, tư vấn giới thiệu việc làm, tạo việc làm,... Đặc biệt là gần đây, ngày 11/3/2019, Tổng Bí thư - Chủ tịch nước Nguyễn Phú Trọng đã ký văn kiện phê chuẩn Việt Nam gia nhập vào Công ước 159 của Tổ chức Lao động quốc tế - ILO. Đây là bước phát triển quan trọng trong tái thích ứng nghề nghiệp và việc làm cho NKT, khẳng định mạnh mẽ cam kết của Việt Nam trong việc bảo đảm, tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động khuyết tật không bị phân biệt đối xử về lao động và việc làm. Tuy nhiên, thực tế tại Việt Nam, lao động là NKT vẫn gặp rất nhiều khó khăn khi tham gia vào thị trường lao động và pháp luật hiện hành điều chỉnh về lao động là NKT chưa đảm bảo được tính tương thích cao với công ước này. Việt Nam vẫn còn quan niệm rằng NKT đã khuyết lại tật nên khả năng lao động giảm sút, hiệu quả kém, có khi còn là gánh nặng cho người sử dụng lao động. Từ quan niệm đó dẫn đến tình trạng NKT không có việc làm hoặc có việc làm nhưng thu nhập thấp không đủ nuôi sống bản thân. Đó cũng là một trong nhiều nguyên nhân dẫn đến sự tự ti, sự sút kém về tinh thần và thể chất của những NKT. Có thể nói rằng: Việc xa lánh, kì thị và hạn chế tiếp xúc với NKT là những điều dễ dàng bắt gặp trong cuộc sống hằng ngày. Quyền con người của NKT nói chung và quyền lao động của NKT nói riêng chưa được tiếp cận và bảo vệ. Một bộ phận lớn trong xã hội vẫn coi NKT như là một gánh nặng cần được hỗ trợ về mặt phúc lợi.

Từ thực trạng trên, việc làm sáng tỏ các vấn đề lý luận về lao động là NKT; đồng thời phân tích, đánh giá thực trạng quy định và hiệu quả thực

hiện các quy định pháp luật Việt Nam hiện hành về lao động là NKT trong thực tiễn để từ đó đề xuất các giải pháp hoàn thiện là một vấn đề mang tính cấp thiết cần được nghiên cứu.

2. Khái niệm lao động là người khuyết tật

Lao động là hoạt động có mục đích, có ý thức của con người nhằm thay đổi các vật thể tự nhiên phù hợp với nhu cầu của con người. Hay nói cách khác, lao động chính là quá trình kết hợp của sức lao động và tư liệu sản xuất để sản xuất ra sản phẩm phục vụ nhu cầu con người. Ngày nay, con người sử dụng sức lao động của mình không chỉ gói gọn trong việc tạo ra sản phẩm phục vụ nhu cầu cấp thiết của mình mà còn sử dụng nó để tìm kiếm thu nhập nuôi sống bản thân và gia đình.

Theo khoản 1 Điều 3 Luật Việc làm năm 2013: “*Người lao động là công dân Việt Nam từ đủ 15 tuổi trở lên, có khả năng lao động và có nhu cầu làm việc*”. Theo khoản 1 Điều 3 của Bộ luật Lao động năm 2012: “*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*”. Khi có nhu cầu tìm kiếm việc làm, các cá nhân phải ứng tuyển và đáp ứng các yêu cầu đặt ra của người tuyển dụng thì mới được tuyển vào doanh nghiệp. Tại đó, quyền và nghĩa vụ phát sinh giữa người lao động và người sử dụng lao động được thể hiện thông qua một hợp đồng. Và người sử dụng lao động sẽ phải chi trả một khoản tiền lương xứng đáng với sức lao động mà người lao động đã bỏ ra. Như vậy, có thể nói lao động không đơn thuần chỉ dừng lại ở việc tạo ra giá trị phục vụ nhu cầu cần thiết của bản thân, mà nó còn là nguồn đem lại thu nhập lớn cho cá nhân biết khai thác và sử dụng.

Tuyên ngôn Quốc tế Nhân quyền năm 1948 của Đại Hội đồng Liên Hợp Quốc ghi nhận: “*Mỗi người đều có quyền làm việc, tự do chọn nghề, được có những điều kiện làm việc thuận lợi và chính đáng và được bảo vệ chống lại nạn thất nghiệp*”. Và người khuyết tật cũng không ngoại

lệ. Hiện nay, Luật Người khuyết tật và Bộ luật Lao động chưa đưa ra khái niệm cụ thể về lao động là người khuyết tật cũng như các điều kiện pháp lý đối với lao động là NKT. Tuy nhiên, dựa vào quy định chung về người lao động thì NKT khi tham gia vào quan hệ lao động phải đảm bảo các điều kiện về chủ thể theo yêu cầu của pháp luật lao động:

Thứ nhất, về độ tuổi: Theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2012 và Nghị định 148/2018/NĐ-CP về sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động thì NKT muốn trở thành chủ thể và tham gia kí kết hợp đồng lao động phải là người thuộc các trường hợp sau đây: “(i) Người lao động từ đủ 18 tuổi trở lên; (ii) Người lao động chưa thành niên từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi và có sự đồng ý bằng văn bản của người đại diện theo pháp luật của người lao động; (iii) Người đại diện theo pháp luật đối với người dưới 15 tuổi và có sự đồng ý của người dưới 15 tuổi; (iv) Người lao động được những người lao động trong nhóm ủy quyền hợp pháp giao kết hợp đồng lao động”.

Thứ hai, NKT phải có khả năng lao động. NKT là người bị khiếm khuyết một hay nhiều bộ phận cơ thể hoặc/và tinh thần dẫn đến suy giảm lâu dài về khả năng thực hiện các hoạt động, sinh hoạt hàng ngày [2]. Tuy nhiên không vì thế mà nhầm lẫn giữa khiếm khuyết và không có khả năng lao động hay mất khả năng lao động. Dẫn chiếu theo quy định tại Mục 1 Phần II của Nghị quyết 03/2006/NĐ-HĐTPC ngày 08/7/2006 của Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao về hướng dẫn áp dụng một số quy định của Bộ luật Dân sự về bồi thường thiệt hại ngoài hợp đồng, quy định về “mất khả năng lao động” được bồi thường thiệt hại như sau: “*Trong trường hợp sau khi điều trị, người bị thiệt hại mất khả năng lao động và cần có người thường xuyên chăm sóc (người bị thiệt hại không còn khả năng lao động do bị liệt cột sống, mù hai mắt, liệt hai chi,*

bị tâm thần nặng và các trường hợp khác do cơ quan nhà nước có thẩm quyền quy định bị suy giảm khả năng lao động vĩnh viễn từ 81% trở lên) thì phải bồi thường chi phí hợp lý cho việc chăm sóc người bị thiệt hại”. Theo Khoản 2 Điều 3 Luật Người khuyết tật năm 2010 thì NKT được chia thành ba nhóm dựa theo mức độ NKT, gồm có: NKT đặc biệt nặng, NKT nặng và NKT nhẹ. Từ những phân tích trên, ngoại trừ những NKT mà được cơ quan có thẩm quyền xác định mức độ khuyết tật làm suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên thì NKT vẫn có đủ khả năng lao động và tiếp ứng công việc theo yêu cầu đặt ra của người sử dụng lao động.

Thứ ba, phải do chính NKT thực hiện trên thực tế. Quan hệ lao động là quan hệ tồn tại yếu tố phụ thuộc pháp lý giữa người lao động và người sử dụng lao động phát sinh thông qua hợp đồng lao động. Trên cơ sở hiệu quả công việc mà người lao động thực hiện, người sử dụng lao động sẽ trả một khoản tiền công tương ứng. Chính vì vậy, quan hệ lao động mang tính đích danh, phải do chính người lao động thực hiện. NKT khi kí hợp đồng và trở thành người lao động, thì phải tự mình thực hiện những công việc được giao theo đúng thỏa thuận.

Ngoài ra, với tính đặc thù là sự khiếm khuyết về thể chất hoặc/và tinh thần khiến NKT gặp nhiều khó khăn để có thể thực hiện các công việc trong điều kiện và môi trường làm việc như người bình thường. Theo ILO thì cơ hội có một việc làm phù hợp, trụ lâu dài với công việc đó của NKT bị hạn chế rất nhiều bởi hậu quả của các khiếm khuyết. Vì vậy, tất cả các quốc gia trên thế giới đều có những chính sách và cơ chế riêng đối với lao động là NKT. Một phần là để hỗ trợ họ trong quá trình lao động tạo ra thu nhập nuôi sống bản thân, phần khác làm tốt các chính sách này sẽ giúp quốc gia đó khai thác và sử dụng nguồn lao động trong xã hội một cách hợp lý và hiệu quả. Do đó, không doanh nghiệp nào được quyền từ chối nếu NKT tham gia ứng tuyển và đáp ứng được tất cả các điều kiện tuyển dụng mà

người sử dụng lao động đặt ra cũng như các điều kiện về mặt chủ thể do pháp luật quy định.

Từ những phân tích và luận giải đã nêu, tác giả đưa ra định nghĩa: *“Lao động là NKT là người từ đủ 15 tuổi trở lên, có những khiếm khuyết về bộ phận cơ thể hoặc/và tinh thần nhưng vẫn có khả năng lao động và làm việc theo hợp đồng lao động, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành của người sử dụng lao động”*. Nhà nước tạo điều kiện để NKT phục hồi khả năng lao động, được làm việc phù hợp với sức khỏe và đặc điểm của NKT. Luật Người khuyết tật năm 2010 cũng nghiêm cấm các doanh nghiệp từ chối tuyển dụng hoặc đặt ra các yêu cầu trái pháp luật nhằm hạn chế hoặc từ chối cơ hội tìm kiếm việc làm của lao động là người khuyết tật.

3. Đánh giá thực trạng pháp luật Việt Nam về lao động là người khuyết tật

Từ 1/1/2011 đến nay, pháp luật về lao động là NKT và thực tiễn thực hiện các quy định đó đã đạt được nhiều kết quả tích cực. Các quy định pháp luật được xây dựng và hoàn thiện phù hợp với yêu cầu đặt ra của thực tiễn và sự tương thích với các công ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên. Theo quy định của các công ước, quốc gia thành viên phải có trách nhiệm xây dựng, thực hiện và định kỳ xem xét lại chính sách quốc gia trong lĩnh vực đảm bảo các quyền của NKT, phục hồi chức năng lao động và việc làm cho NKT. Hiện nay, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội phối hợp các bộ, ngành liên quan xây dựng, ban hành và rà soát các chính sách, các quy định pháp luật liên quan đến NKT trên cơ sở các nội dung của công ước. Nhờ vậy mà hệ thống pháp luật về lao động là NKT được cải thiện. Tạo nhiều cơ hội hơn cho NKT được học tập, dạy nghề và tìm kiếm việc làm. NKT đây đã dễ dàng tiếp cận với nguồn vốn ưu đãi để học nghề, tìm việc làm. Ngân hàng chính sách xã hội đã phân bổ nguồn vốn ưu đãi cho hàng nghìn dự án của NKT và cơ sở sản xuất, kinh doanh sử dụng nhiều lao động là NKT [3]. Nhiều địa phương thành lập và bố

trí kinh phí từ quỹ việc làm cho NKT để hỗ trợ, tạo việc làm. Nhiều cơ sở giáo dục nghề nghiệp cũng như số lượng NKT được nhận vào làm việc đã tăng lên rất nhiều so với trước đây. Nhờ đó mà NKT tìm được việc làm phù hợp, có thu nhập và giảm bớt gánh nặng cho gia đình và xã hội.

Các quy định trong Luật Người khuyết tật năm 2010 và Bộ luật Lao động năm 2012 đã tạo điều kiện cho lao động là NKT được bảo vệ các quyền con người cơ bản. Cụ thể, thông qua các quy định về nâng cao chất lượng dạy nghề, tư vấn tìm việc miễn phí, khuyến khích và hỗ trợ điều chỉnh môi trường làm việc phù hợp với sự khiếm khuyết của NKT đã tạo nên một làn sóng việc làm mạnh mẽ trong thị trường lao động Việt Nam. Rất nhiều doanh nghiệp, cơ sở sản xuất được thành lập để dành riêng cho lao động là NKT. Đặc biệt các quy định ràng buộc trách nhiệm về an toàn lao động và yêu cầu về khám chữa bệnh định kỳ cho lao động thuộc về trách nhiệm của người sử dụng lao động đã giúp giảm gánh nặng tài chính cho người khuyết tật, đảm bảo cho họ yên tâm làm việc và cống hiến. Ngoài ra, các quy định và chính sách về nâng cao chất lượng cơ sở hạ tầng, đảm bảo quyền tham gia giao thông và tiếp cận thông tin của NKT cũng góp phần không nhỏ giúp đỡ lao động là NKT trong đi lại, giao tiếp và hòa nhập.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả tích cực thì hiện nay, pháp luật về lao động là NKT cũng có rất nhiều bất cập:

Thứ nhất, các quy định pháp luật về sử dụng lao động là NKT thiếu tính khả thi và chưa đủ mạnh để tác động đến thay đổi nhận thức và công tác tuyển dụng, tiếp nhận lao động là NKT của các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân. Quy định về việc nhà nước khuyến khích cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp nhận NKT vào làm việc tại khoản 1 Điều 35 Luật Người khuyết tật năm 2010 chưa có tính ràng buộc. Ở thời điểm hiện tại, cải thiện việc làm cho NKT chủ yếu vẫn thông qua các chính sách khuyến khích, điều này là chưa

đủ mạnh để doanh nghiệp cân nhắc tuyển dụng. Vì thực tế là, để tuyển dụng một lao động khuyết tật thì sẽ phát sinh nhiều yêu cầu hơn so với một người bình thường nhưng chính sách ưu đãi từ nhà nước thì khó tiếp nhận, do đó không một nhà kinh doanh nào khi thực hiện bài toán tuyển dụng mà lại lựa chọn đáp số thiệt hại cho mình.

Bên cạnh đó, quy định tại Điều 34 Luật Người khuyết tật năm 2010 về tỷ lệ được hưởng chính sách ưu đãi đối với cơ sở sản xuất kinh doanh sử dụng từ 30% lao động là NKT trở lên là chưa khả thi. Trước tình trạng nền kinh tế và sự phát triển xã hội như hiện nay, có thể thấy thất nghiệp là một vấn nạn chung. Và nguyên nhân dẫn đến việc không tiếp nhận NKT không chỉ xuất phát từ sự khiếm khuyết của họ mà còn phụ thuộc vào trình độ học vấn, tay nghề của NKT. Hiện nay, tỷ lệ NKT được học tập và dạy nghề vẫn chưa cao, nếu nhận lao động không có năng lực vào làm việc vô hình chung trở thành gánh nặng cho doanh nghiệp. Vì vậy, để có thể tuyển dụng được 30% trong tổng số lao động trở lên là điều khó thực hiện.

Thứ hai, quy định về thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi vẫn còn nhiều điểm chưa phù hợp với thực tiễn thực hiện:

Một là, quy định về đối xử công bằng giữa người lao động bình thường và lao động là NKT tại chương VII của Bộ luật Lao động năm 2012 được nhiều nhà nghiên cứu khoa học pháp lý nhận xét là ưu việt, giúp doanh nghiệp không phân biệt đối xử trong hoạt động tuyển dụng nhưng với tác giả quy định này sẽ không đem lại hiệu quả lâu dài. Định nghĩa “người khuyết tật” trong Công ước số 159 của ILO về tái thích ứng nghề nghiệp và việc làm của NKT năm 1983: “*Thuật ngữ người có khuyết tật dùng để chỉ người mà triển vọng tìm được một việc làm thích hợp, cũng như triển vọng tiến bộ về mặt nghề nghiệp, đều bị giảm sút một cách rõ rệt, do một sự khiếm khuyết về thể chất hoặc tinh thần được công nhận rõ ràng*”. Dựa vào định nghĩa này ta có thể thấy, lao

động là NKT có sức khỏe giảm sút hơn người bình thường, do đó để làm việc và nghỉ ngơi như thời gian của người bình thường về lâu dài sẽ khiến họ không thể trụ lâu với một công việc, đặc biệt là những công việc yêu cầu nhiều sức lực; như vậy, so với Công ước số 159 của ILO là thiếu sự tương thích.

Hai là, quy định về cấm sử dụng lao động là NKT suy giảm khả năng lao động từ 51% trở lên làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm vừa là nhân văn nhưng cũng vừa mang tính thách thức cho doanh nghiệp. Trong trường hợp doanh nghiệp cần đẩy mạnh tiến độ sản xuất thì phải bỏ thêm chi phí để thuê nguồn lao động khác chứ không được phép sử dụng các lao động suy giảm khả năng từ 51% trở lên tăng ca như đối với lao động bình thường. Điều này vô hình làm nhà tuyển dụng e dè, hạn chế nhận NKT. Có nên chăng chuyển đổi từ cấm sang cho phép nhưng có điều kiện về lương thưởng, chế độ ưu đãi. Như vậy sẽ vừa đem lại lợi nhuận cho doanh nghiệp vừa tăng thêm thu nhập cho lao động là NKT.

Thứ ba, công tác đào tạo nghề vẫn chưa tỷ lệ thuận với cơ hội được học nghề và tìm kiếm việc làm cho NKT.

Hiện nay, số cơ sở dạy nghề và giáo dục chuyên biệt cho NKT được thành lập khá nhiều bao gồm cả nhà nước và tư nhân. Tuy nhiên, tỷ lệ người tham gia học chưa cao vì nhiều rào cản xuất phát từ tài chính và phân bố không đồng đều của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp. Bên cạnh đó, việc học nghề với cơ hội tìm được việc làm còn chưa đảm bảo, khoảng 60% người khuyết tật sau khi học nghề không tìm được việc làm hoặc không đủ trình độ chuyên môn như yêu cầu của nhà tuyển dụng [4]

Ngoài ra, cơ sở hạ tầng, công trình công cộng, thông tin và truyền thông chưa bảo đảm cho NKT đi lại, tìm việc và làm việc. Nhận thức của xã hội về NKT nói chung và lao động là NKT nói riêng còn chưa được cải thiện tích cực, do đó NKT vẫn còn phải chịu nhiều sự phân biệt, kì

thị, cô lập dẫn đến họ bị tách biệt tại môi trường lao động.

4. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về lao động là người khuyết tật ở Việt Nam hiện nay

Mỗi quốc gia đều xây dựng luật pháp phù hợp với hoàn cảnh riêng của đất nước nhằm tăng cường các cơ hội bình đẳng cho NKT trên thị trường lao động, cũng như có các biện pháp chính sách để tạo điều kiện tốt nhất bảo vệ quyền lao động và làm việc của họ. Ở Việt Nam, nhà nước đứng ra bảo trợ quyền lao động, tự tạo việc làm cho lao động là NKT, có chính sách khuyến khích và ưu đãi cho cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân tạo việc làm và nhận lao động là NKT vào làm việc để thúc đẩy tuyển dụng và tăng cơ hội việc làm cho NKT. Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được thì Việt Nam hiện có tỷ lệ NKT đang trong độ tuổi lao động và có khả năng lao động nhưng không tìm được việc làm rất cao. Và một trong số những nguyên nhân dẫn đến sự bất cập này đến từ sự hạn chế của các quy định pháp luật. Do đó, pháp luật về lao động là NKT cần sửa đổi, bổ sung một số nội dung như sau:

Thứ nhất, sửa đổi quy định pháp luật về điều kiện hỗ trợ ưu đãi cho doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động là người khuyết tật tại Điều 34 Luật Người khuyết tật năm 2010.

Như đã phân tích ở phần bất cập, thì nâng cao chất lượng tìm kiếm việc làm cho NKT phải gắn liền với nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Hiện nay, đội ngũ lao động là NKT của Việt Nam vẫn còn nhiều điểm yếu, trình độ chuyên môn và học vấn chưa cao. Do vậy, đã gọi là khuyến khích, thì bước đầu ta nên cân nhắc có thể giảm xuống một con số phù hợp mà các doanh nghiệp có thể thực hiện được như là 20% tổng số lao động khuyết tật trở lên. Tương lai, nếu xét thấy tình hình có những biến đổi tích cực, thì con số này sẽ tăng lên như hiện nay đang quy định là 30% hoặc một con số khác cao hơn.

Thứ hai, cần bổ sung một số quy định để nâng cấp chất lượng chương trình giáo dục và dạy

nghề cho lao động là người khuyết tật.

Hiện nay, để nâng cao chất lượng nguồn lao động là NKT thì bên cạnh khuyến khích nhiều cơ sở giáo dục và dạy nghề được thành lập thì đảm bảo số lượng người được tham gia học và nội dung học cũng hết sức cần thiết. Do vậy, pháp luật về lao động là NKT cần cân nhắc bổ sung các quy định về tiến hành xây dựng chương trình học dành riêng cho đối tượng đặc biệt là người khuyết tật, trong đó có cả chương trình dạy ngoại ngữ cho NKT [6].

Bên cạnh đó, cần ban hành tiêu chuẩn về đào tạo, bồi dưỡng ngoại ngữ và kiến thức cần thiết cho các ngành nghề mà NKT có thể tham gia được, để có cơ sở quy chiếu đánh giá chất lượng các cơ sở giáo dục nghề nghiệp có đảm bảo yêu cầu hay không? Từ đó mới nâng cao được trình độ chuyên môn và tay nghề của lao động là NKT, đáp ứng yêu cầu đặt ra của nhà tuyển dụng.

Thứ ba, điều chỉnh nội dung quy định về thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi của lao động là người khuyết tật.

Theo Bộ luật Lao động năm 2012, các quy định về thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi không có sự khác biệt giữa NKT và người không khuyết tật. Tuy nhiên, lao động là NKT có sức khỏe giảm sút hơn người bình thường do đó để làm việc và nghỉ ngơi như thời gian của người bình thường về lâu dài sẽ khiến họ không thể trụ lại lâu với một công việc. Do đó, cần cân nhắc vẫn giữ nguyên quy định làm việc một ngày 8 tiếng nhưng kéo dài thời gian nghỉ ngơi thay vì 30 phút thì tăng lên 60 phút nghỉ giữa giờ, tính vào thời giờ làm việc. Điều này không chỉ giúp NKT có thời gian nghỉ ngơi đủ lâu để phục hồi lại năng lượng tốt nhất mà còn mang tính nhân văn sâu sắc, giúp NKT có đủ sức khỏe về lâu dài để lao động và cống hiến.

Hiện nay, dự thảo Bộ luật Lao động (sửa đổi) năm 2019 đề xuất hai phương án trong quy định về thời giờ làm việc. Phương án 1 là vẫn giữ nguyên 8 giờ trong 1 ngày và 48 giờ/1 tuần.

Khuyến khích thực hiện tuần làm việc 40 giờ. Và phương án 2 là không quá 8 giờ trong một ngày và không quá 44 giờ/1 tuần. Song, dựa vào dự thảo này thì phương án 2 sẽ mang tính khả thi hơn là quy định mang tính khuyến khích ở phương án 1. Kết hợp giữa phương án giảm giờ làm xuống còn 44 giờ/1 tuần và tăng giờ nghỉ ngơi cho lao động là NKT, như vậy sẽ giúp NKT lao động hiệu quả hơn và phù hợp với khả năng phục hồi sức khỏe, không ảnh hưởng xấu đến các khiếm khuyết về lâu dài.

Về quy định cấm sử dụng lao động là NKT suy giảm khả năng lao động từ 51% trở lên làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm vừa là nhân văn nhưng cũng vừa mang tính thách thức cho người sử dụng lao động. Theo ý kiến của tác giả, pháp luật về lao động là NKT nhu cầu tăng ca sản xuất. Nếu NKT đồng ý thì hai bên kí cam kết thỏa thuận rõ ràng và người sử dụng lao động phải có nghĩa vụ tạo điều kiện phù hợp nhất cho lao động là NKT hoàn thành công việc của mình với một mức thù lao xứng đáng.

Thứ tư, pháp luật về lao động là người khuyết tật cần tăng chế tài xử phạt các vi phạm trong lĩnh vực việc làm, dạy nghề và bảo đảm thời giờ làm việc thời giờ nghỉ ngơi, an toàn vệ sinh lao động

Hiện nay, so với các chi phí mà doanh nghiệp bỏ ra để thực hiện các yêu cầu về tạo điều kiện làm việc và môi trường làm việc phù hợp cho lao động là NKT thì các mức phạt còn quá thấp. Đơn cử, mức phạt tiền đối với một trong các hành vi như: Không 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 NKT và không thường xuyên chăm sóc sức khỏe của họ; không tham khảo ý kiến lao động là NKT khi quyết định những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của họ là: “*Từ 1.000.000 đồng đến dưới 3.000.000 đồng khi vi phạm từ 01 người đến dưới 10 người; b) Từ 3.000.000 đồng đến dưới 5.000.000 đồng khi vi phạm từ 10 người đến dưới 50 người*”. Số

tiền để lắp đặt thang máy và cầu thang có tính năng cho NKT vận động sử dụng cho 10 tầng là 250.000.000 đồng chưa tính chi phí bảo trì. Như vậy, so với chi phí lắp đặt thì số tiền phạt là một con số quá nhỏ, điều này sẽ không đủ tính răn đe, các doanh nghiệp sẽ dễ dàng lựa chọn vi phạm hơn là thay đổi. Vì vậy, mức phạt phải tăng lên cao hơn so với con số hiện tại, đồng thời cần đi kèm với tăng cường hoạt động thanh tra, kiểm tra, giám sát để kịp thời xử lý các vi phạm.

5. Kết luận

Quyền lao động là một trong số những quyền quan trọng được ghi nhận trong pháp luật quốc tế về quyền con người, đặc biệt là trong Tuyên ngôn Quốc tế Nhân quyền năm 1948. Đối với NKT, lao động không đơn thuần là việc làm công có trả lương, mà nó là cơ hội, là hi vọng để họ được hòa nhập vào cộng đồng, được khẳng định mình là người có ích cho xã hội chứ không phải là gánh nặng của xã hội. Năm 2007, Việt Nam kí kết tham gia Công ước về quyền của NKT. Ngày 11/3/2019, Việt Nam lại tiếp tục tham gia Công ước 159 của Tổ chức Lao động quốc tế về tái thích ứng nghề nghiệp và việc làm cho NKT. Đây có lẽ là hai dấu mốc quan trọng trong xây dựng và hoàn thiện pháp luật về lao động là NKT. Tuy vẫn còn nhiều khó khăn và hạn chế trong sự tương thích với nội dung của các công ước cũng như những thách thức đặt ra về mặt kinh tế - chính trị - văn hóa - xã hội. Song, đây là cơ hội để chúng ta cải thiện khung pháp lý, tạo dựng được nền móng vững chắc cho NKT được có cơ hội học tập, làm việc, không bị kì thị và phân biệt đối xử tại môi trường công sở cũng như những môi trường công cộng khác.

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, Đại học quốc gia Hà Nội.
- [2] Trần Thị Bình – Vũ Hồng Phong – Vũ Phương Thảo (2017), *Để người khuyết tật được lên tiếng và được lắng nghe*, Nhà xuất bản tri thức, Hà Nội.

- [3] Nguyễn Bích Ngọc (2016), *Việc làm cho người khuyết tật theo pháp luật Việt Nam hiện nay*, Luận văn Thạc sĩ, Học viện khoa học xã hội.
- [4] O' Reilly, A (2003). *Quyền có việc làm xứng đáng của người khuyết tật*, Tài liệu về kỹ năng, Số.14, ILO Geneva.
- [5] Tổng cục thống kê Việt Nam (2018), *Việt Nam điều tra quốc gia người khuyết tật*, Nhà xuất bản thống kê, Hà Nội.
- [6] Văn phòng tổ chức lao động quốc tế, *Hướng tới cơ hội việc làm bình đẳng cho NKT thông qua hệ thống pháp luật*, Cơ quan hợp tác phát triển Ailen.
- [7] Viện nghiên cứu kinh tế, xã hội và môi trường (2017), *Xóa bỏ kỳ thị - quan điểm và đánh giá của người khuyết tật*, Nhà xuất bản tri thức, Hà Nội.
- [8] Kim Tiến, *Giải quyết việc làm cho người khuyết tật: Cần nâng cao năng lực chuyên môn*, Báo lao động thủ đô, <http://laodongthudo.vn/giai-quyet-viec-lam-cho-nguoi-khuyet-tat-can-nang-cao-nang-luc-chuyen-mon-89404.html>, (02/4/2019).