



HOÀN THIÊN PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ NGƯỜI LAO ĐỘNG KHUYẾT TẬT PHÙ HỢP VỚI CÔNG ƯỚC SỐ 159 CỦA TỔ CHỨC LAO ĐỘNG QUỐC TẾ

Đỗ Thị Quỳnh Trang

Trường Đại học Luật, Đại học Huế, Đường Võ Văn Kiệt, Huế, Việt Nam

* Tác giả liên hệ: **Đỗ Thị Quỳnh Trang** <trangdtq@hul.edu.vn>

(Ngày nhận bài: 29-05-2024; Ngày chấp nhận đăng: 11-12-2024)

Tóm tắt: Năm 2019, Việt Nam đã phê chuẩn Công ước (CƯ) số 159 của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) về *Phục hồi chức năng lao động và Việc làm của người khuyết tật (NKT)*. CƯ đưa ra các yêu cầu về tái thích ứng nghề nghiệp và việc làm cho NKT, quy định về việc điều chỉnh và đánh giá các tài liệu hướng dẫn nghề nghiệp, dạy nghề, bố trí việc làm và dịch vụ thất nghiệp cho NKT. Tuy nhiên, pháp luật Việt Nam còn nhiều điểm chưa phù hợp với nội dung của CƯ. Bài viết sẽ phân tích, làm rõ các khác biệt của hệ thống pháp luật quốc gia và CƯ số 159, trên cơ sở đó đề xuất một số giải pháp hoàn thiện pháp luật.

Từ khoá: lao động, việc làm, Người khuyết tật, công ước, pháp luật

IMPROVING THE VIETNAMESE LAW ON DISABLED PERSONS FOLLOWING THE INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION'S CONVENTION NO.159

Do Thi Quynh Trang

University of Law, Hue University, Vo Van Kiet St., Hue, Vietnam

Correspondence to **Do Thi Quynh Trang** <trangdtq@hul.edu.vn>

(Received: May 29, 2024; Accepted: December 11, 2024)

Abstract: In 2019, Vietnam ratified the International Labour Organization's Convention on Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons). The Convention sets out the requirements for vocational adaptation and employment for disabled persons, regulates the adjustment and evaluation of vocational guidance, training, placement and unemployment services for disabled persons. However, Vietnamese law still has many points that are not consistent with the spirit of the Convention. The article

will analyze and clarify the points that are not compatible between the national legal system and Convention No. 159, and on that basis propose some solutions to improve the law.

Keywords: labor, employment, disabled persons, convention, law

1. Đặt vấn đề

Công ước số 159 về tái thích ứng nghề nghiệp và việc làm cho NKT có ý nghĩa vô cùng quan trọng đối với sự phát triển kinh tế – xã hội, cho thấy ý nghĩa nhân văn sâu sắc khi hướng tới việc NKT có được khả năng lao động, tìm kiếm việc làm phù hợp, qua đó sẽ dễ dàng hơn trong việc hòa nhập xã hội và phát triển bền vững. Đồng thời, nhóm người yếu thế sẽ được thúc đẩy có cơ hội tiếp cận việc làm một cách bình đẳng. CU số 159 đưa ra các yêu cầu về phục hồi khả năng lao động, quy định điều chỉnh, đánh giá tài liệu hướng dẫn nghề nghiệp, dạy nghề, bố trí việc làm và dịch vụ thất nghiệp cho NKT... CU quy định các quốc gia thành viên phải theo điều kiện, thực tiễn và khả năng quốc gia để hình thành, thực hiện và định kỳ xem xét lại chính sách quốc gia đối với việc tái thích ứng nghề nghiệp cho NKT. CU cũng đề ra các hoạt động và chính sách ở cấp quốc gia trong việc phát triển các dịch vụ hỗ trợ tái thích ứng nghề nghiệp và việc làm cho NKT. Việc phê chuẩn CU số 159 đã khẳng định mạnh mẽ hơn nữa cam kết của Việt Nam trong việc đảm bảo người lao động khuyết tật (NLĐKT) không bị phân biệt đối xử về lao động việc làm, điều này cũng đặt ra yêu cầu hoàn thiện hệ thống pháp luật Việt Nam về NLĐKT để đảm bảo phù hợp với CU.

2. Nội dung Công ước số 159 của ILO về *Phục hồi chức năng lao động và việc làm của người khuyết tật* và nội luật hóa trong pháp luật Việt Nam

2.1 Nội dung Công ước số 159

Công ước số 159 có 17 điều luật, được kết cấu thành 3 phần với nội dung chính sau:

Thứ nhất, về định nghĩa NKT (Phần I, Điều 1).

Công ước định nghĩa NKT là cá nhân mà khả năng có việc làm phù hợp, trụ lâu dài với công việc đó và thăng tiến với nó bị giảm sút đáng kể do hậu quả của một khiếm khuyết về thể chất và tâm thần được công nhận. Mục đích của phục hồi chức năng lao động là tạo cho NKT có khả năng tìm được một việc làm phù hợp, trụ lâu dài với công việc đó và thăng tiến với nó và nhờ đó thúc đẩy việc hoà nhập hoặc tái hoà nhập của cá nhân đó vào xã hội. Không phân biệt thành các dạng tật khác nhau, các quy định của Công ước đều được áp dụng đối với tất cả các dạng khuyết tật.

Thứ hai, về nguyên tắc sử dụng NKT (Phần II, Điều 2 – Điều 5).

+ Theo điều kiện, tập quán và khả năng của đất nước mình, Công ước đặt trách nhiệm của quốc gia thành viên là phải xây dựng, thực hiện và định kỳ xem xét lại chính sách quốc gia trong lĩnh vực phục hồi chức năng lao động và việc làm cho NKT (Điều 2).

+ Chính sách quốc gia về phục hồi chức năng lao động và việc làm cho NKT cần phải nhằm bảo đảm việc ban hành các biện pháp tạo việc làm thích hợp cho NKT thuộc mọi dạng tật và nhằm thúc đẩy cơ hội việc làm cho NKT trên thị trường lao động mở (Điều 3).

+ Chính sách quốc gia về phục hồi chức năng lao động và việc làm cho NKT phải dựa trên nguyên tắc bình đẳng về cơ hội giữa người lao động (NLĐ) có khuyết tật và NLĐ nói chung; sự bình đẳng về cơ hội và đối xử giữa NLĐ nam giới có khuyết tật với NLĐ nữ giới có khuyết tật. Những biện pháp tích cực, đặc biệt nhằm bảo đảm bình đẳng thực sự về cơ hội và về đối xử giữa NLĐ có khuyết tật với NLĐ khác không bị coi là phân biệt đối xử với NLĐ khác (Điều 4).

+ Tham vấn ý kiến của các tổ chức đại diện của NLĐ, của người SDLĐ trong việc thực hiện chính sách, kể cả những biện pháp được thực hiện nhằm khuyến khích sự hợp tác và phối hợp giữa các thể chế công và tư hoạt động trong lĩnh vực phục hồi chức năng lao động. Các tổ chức của NKT hoặc vì NKT cũng phải được tham khảo ý kiến (Điều 5).

Thứ ba, về đào tạo nghề và việc làm của NKT (Phần III, Điều 6 – Điều 9).

Theo nội dung các quy định tại các điều luật tương ứng trong Công ước, các biện pháp, hành động cần thiết để thực thi chính sách quốc gia về phục hồi chức năng lao động và việc làm cho NKT được triển khai qua hai phương diện sau:

+ *Một là*: Phát triển dịch vụ do Nhà nước trực tiếp cung cấp thông qua hệ thống mới hoặc điều chỉnh hệ thống hiện có;

+ *Hai là*: Đưa ra các chính sách ưu đãi để khuyến khích sự phát triển của những dịch vụ này. Theo đó: (a) cung cấp và đánh giá các dịch vụ về hướng nghiệp, đào tạo nghề, sắp xếp việc làm, tuyển dụng và các dịch vụ khác có liên quan giúp cho NKT tìm được và duy trì được việc làm; (b) Trong trường hợp điều kiện cho phép và xét thấy phù hợp, các dịch vụ hiện có dành cho NLĐ nói chung nên có sự điều chỉnh cần thiết để cung cấp dịch vụ cho cả NKT; (c) Khuyến khích việc thành lập và phát triển các dịch vụ phục hồi chức năng lao động và việc làm cho NKT ở nông thôn và các vùng sâu, vùng xa.

2.2 Nội luật hóa Công ước số 159 trong pháp luật Việt Nam

Thứ nhất, về định nghĩa NKT.

Hiện nay, khái niệm NKT được hiểu theo hai mô hình: mô hình cá nhân và mô hình xã hội [5; 18].

Định nghĩa NKT được CU số 159 đưa ra dưới góc độ đánh giá mức độ khuyết tật theo khả năng lao động. Có thể hiểu, một người nào đó vì sự khiếm khuyết về thể chất hoặc tinh thần được công nhận mà làm giảm đi khả năng tìm kiếm việc làm phù hợp, thăng tiến trong công việc thì được xem là “người có khuyết tật”, như vậy định nghĩa tại CU số 159 không chỉ tập trung vào mặt y tế mà còn nêu bật rõ sự ảnh hưởng của các khiếm khuyết tới cơ hội nghề nghiệp của NKT. Như vậy, CU số 159 đưa ra khái niệm khuyết tật theo mô hình xã hội [6; 19].

Trong khi pháp luật Việt Nam hiện nay, khái niệm NKT đang được quy định đánh giá dạng tật theo y tế chưa có đánh giá khả năng lao động, cụ thể tại Khoản 1 Điều 2 Luật NKT năm 2010 quy định: *“NKT 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”*. Khoản 1 Điều 17 của Luật cũng quy định việc xác định mức độ khuyết tật được thực hiện bằng phương pháp quan sát trực tiếp NKT, thông qua thực hiện hoạt động đơn giản phục vụ nhu cầu sinh hoạt cá nhân hàng ngày, sử dụng bộ câu hỏi theo các tiêu chí về y tế, xã hội và các phương pháp đơn giản khác để kết luận mức độ khuyết tật đối với từng NKT. Cách định nghĩa này theo mô hình cá nhân.

Thứ hai, về nguyên tắc bình đẳng.

Điều 4 CU số 159 nêu rõ: Các chính sách về tái thích ứng nghề nghiệp và việc làm phải dựa trên nguyên tắc bình đẳng về cơ may giữa những người lao động (NLĐ) có khuyết tật và những NLĐ nói chung. Quyền bình đẳng về cơ may và đối xử giữa NLĐ nam giới có khuyết tật với NLĐ nữ giới có khuyết tật phải được tôn trọng. Những biện pháp tích cực nhằm bảo đảm quyền bình đẳng thực sự về cơ may và về đối xử giữa những NLĐ có khuyết tật với những NLĐ khác sẽ không được coi là có tính chất phân biệt đối xử với những NLĐ khác.

Ở Việt Nam, các nguyên tắc “Không phân biệt đối xử”; “Bình đẳng về cơ hội”; “Bình đẳng nam nữ” đối với NLĐKT đã được thể hiện một cách gián tiếp trong các văn bản như Hiến pháp năm 2013; Luật NKT năm 2010; Bộ luật lao động năm 2019; Luật Bình đẳng giới năm 2009.

Trong lĩnh vực lao động, Bộ luật Lao động năm 2019 quy định cấm phân biệt đối xử trong lao động tại Khoản 1 Điều 8 như sau: *“Phân biệt đối xử trong lao động là hành vi phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên dựa trên chủng tộc, màu da, nguồn gốc quốc gia hoặc nguồn gốc xã hội, dân tộc, giới tính, độ tuổi, tình trạng thai sản, tình trạng hôn nhân, tôn giáo, tín ngưỡng, chính kiến, khuyết tật, trách nhiệm gia đình hoặc trên cơ sở tình trạng nhiễm HIV hoặc vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn, tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp có tác động làm ảnh hưởng đến bình đẳng về cơ hội việc làm hoặc nghề nghiệp”*.

Việc phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên xuất phát từ yêu cầu đặc thù của công việc và các hành vi duy trì, bảo vệ việc làm cho NLĐ dễ bị tổn thương thì không bị xem là phân biệt đối xử. (Khoản 3 Điều 8 Bộ luật lao động năm 2019).

Ngoài ra, tại Điều 33 Luật NKT năm 2010 quy định: *“Cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân không được từ chối tuyển dụng NKT 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 NKT”*.

Như vậy, pháp luật cơ bản đã có quy định cụ thể về việc cấm loại trừ cơ hội của NLĐKT trong tuyển dụng. Quy định này mang một ý nghĩa rất quan trọng trong việc tạo cơ hội việc làm bình đẳng cho NLĐKT so với những NLD không khuyết tật.

Thứ ba, về đào tạo nghề và giải quyết việc làm cho NLĐKT.

Đào tạo nghề là một nội dung quan trọng trong việc bồi dưỡng và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực xã hội nói chung và cũng bảo đảm yêu cầu giải quyết việc làm cho NLD. Đối với NLĐKT, đào tạo nghề là tiền đề tạo cơ hội việc làm và xúc tiến việc làm, góp phần hỗ trợ họ từng bước hoà nhập cộng đồng.

Ở Việt Nam, hoạt động đào tạo nghề và giải quyết việc làm cho NLĐKT được Nhà nước 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. Khoản 1 Điều 32 Luật NKT năm 2010 quy định: *“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 khác”*. Luật Giáo dục nghề nghiệp năm 2014, quy định chính sách hỗ trợ người khuyết tật học nghề (Điều 6); chính sách đối với cơ sở giáo dục nghề nghiệp cho người khuyết tật (Điều 27); chính sách nội trú đối với người khuyết tật là người dân tộc thiểu số, người khuyết tật là người Kinh có hộ khẩu thường trú tại vùng có điều kiện kinh tế – xã hội đặc biệt khó khăn, vùng dân tộc thiểu số, biên giới, hải đảo và người khuyết tật là học sinh trường phổ thông dân tộc nội trú khi học trình độ trung cấp, cao đẳng (Điều 62). Đồng thời, tại Điều 27 Luật Giáo dục nghề nghiệp năm 2014 có quy định: *“Nhà nước cũng khuyến khích các cơ sở giáo dục nghề nghiệp tuyển người khuyết tật vào học hòa nhập; khuyến khích tổ chức, cá nhân thành lập cơ sở giáo dục nghề nghiệp cho người khuyết tật. Nhà nước hỗ trợ về tài chính để đầu tư cơ sở vật chất, thiết bị đào tạo; được giao đất, cho thuê đất để xây dựng công trình sự nghiệp ở nơi thuận lợi cho việc học của người khuyết tật”*.

3. Đề xuất một số giải pháp hoàn thiện pháp luật Việt Nam về người lao động khuyết tật phù hợp với Công ước số 159 của ILO

3.1 Yêu cầu của việc hoàn thiện pháp luật Việt Nam về người lao động khuyết tật phù hợp với Công ước số 159 của ILO

Về cơ bản, pháp luật Việt Nam phần nào đã tạo được khung pháp lý bảo vệ NLĐKT trong nhiều lĩnh vực, đặc biệt trong lĩnh vực lao động và việc làm. Tuy nhiên, việc tham gia CU số 159 đặt ra yêu cầu hoàn thiện hệ thống pháp luật về NKT nhằm đảm bảo sự tương thích giữa pháp luật Việt Nam và CU, cụ thể:

Thứ nhất, về định nghĩa “Người lao động khuyết tật”.

Bộ Luật lao động hiện đã có các khái niệm: lao động chưa thành niên (Điều 143), người lao động cao tuổi (Điều 148), lao động là người giúp việc gia đình (Điều 161) nhưng lại chưa quy định thuật ngữ “người lao động khuyết tật”. BLLĐ sử dụng thuật ngữ “lao động là người khuyết tật”, nhưng cũng chưa làm rõ khái niệm này, dẫn đến xác định mục tiêu đào tạo nghề cho NKT vẫn còn phụ thuộc vào tình trạng y tế của NKT và chưa hướng đến được sự phù hợp với khả năng lao động của họ. Vì vậy, Bộ luật lao động cần bổ sung khái niệm “NLĐKT” để tạo nên sự đầy đủ hơn về định nghĩa đối với các nhóm người lao động đặc thù, ngoài ra việc bổ sung khái niệm “NLĐKT” theo hướng tập trung vào việc bị hạn chế cơ hội nghề nghiệp vì lý do khuyết tật sẽ tương thích với khái niệm được đưa ra ở CU số 159.

Thứ hai, về nguyên tắc bình đẳng.

Việc xóa bỏ sự phân biệt đối xử vì lý do khuyết tật trong tuyển dụng, thuê và nhận vào làm việc, duy trì việc làm, thăng tiến hay đảm bảo điều kiện làm việc, an toàn và vệ sinh lao động ở Việt Nam vẫn còn hạn chế. Các quy định về bình đẳng chưa thực sự rõ ràng giữa NLĐKT và NLĐ không khuyết tật nên một bộ phận người sử dụng lao động sẽ đưa ra những lý do hoặc những tiêu chuẩn khác nhau có thể không cần thiết và sẽ tạo ra một sự “phân biệt đối xử” với NLĐKT. Ví dụ hiện nay một số doanh nghiệp vẫn yêu cầu trong hồ sơ dự tuyển có giấy khám sức khỏe đối với một số công việc có thể không cần thiết giấy khám sức khỏe như nhân viên văn phòng hay nhân viên tổng đài chăm sóc khách hàng... Điều này góp phần dẫn đến sự mất cân đối về tỷ lệ có việc làm giữa nhóm NLĐKT và NLĐ không khuyết tật, tỷ lệ NKT trong độ tuổi lao động đang làm việc trong nền kinh tế thấp hơn rất nhiều so với tỷ lệ chung, cụ thể, tỷ lệ người khuyết tật trong độ tuổi lao động đang làm việc trong nền kinh tế năm 2023 là 23,5%, thấp hơn nhiều so với người không khuyết tật là 76,3% (chênh lệch 52,8 điểm phần trăm) [7].

Bên cạnh đó, pháp luật lao động vẫn chưa có quy định cụ thể về bình đẳng cơ hội và đối xử giữa NLĐKT là nam giới với NLĐKT là nữ giới có khuyết tật. NLĐKT nữ có thể xem là đối tượng thiệt thòi “kép”, khi họ làm việc, thường phải đối mặt với bất công trong tuyển dụng và thăng tiến.

Thứ ba, về đào tạo nghề và giải quyết vấn đề việc làm.

Năm 2023, nhiều NKT được dạy nghề, tạo việc làm và hỗ trợ sinh kế. Trong đó, Hội người mù Việt Nam mở 91 lớp cho 1.192 học viên học nghề xoa bóp bấm huyệt, tin học, chăn nuôi, đan lát. Hội Bảo trợ người khuyết tật và trẻ mồ côi Việt Nam dạy nghề cho 1.421 học viên, Hội Cứu trợ trẻ em tàn tật Việt Nam tổ chức 33 lớp dạy nghề cho 596 trẻ em khuyết tật... Thông qua nguồn vốn từ Quỹ quốc gia về việc làm và nguồn do Ngân hàng Chính sách xã hội huy động đã cho 1.314 dự án của người lao động là NKT vay vốn và tạo việc làm cho 8.838 lao động khuyết tật [8].

Tuy nhiên, tỷ lệ NLĐKT sau đào tạo nghề tìm được việc làm còn thấp và chủ yếu là tự tạo việc làm. Theo kết quả điều tra người khuyết tật năm 2023, trên cả nước tỷ lệ khuyết tật của người từ 2 tuổi trở lên năm 2023 là 6,11%, tỷ lệ khuyết tật tham gia lực lượng lao động năm 2023 là 23,9%, thấp hơn 53,5 điểm phần trăm so với người không khuyết tật (77,4%) [7].

Với các mục tiêu đề ra tại Quyết định 1190/QĐ-TTg phê duyệt Chương trình trợ giúp người khuyết tật giai đoạn 2021-2030, cụ thể mục tiêu đến năm 2025, 200.000 người khuyết tật có nhu cầu và đủ điều kiện được hỗ trợ đào tạo nghề, tạo việc làm, đến năm 2030 là 300.000 người; hỗ trợ đầu tư cơ sở vật chất thiết bị cho 06 cơ sở giáo dục nghề nghiệp chuyên biệt để đào tạo nghề nghiệp cho người khuyết tật tại 6 vùng trong cả nước và cơ sở giáo dục nghề nghiệp đào tạo nghề cho người khuyết tật [5], việc hoàn thiện các quy định pháp luật về đào tạo nghề cho NLĐKT là rất cần thiết.

Pháp luật Việt Nam mới chỉ dừng lại ở mức quy định chung về cơ sở dạy nghề, cụ thể Điều 32 Luật Người Khuyết tật năm 2010 quy định: Cơ sở dạy nghề có trách nhiệm cấp văn bằng, chứng chỉ, công nhận nghề đào tạo khi người khuyết tật học hết chương trình đào tạo và đủ điều kiện theo quy định của thủ trưởng cơ quan quản lý nhà nước về dạy nghề; Cơ sở dạy nghề tổ chức dạy nghề cho người khuyết tật phải bảo đảm điều kiện dạy nghề cho người khuyết tật và được hưởng chính sách ưu đãi theo quy định của pháp luật... mà chưa có quy định cụ thể để thực hiện việc giám sát đối với các cơ sở này, nên trên thực tế có rất nhiều sai phạm xảy ra, điều này làm ảnh hưởng đến uy tín của việc đào tạo nghề cho NLĐKT và niềm tin của NLĐKT.

Việc giám sát các cơ sở giáo dục nghề nghiệp đóng vai trò rất quan trọng trong việc đảm bảo thực hiện giáo dục nghề nghiệp nói chung và đào tạo nghề cho NLĐKT nói riêng. NLĐKT với những đặc điểm riêng biệt của mình, dễ bị tổn thương và việc bảo vệ quyền của mình trong quá trình học nghề phụ thuộc lớn vào các chủ thể có thẩm quyền. Vì vậy, có một cơ chế giám sát các cơ sở dạy nghề cho NLĐKT là vô cùng cần thiết để hạn chế các sai phạm có thể xảy ra, những điều mà sẽ ảnh hưởng đến uy tín của Nhà nước khi cấp phép cho các cơ sở này. Bên cạnh đó, còn có những trường hợp NLĐKT bị xâm phạm đến những quyền khác khiến NLĐKT càng tự ti hơn về bản thân mình dẫn đến việc hòa nhập của họ vào cộng đồng càng khó khăn hơn.

3.2 Giải pháp hoàn thiện pháp luật Việt Nam về người lao động khuyết tật phù hợp với Công ước số 159 của ILO

Trên cơ sở các yêu cầu đặt ra về việc hoàn thiện hệ thống pháp luật như trên, cơ quan nhà nước có thẩm quyền cần thực hiện các nội dung sau:

Thứ nhất, bổ sung định nghĩa “Người lao động khuyết tật” trong Bộ luật lao động hoặc trong các văn bản hướng dẫn thi hành Bộ luật lao động.

Với khái niệm NKT theo mô hình cá nhân được quy định tại Luật NKT năm 2010 có thể phù hợp phát huy tác dụng tốt trong các lĩnh vực như y tế phục hồi chức năng và bảo đảm xã hội, tuy nhiên trong lĩnh vực việc làm lại là vấn đề chưa phù hợp. Lao động là hoạt động cơ bản của con người, con người có khả năng lao động hay không không chỉ được đánh giá bởi họ có khuyết tật hay không. Đối với một số công việc nhất định, khả năng lao động của NLĐKT và NLĐ không khuyết tật là như nhau. Chính vì vậy, phải có quy định cụ thể về NLĐKT để có thể bảo đảm quyền và lợi ích của họ. Điều này cũng là một quy định góp phần vào việc hạn chế phân biệt đối xử với NLĐKT.

Khuyến nghị số 168 của ILO về phục hồi chức năng lao động và việc làm của NKT cũng nêu rõ các quốc gia thành viên cần sử dụng thuật ngữ NKT để chỉ một cá nhân mà khả năng có một việc làm phù hợp, trụ lâu dài với công việc đó và thăng tiến với nó bị giảm sút đáng kể do hậu quả của một khiếm khuyết về thể chất, hoặc tâm thần được thừa nhận [2].

Như vậy, theo tác giả, cần bổ sung khái niệm NLĐKT hoặc có hướng dẫn cụ thể khái niệm “lao động là NKT” hiện có trong Bộ luật lao động theo hướng như sau: “NLĐKT là người lao động mà khả năng có một việc làm phù hợp, trụ lâu dài với công việc đó và thăng tiến với nó bị giảm sút đáng kể bởi tình trạng khuyết tật của họ”.

Thứ hai, hoàn thiện các quy định về chống phân biệt đối xử với NLĐKT và bình đẳng dành cho NLĐKT. Cụ thể:

Một là, có hướng dẫn cụ thể về “*tiêu chuẩn tuyển dụng trái quy định của pháp luật nhằm hạn chế cơ hội làm việc của NKT*” tại Điều 33 Luật NKT năm 2010. “Tiêu chuẩn tuyển dụng nhằm hạn chế cơ hội làm việc của NKT” có thể hiểu là việc người sử dụng lao động đặt ra các yêu cầu tuyển dụng không cần thiết về tình trạng khuyết tật đối với những vị trí việc làm cụ thể mà tình trạng khuyết tật đó không ảnh hưởng hoặc hầu như không ảnh hưởng tới công việc và có thể bỏ qua. Ngoài ra, cần có quy định người sử dụng lao động có trách nhiệm chứng minh những yêu cầu tuyển dụng đó là cần thiết khi có tranh chấp.

Hai là, cần có cách hiểu thống nhất về bình đẳng dành cho NLĐKT và NLĐ không khuyết tật. Có thể hướng dẫn hiểu bình đẳng dành cho NLĐKT như sau: là tạo điều kiện hợp lý, để bảo đảm cho NLĐKT hưởng hoặc thực hiện các quyền của họ trên cơ sở bình đẳng với những NLĐ khác.

Tạo điều kiện hợp lý có thể là sự thay đổi hoặc chỉnh sửa các điều kiện cần thiết ở mức nhất định, khi điều đó là cần thiết trong một trường hợp cụ thể, liên quan đến điều chỉnh tiêu chuẩn tuyển dụng, môi trường làm việc, hỗ trợ trang thiết bị để NLĐKT có thể hoàn thành nhiệm vụ của mình.

Ba là, bình đẳng giữa NLĐKT là nam giới và NLĐKT là nữ giới. So với nam giới thì nữ giới thường yếu thế hơn trong nhiều lĩnh vực, NLĐKT là nữ càng phải chịu sự thiệt thòi hơn và

đứng trước nguy cơ bị phân biệt đối xử hơn. Chính vì vậy, cần có những quy định về tuyển dụng, đánh giá năng lực, hỗ trợ, xây dựng môi trường làm việc với mục tiêu hỗ trợ tốt nhất cho NLĐKT là nữ, cụ thể: NLĐKT được tuyển dụng và đánh giá, thăng tiến dựa trên khả năng và kinh nghiệm thay vì tình trạng khuyết tật và giới tính; trả lương bình đẳng cho NLĐKT là nam giới và NLĐKT là nữ giới khi cùng làm một công việc; xây dựng môi trường làm việc không kì thị NLĐKT; hỗ trợ NLĐKT trong việc cân bằng cuộc sống và công việc trong thời giờ làm việc, nghỉ ngơi, ví dụ cho NLĐKT là nữ lựa chọn ca làm việc buổi chiều...; khuyến khích NLĐKT là nữ tham gia vào các ngành nghề và lĩnh vực mà trước đây thường bị xem là chỉ dành cho nam nếu họ có khả năng...

Thứ ba, quy định về cơ chế giám sát các cơ sở dạy nghề cho NLĐKT.

Pháp luật cần có quy định về việc các tổ chức của NLĐKT có quyền phối hợp cùng với chính quyền địa phương trong việc giám sát các cơ sở dạy nghề cho NLĐKT. Việc hiểu rõ các nhu cầu và điều kiện thực tế của NLĐKT sẽ tạo thuận lợi trong việc giám sát các điều kiện cụ thể của cơ sở dạy nghề đảm bảo phù hợp cho NLĐKT hơn.

Kết luận

Việc gia nhập Công ước số 159 của ILO cho thấy cam kết mạnh mẽ cũng như nỗ lực của Việt Nam vào việc hội nhập sâu rộng cũng như việc quan tâm hơn đến nhóm NLĐ được coi là yếu thế nhất trong xã hội. Tuy nhiên, hệ thống pháp luật Việt Nam cần có sự hoàn thiện hợp lý để phù hợp với nội dung CƯ cũng như mang lại hiệu quả thực tế, để tạo điều kiện cho NLĐKT có thể tìm kiếm việc làm phù hợp nhằm hòa nhập vào xã hội một cách nhanh nhất và tốt nhất. Điều này góp phần đảm bảo an sinh xã hội cho NLĐKT và tạo tiền đề cho sự phát triển bền vững của nền kinh tế xã hội.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Công ước số 159 và của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) về *Phục hồi chức năng lao động và Việc làm của người khuyết tật*.
2. Khuyến nghị 168 của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) về *Phục hồi chức năng lao động và Việc làm của người khuyết tật*.
3. Bộ luật lao động năm 2019.
4. Luật Người khuyết tật năm 2010.
5. Quyết định 1190/QĐ-TTg phê duyệt Chương trình trợ giúp người khuyết tật giai đoạn 2021-2030.

6. Văn phòng ILO, Cơ quan hợp tác phát triển Ailen, (2004). Hướng tới cơ hội việc làm bình đẳng cho NKT thông qua hệ thống pháp luật.
7. Tổng cục thống kê, Thông cáo báo chí về kết quả điều tra người khuyết tật năm 2023.
8. Hội thảo “Thực trạng và giải pháp tạo việc làm đối với NKT ở Việt Nam”. Truy cập tại: <http://laodongxahoi.net/hoi-thao-thuc-trang-va-giai-phap-tao-viec-lam-doi-voi-nguoi-khuyet-tat-o-viet-nam-1326616.html>. Truy cập ngày 05/11/2024.
9. Ủy ban Quốc gia về người khuyết tật Việt Nam tổng kết hoạt động năm 2023 và đề ra phương hướng nhiệm vụ năm 2024. Truy cập tại: <https://asvho.vn/uy-ban-quoc-gia-ve-nguoi-khuyet-tat-viet-nam-tong-ket-hoat-dong-nam-2023-va-de-ra-phuong-huong-nhiem-vu-nam-2024-a2477.html>. Truy cập ngày 05/11/2024.