

CHÍNH SÁCH HỖ TRỢ DOANH NGHIỆP NHẪM THÚC ĐẨY SỬ DỤNG LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI KHUYẾT TẬT: TRƯỜNG HỢP TỈNH QUẢNG NINH

★ PGS, TS. TRỊNH VĂN TÙNG

*Viện Lãnh đạo học và Hành chính công,
Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh*

- **Tóm tắt:** Bài viết trình bày kết quả nghiên cứu về sự phù hợp của 5 chính sách hỗ trợ doanh nghiệp có sử dụng lao động là người khuyết tật ở tỉnh Quảng Ninh (bố trí, sắp xếp công việc, bảo đảm môi trường làm việc; hỗ trợ cải tạo điều kiện, môi trường làm việc; miễn thuế thu nhập doanh nghiệp; cho vay vốn ưu đãi từ Ngân hàng Chính sách xã hội; ưu tiên cho thuê đất, mặt bằng, mặt nước). Kết quả khảo sát xã hội học cho thấy một số điểm sáng được ghi nhận ở nhóm người khuyết tật nhẹ, người khuyết tật vận động; trong khi phần lớn người khuyết tật đánh giá mức độ phù hợp của các chính sách còn khiêm tốn, đặc biệt là chính sách miễn thuế thu nhập doanh nghiệp và hỗ trợ sản nghiệp. Nghiên cứu đưa ra một số khuyến nghị chính sách nhằm nâng cao tính thực thi và mức độ tiếp cận các chính sách đối với người khuyết tật tại cộng đồng.
- **Từ khóa:** Chính sách hỗ trợ doanh nghiệp; sử dụng lao động là người khuyết tật; người khuyết tật vận động; người khiếm thị; người khiếm thính.

Đặt vấn đề

Trong hệ thống chính sách đối với người khuyết tật ở Việt Nam, việc hỗ trợ doanh nghiệp nhằm thúc đẩy sử dụng lao động là người khuyết tật là một cấu phần quan trọng, góp phần tạo động lực cho khu vực sản xuất, kinh doanh phát triển theo hướng bao trùm và bền vững. Chính sách này không chỉ thể hiện cam kết của Nhà nước đối với công bằng xã hội mà còn mở rộng cơ hội tiếp cận việc làm phù hợp cho nhóm yếu thế. Tuy nhiên, thực tiễn triển khai các chính sách hỗ trợ doanh nghiệp sử dụng lao động là

người khuyết tật vẫn còn gặp nhiều rào cản, từ bất cập trong khung thể chế, hạn chế về điều kiện kinh tế - xã hội đến nhận thức và năng lực thực thi ở cấp cơ sở.

Đặc biệt, đa phần các đánh giá chính sách hiện nay vẫn thiên về góc nhìn từ phía quản lý hoặc doanh nghiệp, trong khi đánh giá từ chính người khuyết tật - nhóm đối tượng trực tiếp chịu tác động của chính sách - lại chưa được quan tâm đầy đủ. Do đó, việc nghiên cứu, tìm hiểu ý kiến và đánh giá của người khuyết tật về mức độ phù hợp của các chính sách hỗ trợ doanh

nghiệp nhằm thúc đẩy sử dụng lao động là người khuyết tật là cần thiết, nhằm làm rõ hiệu lực thực tế của chính sách; từ đó, góp phần hoàn thiện công cụ thúc đẩy việc làm bền vững cho nhóm dân cư này.

1. Chính sách hỗ trợ doanh nghiệp nhằm thúc đẩy sử dụng người khuyết tật và phương pháp nghiên cứu

(1) Cơ sở lý luận

Người khuyết tật là nhóm đối tượng yếu thế, thường gặp nhiều trở ngại khi tham gia thị trường lao động như: thiếu kỹ năng nghề, môi trường làm việc không phù hợp, định kiến xã hội và cơ hội tiếp cận thông tin việc làm còn hạn chế. Trước thực trạng đó, chính sách hỗ trợ doanh nghiệp sử dụng người khuyết tật giữ vai trò quan trọng trong việc tháo gỡ rào cản, thúc đẩy việc làm hòa nhập và thực hiện mục tiêu phát triển bao trùm. Thông qua các công cụ như: ưu đãi thuế, hỗ trợ cải tạo điều kiện làm việc, hay ưu tiên tiếp cận đất đai,... chính sách này tạo động lực kinh tế cho doanh nghiệp, chuyển hóa nghĩa vụ pháp lý thành cơ hội phát triển, đồng thời, mở rộng khuôn khổ thể chế cho các mô hình doanh nghiệp xã hội. Nhờ đó, chính sách không chỉ hỗ trợ người khuyết tật tiếp cận việc làm bền vững mà còn góp phần xây dựng một xã hội công bằng và nhân văn hơn.

Trong các chiến lược quốc gia về an sinh xã hội và phát triển bao trùm, việc khuyến khích doanh nghiệp sử dụng người khuyết tật không chỉ là trách nhiệm xã hội mà còn là một cấu phần quan trọng của chính sách công. Từ góc độ học thuật, các chính sách hỗ trợ doanh nghiệp được xây dựng nhằm điều chỉnh hành vi kinh tế theo hướng tích cực, bằng cách kết hợp giữa biện pháp khuyến khích (ưu đãi thuế, tín dụng ưu đãi) và yêu cầu tuân thủ (chuẩn tiếp cận, tỷ lệ lao động người khuyết tật tối thiểu).

Chính vì vậy, lý luận về chính sách hỗ trợ doanh nghiệp nhằm thúc đẩy sử dụng lao động là người khuyết tật cần được xem xét trên cả bình diện quyền con người, công bằng xã hội và hiệu quả thị trường lao động.

Từ giác độ quyền con người, việc thúc đẩy doanh nghiệp sử dụng người khuyết tật là cách để hiện thực hóa quyền được làm việc bình đẳng của mọi công dân, vốn đã được quy định trong Hiến pháp Việt Nam và Công ước quốc tế về quyền của người khuyết tật (CRPD). Chính sách hỗ trợ doanh nghiệp trong trường hợp này không đơn thuần là hỗ trợ kinh tế, mà là một cơ chế bảo đảm thực thi quyền, trong đó, Nhà nước đóng vai trò chủ thể tích cực trong việc tạo điều kiện và tháo gỡ rào cản.

Từ giác độ công bằng xã hội, người khuyết tật thường ở vị trí bất lợi mang tính cấu trúc trên thị trường lao động, do đó, can thiệp của chính sách công là cần thiết để thiết lập lại thể cân bằng tương đối. Các công cụ như ưu đãi thuế, hỗ trợ tài chính hoặc nghĩa vụ sử dụng không phải là đặc quyền, mà là biện pháp bù đắp bất bình đẳng mang tính lịch sử và xã hội nhằm tạo cơ hội tiếp cận công bằng với việc làm, thu nhập và sự phát triển nghề nghiệp.

Từ giác độ hiệu quả thị trường lao động, chính sách hỗ trợ doanh nghiệp đóng vai trò điều tiết nhằm khắc phục tình trạng loại trừ và lãng phí nguồn lực. Khi người khuyết tật không được tạo điều kiện tham gia thị trường, một phần lực lượng lao động có năng lực bị bỏ ngỏ, kéo theo chi phí xã hội dài hạn. Chính sách hỗ trợ giúp doanh nghiệp vượt qua các rào cản tâm lý - kỹ thuật tài chính; đồng thời, phân bổ lại nguồn nhân lực theo hướng tối ưu hơn, qua đó tăng hiệu quả sử dụng lao động trong toàn nền kinh tế.

Ở Việt Nam, các chính sách hỗ trợ doanh nghiệp sử dụng người khuyết tật đã được quy

định rõ trong Luật Người khuyết tật số 51/2010/QH12, đặc biệt tại Chương V - Dạy nghề và việc làm và được cụ thể hóa tại Chương II của Nghị định số 28/2012/NĐ-CP. Những chính sách này nhằm khuyến khích sự tham gia tích cực của doanh nghiệp vào quá trình tạo dựng việc làm cho người khuyết tật, đồng thời, bảo đảm quyền lao động và công bằng trong tiếp cận nghề nghiệp. Một trong những nền tảng cơ bản là chính sách bố trí công việc và bảo đảm điều kiện làm việc phù hợp với người khuyết tật. Nhiều nghiên cứu đã nhấn mạnh rằng việc điều chỉnh nội dung công việc, thời gian lao động và môi trường làm việc đóng vai trò quyết định khả năng duy trì việc làm của người khuyết tật, nhất là nhóm có mức độ tổn thương cao⁽¹⁾. Chính sách này không chỉ hướng tới sự công bằng hình thức mà còn bảo đảm công bằng thực chất trong tiếp cận cơ hội lao động. Trong thực tế, nhiều quốc gia như Pháp, Đức hay Nhật Bản đều áp dụng các quy định cụ thể yêu cầu doanh nghiệp phải thiết kế công việc tương thích với tình trạng khuyết tật của người lao động⁽²⁾.

Cùng với đó, chính sách hỗ trợ cải tạo điều kiện và môi trường làm việc cũng là một trụ cột quan trọng. Đây là biểu hiện cụ thể của triết lý tiếp cận toàn diện, lấy môi trường làm yếu tố điều chỉnh khả năng hòa nhập thay vì xem khuyết tật như đặc điểm cá nhân cần khắc phục. Các tài liệu quốc tế đã khuyến nghị rằng hỗ trợ tài chính cho việc cải tạo nhà xưởng, trang thiết bị, lối đi, ánh sáng và tín hiệu cảm giác là yếu tố không thể thiếu để bảo đảm an toàn và năng suất cho người lao động khuyết tật⁽³⁾. Ở Việt Nam, khoản hỗ trợ này được quy định tại Điều 34 Luật Người khuyết tật số 51/2010/QH12 và cụ thể hóa tại khoản 1, Điều 9 Nghị định số 28/2012/NĐ-CP, song các báo cáo đều ghi nhận

việc tiếp cận còn chưa đồng đều giữa các địa phương, đặc biệt ở vùng đô thị phức tạp hoặc khu vực có cơ cấu doanh nghiệp lớn với dây chuyền sản xuất cố định⁽⁴⁾.

Một vấn đề cốt lõi khác là chính sách miễn thuế thu nhập doanh nghiệp cho các cơ sở sử dụng nhiều lao động là người khuyết tật. Về mặt lý thuyết, đây là một cơ chế khuyến khích tài chính giúp doanh nghiệp bù đắp phần chi phí gia tăng khi sử dụng lao động yếu thế⁽⁵⁾. Tuy nhiên, hiệu quả thực tế của chính sách này phụ thuộc vào khả năng tiếp cận thông tin, thủ tục hành chính và nhận thức của doanh nghiệp về giá trị dài hạn của sự hòa nhập. Tại nhiều quốc gia như Bra-xin, Hàn Quốc hay Ca-na-đa, các khoản ưu đãi thuế này đi kèm với hệ thống hỗ trợ kỹ thuật nhằm tăng khả năng thụ hưởng⁽⁶⁾. Ở Việt Nam, khảo sát của UNDP và các nghiên cứu trường hợp cho thấy tỷ lệ doanh nghiệp thực sự nhận được miễn thuế còn rất thấp⁽⁷⁾.

Ngoài miễn thuế, chính sách vay vốn ưu đãi từ Ngân hàng Chính sách xã hội được xem là giải pháp tài chính then chốt nhằm khuyến khích doanh nghiệp mở rộng sản xuất, tăng số lượng việc làm phù hợp với người khuyết tật. Về bản chất, đây là chính sách hỗ trợ đầu vào nhằm giảm chi phí sử dụng vốn và tăng năng lực thích ứng tài chính cho doanh nghiệp trong quá trình chuyển đổi mô hình nhân sự. Nhiều nghiên cứu tại Việt Nam và quốc tế đã chỉ ra rằng tín dụng ưu đãi có tác dụng mạnh mẽ hơn khi đi kèm với tư vấn kỹ thuật và hỗ trợ kết nối đầu ra⁽⁸⁾. Chính sách này được quy định tại Điều 9 Nghị định số 28/2012/NĐ-CP, tuy nhiên các rào cản như: điều kiện vay, tài sản đảm bảo và tính rủi ro trong đánh giá dự án đã khiến không ít doanh nghiệp bỏ lỡ cơ hội tiếp cận nguồn vốn này.

Cuối cùng, chính sách ưu tiên cho thuê đất,

mặt bằng và mặt nước - dù không trực tiếp tác động đến người lao động - lại đóng vai trò chiến lược trong quyết định đầu tư dài hạn của doanh nghiệp xã hội. Các khảo sát gần đây cho thấy mô hình doanh nghiệp sử dụng đất ưu đãi để phát triển sản xuất thủ công, nông nghiệp hoặc dịch vụ vừa và nhỏ có khả năng tạo việc làm ổn định cho nhóm người khuyết tật trình độ phổ thông hoặc kỹ năng cơ bản⁽⁹⁾. Ở Việt Nam, việc tiếp cận thường chịu ảnh hưởng của thủ tục hành chính và cạnh tranh trong phân bổ tài nguyên. Do đó, nhiều chuyên gia khuyến nghị cần lồng ghép ưu đãi đất đai với chiến lược quy hoạch và phát triển vùng, từ đó tạo nền tảng bền vững cho doanh nghiệp gắn với mục tiêu xã hội⁽¹⁰⁾.

Nói tóm lại, các chính sách hỗ trợ doanh nghiệp sử dụng người khuyết tật cần được nhìn nhận như một hệ thống tích hợp - trong đó mỗi cấu phần đều góp phần thúc đẩy thị trường lao động hòa nhập, bình đẳng và hiệu quả hơn. Việc xây dựng cơ sở lý luận dựa trên bằng chứng quốc tế và thực tiễn trong nước giúp không chỉ định vị đúng mục tiêu nghiên cứu mà còn tạo nền tảng học thuật vững chắc cho các phân tích chính sách cụ thể trong bối cảnh Việt Nam hiện nay.

(2) Phương pháp nghiên cứu

Để đánh giá mức độ phù hợp của các chính sách hỗ trợ doanh nghiệp nhằm thúc đẩy sử dụng lao động là người khuyết tật tại tỉnh Quảng Ninh, nghiên cứu này tập trung khảo sát quan điểm của chính nhóm đối tượng thụ hưởng - những người khuyết tật có hiểu biết nhất định về các chính sách hiện hành. Nhóm khảo sát được chọn từ 3 địa bàn đại diện cho 3 vùng kinh tế - xã hội đặc thù của tỉnh: khu vực Tây Bắc (70 người) - vùng miền núi, có nhiều đồng bào dân tộc thiểu số; Hạ Long (68 người) - đô thị

trung tâm, phát triển dịch vụ; và khu vực Đông Nam (76 người) - ven biển, đang chuyển đổi mạnh theo hướng công nghiệp hóa.

Tổng số mẫu khảo sát ban đầu gồm 505 người khuyết tật, trong đó, 214 người có biết đến các chính sách hỗ trợ doanh nghiệp sử dụng người khuyết tật đã được chọn lọc để phân tích. Thành phần nhóm này gồm 83 người khuyết tật vận động, 76 người khiếm thị và 55 người khiếm thính. Về mức độ khuyết tật, có 41 người thuộc nhóm đặc biệt nặng, 89 người khuyết tật nặng và 84 người khuyết tật nhẹ. Đây là những người đang sinh sống ổn định tại địa phương, có khả năng trả lời bảng hỏi độc lập hoặc với sự hỗ trợ vừa phải.

Phương pháp nghiên cứu chính được sử dụng là điều tra xã hội học bằng bảng hỏi có cấu trúc. Bảng hỏi gồm 5 câu hỏi chính đề nghị đánh giá sự phù hợp của 5 nhóm chính sách đang được áp dụng: (1) Chính sách bố trí công việc và điều kiện làm việc; (2) Chính sách hỗ trợ cải tạo môi trường lao động; (3) Chính sách miễn thuế thu nhập doanh nghiệp; (4) Chính sách vay vốn ưu đãi từ Ngân hàng Chính sách xã hội; và (5) Chính sách ưu tiên thuê đất, mặt bằng, mặt nước cho doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động là người khuyết tật.

Thang đo Likert 5 mức độ được sử dụng để lượng hóa đánh giá của người trả lời về mức độ phù hợp của từng chính sách. Mức điểm trung bình được diễn giải như sau: từ 0,00-1,80 là “hoàn toàn không phù hợp”; 1,81-2,60 là “ít phù hợp”; 2,61-3,40 là “tương đối phù hợp”; 3,41-4,20 là “khá phù hợp”; và 4,21-5,00 là “hoàn toàn phù hợp”. Mỗi câu hỏi được đo bằng một chỉ báo định lượng duy nhất để bảo đảm tính tập trung và thuận lợi cho việc phân tích so sánh giữa các nhóm theo địa bàn, loại hình và mức độ khuyết tật.

2. Đánh giá của người khuyết tật về chính sách hỗ trợ doanh nghiệp nhằm thúc đẩy sử dụng lao động là người khuyết tật ở tỉnh Quảng Ninh

Việc khảo sát ý kiến của chính người khuyết tật - nhóm đối tượng chịu tác động trực tiếp từ các chính sách - đóng vai trò then chốt trong việc đánh giá mức độ phù hợp và hiệu quả thực thi của chính sách hỗ trợ doanh nghiệp thúc đẩy sử dụng lao động là người khuyết tật. Không giống như các đánh giá từ góc độ quản lý hoặc doanh nghiệp, cách nhìn từ phía người khuyết tật phản ánh trung thực hơn trải nghiệm thực tế trong quá trình tiếp cận, thụ hưởng gián tiếp và cảm nhận về cơ hội được tạo dựng việc làm. Dựa trên kết quả điều tra xã hội học đã được trình bày ở phần trước, mục này sẽ phân tích chi tiết các đánh giá của 214 người khuyết tật thuộc 3 nhóm chính (vận động, khiếm thị, khiếm thính) đang sinh sống tại ba vùng địa bàn khác nhau của tỉnh..., qua 5 chính sách cụ thể. Phân tích sẽ được trình bày theo từng nhóm chính sách, đồng thời, so sánh kết quả giữa các đặc điểm nhân khẩu học - xã hội để làm rõ sự khác biệt trong mức độ đánh giá và các yếu tố có thể ảnh hưởng đến nhận thức của đối tượng chính sách.

(1) Đánh giá về chính sách bố trí công việc và điều kiện làm việc

Câu hỏi khảo sát nhằm tìm hiểu đánh giá của người khuyết tật về mức độ phù hợp của chính sách bố trí, sắp xếp công việc và bảo đảm môi trường làm việc mà doanh nghiệp áp dụng đối với họ. Đây là một trong những khía cạnh trọng tâm phản ánh mức độ thực thi trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp và hiệu quả triển khai chính sách hỗ trợ lao động là người khuyết tật.

Theo khoản 3 Điều 33 của Luật Người khuyết tật năm 2010, “Cơ quan, tổ chức, doanh

ngiệp, cá nhân sử dụng lao động là người khuyết tật phải tùy theo điều kiện cụ thể bố trí, sắp xếp công việc, bảo đảm điều kiện và môi trường làm việc phù hợp cho người khuyết tật”. Chính sách này thể hiện định hướng rõ ràng của Nhà nước trong việc yêu cầu các chủ thể sử dụng lao động thực hiện các biện pháp điều chỉnh công việc và cải thiện môi trường làm việc sao cho phù hợp với năng lực và tình trạng sức khỏe của người khuyết tật. Đây là điều kiện quan trọng để người khuyết tật có thể tham gia lao động một cách bình đẳng, bền vững. Kết quả khảo sát sự phù hợp của quy định này được thể hiện ở Bảng 2.1.

Kết quả Bảng cho thấy, người khuyết tật nhìn chung đánh giá khá tích cực về mức độ phù hợp của chính sách bố trí công việc và môi trường làm việc. Trong 3 nhóm theo loại hình khuyết tật, người khuyết tật vận động có mức đánh giá cao nhất (4,17), tiếp theo là người khiếm thị (3,92) và người khiếm thính (3,79). Điều này cho thấy doanh nghiệp có xu hướng dễ dàng hơn trong việc bố trí công việc cho người khuyết tật vận động - nhóm có thể giao tiếp và tiếp cận thông tin thuận lợi hơn - so với người khiếm thính, vốn gặp nhiều rào cản trong giao tiếp và tiếp nhận chỉ dẫn tại nơi làm việc.

Phân tích theo địa bàn cư trú cho thấy: người khuyết tật tại Hạ Long đánh giá cao nhất với 4,16 điểm, tiếp đến là Tây Bắc (4,02) và thấp nhất là Đông Nam (3,73). Kết quả này có thể phản ánh mức độ quan tâm khác nhau của chính quyền và doanh nghiệp các vùng trong việc thực hiện chính sách, cũng như khả năng điều chỉnh môi trường làm việc phù hợp tại từng khu vực.

Xét theo mức độ khuyết tật, người có khuyết tật nhẹ đánh giá chính sách phù hợp nhất (4,08), tiếp theo là nhóm khuyết tật nặng (3,85), trong khi nhóm đặc biệt nặng chỉ đạt 3,36 điểm. Mức

Bảng 2.1: Đánh giá sự phù hợp của chính sách bố trí, sắp xếp công việc, bảo đảm môi trường làm việc cho người khuyết tật

Phân loại		Số người đánh giá	Điểm trung bình
Địa bàn cư trú	Tây Bắc	70	4,02
	Hạ Long	68	4,16
	Đông Nam	76	3,73
Loại khuyết tật	Người khuyết tật vận động	83	4,17
	Người khiếm thị	76	3,92
	Người khiếm thính	55	3,79
Loại khuyết tật	Đặc biệt nặng	41	3,36
	Nặng	89	3,85
	Nhẹ	84	4,08

đánh giá thấp của nhóm đặc biệt nặng là tín hiệu cho thấy chính sách tuy đã có quy định nhưng việc thực hiện vẫn chưa bảo đảm được điều kiện lao động thực sự phù hợp cho những người có mức độ tổn thương chức năng nặng nề. Điều này đặt ra yêu cầu cần tiếp tục nâng cao năng lực thực hiện chính sách tại cơ sở, nhất là trong việc cải tạo thiết bị làm việc, hỗ trợ tiếp cận vật lý và bố trí công việc linh hoạt hơn theo từng trường hợp cụ thể.

(2) Đánh giá về chính sách hỗ trợ cải tạo điều kiện, môi trường làm việc

Câu hỏi khảo sát đặt ra ở đây nhằm thu thập đánh giá của người khuyết tật về mức độ phù hợp của chính sách hỗ trợ doanh nghiệp cải tạo điều kiện và môi trường làm việc nhằm đáp ứng tốt hơn nhu cầu sử dụng lao động là người khuyết tật. Đây là một trong các chính sách trung tâm thể hiện trách nhiệm của Nhà nước trong việc khuyến khích doanh nghiệp tạo lập môi trường làm việc an toàn, thích nghi và không có rào cản đối với người khuyết tật.

Nội dung chính sách này là cơ sở sản xuất, kinh doanh sử dụng từ 30% tổng số lao động trở lên là người khuyết tật được hỗ trợ kinh phí cải tạo điều kiện, môi trường làm việc phù hợp, căn

cứ vào tỷ lệ người khuyết tật làm việc ổn định, mức độ khuyết tật và quy mô của cơ sở sản xuất, kinh doanh. Quyền quyết định mức kinh phí hỗ trợ thuộc về Ủy ban nhân dân cấp tỉnh như trong Bảng 2.2.

Kết quả Bảng 2.2 cho thấy sự phân hóa rõ nét trong đánh giá của người khuyết tật về tính phù hợp của chính sách hỗ trợ cải tạo điều kiện và môi trường làm việc. Điểm trung bình cao nhất thuộc về nhóm người khuyết tật nặng (3,97), tiếp theo là nhóm nhẹ (3,78), trong khi nhóm đặc biệt nặng chỉ đạt 2,54 điểm. Điều này cho thấy mặc dù chính sách hỗ trợ đã được biết đến, nhưng trong thực tế, môi trường làm việc vẫn chưa thực sự phù hợp đối với những người có mức độ khuyết tật cao nhất - nhóm gần như không thể làm việc tại doanh nghiệp, trừ phi đó là doanh nghiệp xã hội của người khuyết tật.

Phân theo loại khuyết tật, người khiếm thính có điểm trung bình cao nhất (3,91), tiếp đến là người khuyết tật vận động (3,85), trong khi người khiếm thị đánh giá thấp hơn rõ rệt (3,27). Kết quả này có thể phản ánh sự khác biệt về khả năng thích nghi với không gian lao động và mức độ cải tạo môi trường phù hợp với từng dạng khuyết tật cụ thể. Đối với người khiếm thị, chính

Bảng 2.2: Đánh giá sự phù hợp của chính sách hỗ trợ cải tạo điều kiện, môi trường làm việc của doanh nghiệp phù hợp đối với người khuyết tật

Phân loại		Số người đánh giá	Điểm trung bình
Địa bàn cư trú	Tây Bắc	70	3,88
	Hạ Long	68	3,52
	Đông Nam	76	3,71
Loại khuyết tật	Người khuyết tật vận động	83	3,85
	Người khiếm thị	76	3,27
	Người khiếm thính	55	3,91
Loại khuyết tật	Đặc biệt nặng	41	2,54
	Nặng	89	3,97
	Nhẹ	84	3,78

sách này chỉ phù hợp với doanh nghiệp xã hội của chính họ mà thôi.

Xét theo địa bàn cư trú, người khuyết tật tại Tây Bắc đánh giá chính sách này cao nhất (3,88 điểm), tiếp đến là Đông Nam (3,71 điểm), trong khi Hạ Long có mức điểm trung bình thấp nhất (3,52 điểm). Có thể thấy, vùng miền núi như Tây Bắc lại đang thể hiện tương đối tốt trong việc thực hiện cải tạo môi trường làm việc, điều này có thể gắn với các mô hình doanh nghiệp xã hội, hợp tác xã hoặc tổ chức phi chính phủ hoạt động tích cực tại đây. Trong khi đó, Hạ Long - dù là khu vực phát triển - lại có thể gặp rào cản trong việc triển khai chính sách đồng bộ giữa các doanh nghiệp có quy mô lớn, cơ cấu tổ chức phức tạp và quy trình lao động cố định.

Tóm lại, Bảng 2.2 phản ánh một bức tranh không đồng đều giữa các nhóm người khuyết tật và giữa các vùng cư trú. Điều này cho thấy cần tiếp tục hoàn thiện chính sách không chỉ ở mức quy định pháp lý, mà còn ở khâu tổ chức thực hiện tại cấp địa phương và doanh nghiệp, nhằm hiện thực hóa đúng tinh thần “hỗ trợ cải tạo điều kiện, môi trường làm việc phù hợp” như quy định trong Luật. Kết quả phân tích cũng củng cố cho nhận định đã nêu trong phần

lý luận rằng: Các chính sách hỗ trợ doanh nghiệp sử dụng người khuyết tật cần được xem xét như một hệ thống tích hợp, nơi mà từng cấu phần - dù là ưu đãi tài chính, cải tạo môi trường, hay quy định pháp lý - đều có vai trò hỗ trợ lẫn nhau nhằm hướng tới một thị trường lao động hòa nhập, công bằng và hiệu quả hơn.

(3) Đánh giá về chính sách miễn thuế thu nhập doanh nghiệp

Câu hỏi khảo sát tập trung tìm hiểu mức độ đánh giá của người khuyết tật về sự phù hợp của chính sách miễn thuế thu nhập doanh nghiệp dành cho các cơ sở sản xuất, kinh doanh có sử dụng lao động là người khuyết tật. Đây là một nội dung quan trọng trong hệ thống chính sách nhằm khuyến khích doanh nghiệp tiếp nhận người khuyết tật vào làm việc thông qua các ưu đãi tài chính cụ thể. Chính sách này được kỳ vọng tạo ra động lực tài chính để doanh nghiệp tích cực hơn trong việc sử dụng và giữ chân người khuyết tật với kết quả đánh giá sự phù hợp ở Bảng 2.3.

Kết quả Bảng cho thấy: Điểm đánh giá trung bình của người khuyết tật về mức độ phù hợp của chính sách này đều ở mức thấp, đặc biệt khi xét theo địa bàn cư trú. Tại Tây Bắc, điểm trung bình chỉ đạt 2,02 điểm, phản ánh cảm nhận rất

hạn chế của người khuyết tật tại khu vực này về hiệu quả của chính sách. Hai địa bàn còn lại là Hạ Long và Đông Nam cũng chỉ đạt lần lượt là 2,16 và 2,33 điểm - đều dưới mức trung tính (3 điểm), cho thấy chính sách chưa được cảm nhận rõ nét trong thực tế triển khai tại cộng đồng.

Xét theo loại hình khuyết tật, người khiếm thính đánh giá cao hơn cả (2,79), trong khi người khuyết tật vận động (2,17) và người khiếm thị (2,22) đều có mức đánh giá tương đối thấp. Sự khác biệt này có thể gợi ý về mức độ tiếp xúc hoặc hưởng lợi khác nhau giữa các nhóm người khuyết tật đối với môi trường doanh nghiệp có áp dụng chính sách miễn thuế. Tuy nhiên, nhìn chung, sự chênh lệch giữa các nhóm vẫn không đủ để nâng điểm trung bình lên mức khá.

Xét theo mức độ khuyết tật, kết quả cho thấy mức độ đánh giá sự phù hợp của chính sách miễn thuế thu nhập doanh nghiệp có xu hướng tăng dần theo mức độ giảm nhẹ của tình trạng khuyết tật. Nhóm người khuyết tật đặc biệt nặng chỉ đạt mức điểm trung bình 1,96 - thấp hơn nhiều so với ngưỡng trung tính, phản ánh sự thiếu gắn kết hoặc thậm chí là không cảm nhận

được tác động của chính sách từ phía những người có mức độ khuyết tật cao nhất. Nhóm người khuyết tật nặng có điểm trung bình cao hơn một chút (2,25), trong khi nhóm khuyết tật nhẹ đạt mức cao nhất (2,38). Tuy nhiên, ngay cả nhóm có đánh giá cao nhất vẫn không vượt qua ngưỡng trung bình (3 điểm), cho thấy chính sách này chưa thực sự tạo ra hiệu quả rõ rệt trên thực tế đối với mọi nhóm mức độ khuyết tật. Kết quả này đặt ra yêu cầu phải rà soát lại cách thức triển khai chính sách cũng như mức độ tiếp cận thông tin và cơ hội tham gia của các nhóm người khuyết tật, đặc biệt là nhóm nặng và đặc biệt nặng - những đối tượng vốn chịu nhiều thiệt thòi nhất trên thị trường lao động.

Như vậy, kết quả từ Bảng 2.3 cho thấy chính sách miễn thuế thu nhập doanh nghiệp đối với cơ sở sử dụng lao động là người khuyết tật chưa thực sự được đánh giá cao về mức độ phù hợp từ phía chính người thụ hưởng. Điểm trung bình của tất cả các nhóm - dù xét theo địa bàn cư trú, loại hình khuyết tật hay mức độ khuyết tật - đều thấp hơn ngưỡng trung tính, phản ánh khoảng cách đáng kể giữa chính sách trên văn bản pháp lý và thực tế tiếp cận tại cộng đồng. Sự khác biệt

Bảng 2.3: Đánh giá sự phù hợp của chính sách miễn thuế thu nhập doanh nghiệp đối với cơ sở sản xuất, kinh doanh sử dụng lao động là người khuyết tật

Phân loại		Số người đánh giá	Điểm trung bình
Địa bàn cư trú	Tây Bắc	70	2,02
	Hạ Long	68	2,16
	Đông Nam	76	2,33
Loại khuyết tật	Người khuyết tật vận động	83	2,17
	Người khiếm thị	76	2,22
	Người khiếm thính	55	2,79
Loại khuyết tật	Đặc biệt nặng	41	3,36
	Nặng	89	3,85
	Nhẹ	84	4,08

tương đối giữa các nhóm cũng chỉ ra rằng việc triển khai chính sách chưa đồng đều, có thể chịu tác động bởi yếu tố vùng miền, điều kiện của doanh nghiệp hoặc mức độ dễ tiếp cận thông tin và cơ hội việc làm của từng nhóm người khuyết tật. Điều này đặt ra yêu cầu cấp thiết về việc rà soát, truyền thông lại và điều chỉnh cơ chế thực thi chính sách, sao cho bảo đảm tính khả thi, hiệu quả và công bằng hơn trong hỗ trợ doanh nghiệp sử dụng lao động là người khuyết tật. Kết quả này một lần nữa cho thấy rằng, nếu thiếu tính kết nối và tương hỗ giữa các cấu phần, thì ngay cả những chính sách mang tính khuyến khích rõ rệt như miễn thuế thu nhập doanh nghiệp cũng khó phát huy hiệu quả trong thực tiễn. Như đã khẳng định trong phần lý luận, các chính sách hỗ trợ doanh nghiệp nhằm thúc đẩy sử dụng người khuyết tật cần được nhìn nhận như một hệ thống tích hợp, thay vì các giải pháp rời rạc. Khi một cấu phần hoạt động kém hiệu quả, toàn bộ hệ thống chính sách cũng sẽ bị ảnh hưởng, làm suy giảm khả năng thúc đẩy một thị trường lao động thực sự hòa nhập, bình đẳng và hiệu quả.

(4) Đánh giá về chính sách vay vốn ưu đãi từ Ngân hàng Chính sách xã hội

Chính sách vay vốn ưu đãi dành cho doanh nghiệp sử dụng lao động là người khuyết tật

được quy định tại Điều 34 Luật Người khuyết tật số 51/2010/QH12 và được cụ thể hóa tại khoản 1, điểm c, Điều 9 Nghị định số 28/2012/NĐ-CP, theo đó doanh nghiệp được vay vốn từ Ngân hàng Chính sách xã hội để phát triển sản xuất, kinh doanh. Đây là một chính sách quan trọng giúp giảm gánh nặng tài chính cho doanh nghiệp, đồng thời, góp phần tạo ra nhiều cơ hội việc làm cho người khuyết tật với kết quả đánh giá sự phù hợp như Bảng dưới đây.

Về địa bàn cư trú, điểm trung bình tại Tây Bắc cao nhất với 3,52 điểm - vượt nhẹ ngưỡng trung bình, cho thấy đánh giá tương đối tích cực từ người khuyết tật khu vực này. Ngược lại, Hạ Long và Đông Nam có mức điểm lần lượt là 3,16 và 3,13 - đều chỉ ở mức trung bình thấp. Điều này phần nào phản ánh sự khác biệt về mức độ tiếp cận thông tin chính sách, năng lực triển khai của doanh nghiệp cũng như mức độ hưởng lợi thực tế tại các vùng khác nhau.

Xét theo loại hình khuyết tật, người khuyết tật vận động đánh giá chính sách ở mức cao nhất (3,27 điểm), tiếp đến là người khiếm thị (3,12 điểm) và thấp nhất là người khiếm thính (2,89 điểm). Mức đánh giá dưới trung bình của nhóm người khiếm thính có thể bắt nguồn từ những rào cản trong tiếp cận thông tin hoặc hạn chế

Bảng 2.4: Đánh giá sự phù hợp của chính sách vay vốn ưu đãi từ Ngân hàng Chính sách xã hội

Phân loại		Số người đánh giá	Điểm trung bình
Địa bàn cư trú	Tây Bắc	70	3,52
	Hạ Long	68	3,16
	Đông Nam	76	3,13
Loại khuyết tật	Người khuyết tật vận động	83	3,27
	Người khiếm thị	76	3,12
	Người khiếm thính	55	2,89
Loại khuyết tật	Đặc biệt nặng	41	2,96
	Nặng	89	3,25
	Nhẹ	84	3,38

trong tham gia các mô hình sản xuất - kinh doanh được vay vốn ưu đãi.

Về mức độ khuyết tật, điểm đánh giá có xu hướng tăng dần từ nhóm đặc biệt nặng (2,96 điểm) đến nhóm nặng (3,25 điểm) và nhóm nhẹ (3,38 điểm). Nhóm người khuyết tật nhẹ - vốn có khả năng lao động tốt hơn và thường được doanh nghiệp ưu tiên sử dụng - có thể cảm nhận rõ hơn về hiệu quả của chính sách tín dụng ưu đãi khi thực tế tham gia vào môi trường việc làm. Trong khi đó, nhóm người khuyết tật đặc biệt nặng có mức đánh giá thấp nhất, phản ánh một thực trạng rằng họ vẫn chưa được hưởng lợi đầy đủ từ chính sách này do nhiều rào cản về thể chất, kỹ năng hoặc do chính doanh nghiệp còn e ngại hoặc không thể sử dụng nhóm này.

Tóm lại, mặc dù chính sách vay vốn ưu đãi được đánh giá có phần tích cực hơn so với chính sách miễn thuế doanh nghiệp (ở Bảng 2.3), song mức độ phù hợp vẫn chỉ dao động quanh ngưỡng trung bình. Sự khác biệt rõ rệt giữa các nhóm địa bàn, loại hình và mức độ khuyết tật cho thấy cần có sự điều chỉnh trong việc phổ biến chính sách, tăng cường hỗ trợ kỹ thuật và truyền thông hướng đến các doanh nghiệp, đồng thời bảo đảm người khuyết tật ở mọi nhóm đều có cơ hội thụ hưởng công bằng. Từ lý luận đã nêu, nếu coi chính sách hỗ trợ doanh nghiệp là một công cụ điều chỉnh hành vi kinh tế nhằm hiện thực hóa quyền làm việc của người khuyết tật, thì việc chính sách tín dụng ưu đãi chỉ được đánh giá ở mức trung bình cho thấy rằng vai trò của Nhà nước không thể dừng lại ở việc thiết kế ưu đãi, mà còn cần chú trọng đến bảo đảm công bằng trong tiếp cận và khả năng thụ hưởng thực chất của các nhóm yếu thế trên thị trường lao động.

(5) Đánh giá về chính sách ưu tiên cho thuê đất, mặt bằng, mặt nước

Trong khảo sát này, người khuyết tật được hỏi về mức độ phù hợp của chính sách ưu tiên cho thuê đất, mặt bằng, mặt nước dành cho các cơ sở sản xuất, kinh doanh có sử dụng lao động là người khuyết tật. Đây là một trong những chính sách hỗ trợ gián tiếp, nhằm khuyến khích doanh nghiệp tạo điều kiện việc làm cho người khuyết tật thông qua các ưu đãi về tiếp cận tài nguyên đất đai. Kết quả đánh giá sự phù hợp của chính sách này được tham chiếu tại Bảng 2.5.

Xét theo địa bàn cư trú, nhóm người khuyết tật tại Đông Nam đánh giá cao nhất với điểm trung bình 3,73, tiếp theo là Tây Bắc với 3,61. Trong khi đó, người khuyết tật tại Hạ Long đánh giá thấp hơn (3,10), cho thấy cảm nhận rõ rệt hơn về sự hạn chế trong việc triển khai chính sách tại khu vực đô thị trung tâm. Kết quả này có thể phản ánh mức độ tiếp cận đất đai tại các địa phương cấp cơ sở có đặc điểm địa lý xã hội khác nhau.

Xét theo loại hình khuyết tật, người khuyết tật vận động đánh giá mức độ phù hợp cao nhất (3,77), tiếp đến là người khiếm thị (3,62) và khiếm thính (3,49). Điều này có thể liên quan đến khả năng tiếp cận thông tin và cơ hội được sử dụng của từng nhóm trong các doanh nghiệp đang được hưởng chính sách ưu đãi đất đai. Người khuyết tật vận động - nếu có khả năng di chuyển cơ bản - thường được ưu tiên hơn trong các cơ sở nhỏ hoặc vừa, nơi việc thuê đất có vai trò quan trọng.

Đáng chú ý, khi phân tích theo mức độ khuyết tật, xu hướng đánh giá cho thấy sự phù hợp của chính sách tăng dần từ nặng đến nhẹ. Cụ thể, nhóm khuyết tật nhẹ đánh giá cao nhất (3,88), kế đến là nhóm nặng (3,65) và đặc biệt nặng (3,56). Sự chênh lệch tuy không quá lớn nhưng gợi ý rằng những người có mức độ khuyết tật nhẹ thường có điều kiện tiếp cận lao động và quan sát chính sách tốt hơn, từ đó có

Bảng 2.5: Đánh giá sự phù hợp của chính sách ưu tiên cho thuê đất, mặt bằng, mặt nước đối với cơ sở sản xuất, kinh doanh sử dụng lao động là người khuyết tật

Phân loại		Số người đánh giá	Điểm trung bình
Địa bàn cư trú	Tây Bắc	70	3,61
	Hạ Long	68	3,10
	Đông Nam	76	3,73
Loại khuyết tật	Người khuyết tật vận động	83	3,77
	Người khiếm thị	76	3,62
	Người khiếm thính	55	3,49
Loại khuyết tật	Đặc biệt nặng	41	3,56
	Nặng	89	3,65
	Nhẹ	84	3,88

đánh giá thực tế và tích cực hơn. Trong khi đó, nhóm đặc biệt nặng có thể ít được tham gia vào chuỗi sản xuất, kinh doanh nên đánh giá chính sách mang tính gián tiếp hoặc thụ động hơn.

Tóm lại, chính sách ưu tiên cho thuê đất, mặt bằng và mặt nước được người khuyết tật đánh giá ở mức khá tích cực, đặc biệt tại Đông Nam và trong nhóm khuyết tật nhẹ. Tuy nhiên, vẫn tồn tại sự khác biệt theo địa bàn và mức độ khuyết tật, cho thấy cần có sự điều chỉnh linh hoạt hơn trong khâu triển khai, bảo đảm các nhóm yếu thế nhất cũng được hưởng lợi công bằng từ chính sách này. Theo cơ sở lý luận đã nêu, chính sách này đóng vai trò chiến lược trong quyết định đầu tư dài hạn của doanh nghiệp xã hội và là nền tảng tạo việc làm cho các nhóm có trình độ phổ thông hoặc kỹ năng cơ bản. Việc người khuyết tật tại Đông Nam đánh giá cao chính sách này có thể gắn với các mô hình sản xuất nhỏ, vừa, mang tính cộng đồng - đúng như các khảo sát quốc tế đã chỉ ra. Đồng thời, sự khác biệt giữa Hạ Long và các vùng còn lại cũng phản ánh những bất cập trong thủ tục hành chính và cạnh tranh tài nguyên - như đã đề cập trong lý luận. Mức độ chênh lệch

giữa các nhóm khuyết tật và mức độ khuyết tật tuy không lớn nhưng lại là chỉ dấu cho thấy cần lồng ghép chính sách ưu đãi đất đai với quy hoạch vùng và thiết kế mô hình doanh nghiệp gắn với mục tiêu xã hội, nhằm bảo đảm không ai bị bỏ lại phía sau trong tiếp cận tài nguyên sản xuất và cơ hội lao động.

3. Kết luận và một số khuyến nghị chính sách

Kết quả khảo sát cho thấy mức độ phù hợp của 5 chính sách hỗ trợ doanh nghiệp nhằm thúc đẩy sử dụng lao động là người khuyết tật có sự khác biệt đáng kể. Chính sách bố trí công việc và điều kiện làm việc được đánh giá tương đối tích cực nhưng chưa đồng đều giữa các nhóm. Chính sách hỗ trợ cải tạo môi trường làm việc còn hạn chế về chiều sâu, đặc biệt với người khiếm thị và khuyết tật nặng. Chính sách miễn thuế thu nhập doanh nghiệp bị đánh giá thấp về tính khả thi. Chính sách vay vốn ưu đãi được nhìn nhận ở mức trung bình và phụ thuộc nhiều vào điều kiện địa phương. Chính sách ưu tiên thuê đất, mặt bằng, mặt nước có triển vọng nhưng quy định thụ hưởng hiện nay lại quá cao so với thực tiễn của hầu hết doanh nghiệp.

Về khuyến nghị chính sách, *trước hết*, cần rà soát và sửa đổi chính sách miễn thuế thu nhập doanh nghiệp theo hướng linh hoạt và sát thực tiễn hơn. Thay vì quy định doanh nghiệp phải sử dụng ít nhất 30% lao động là người khuyết tật mới được miễn thuế, có thể chuyển sang cách tính theo số lượng tuyệt đối - ví dụ, sử dụng 1 lao động là người khuyết tật sẽ được miễn thuế tương ứng với 2 lao động khác. Cách tiếp cận này sẽ phù hợp hơn với các doanh nghiệp có quy mô vừa và nhỏ, đồng thời vẫn duy trì được tính khuyến khích sử dụng thực chất. *Thứ hai*, cần giảm tỷ lệ lao động người khuyết tật làm điều kiện thụ hưởng ưu đãi, đặc biệt trong các chính sách vay vốn hoặc thuê đất. Thực tiễn cho thấy, không nhiều doanh nghiệp có thể bảo đảm tỷ lệ sử dụng người khuyết tật cao do tính chất công việc, điều kiện sản xuất, năng lực cạnh tranh hoặc hạn chế về thiết bị hỗ trợ. Việc áp dụng một mức ngưỡng mềm, có lộ trình tăng dần, sẽ giúp mở rộng diện doanh nghiệp có thể tham gia, thay vì vô hình trung loại bỏ các doanh nghiệp

tiềm năng khởi diện được hỗ trợ. *Thứ ba*, đối với chính sách ưu tiên thuê đất, mặt bằng và mặt nước, cần có hướng dẫn cụ thể và cơ chế thực thi rõ ràng nhằm bảo đảm tính minh bạch, công bằng và khả thi. Đặc biệt, nên ưu tiên miễn hoàn toàn chi phí thuê đất cho doanh nghiệp xã hội của người khuyết tật - đúng theo tinh thần khuyến khích mà Luật Người khuyết tật và các văn bản dưới Luật đã đặt ra, thay vì dừng ở quy định chung mà thiếu công cụ giám sát và cơ chế áp dụng thực tế.

Tựu trung lại, hệ thống chính sách hiện hành cần được tái cấu trúc theo hướng tích hợp, linh hoạt và lấy người thụ hưởng làm trung tâm. Thay vì tiếp cận theo lối hành chính - hình thức, chính sách cần phản ánh đúng năng lực thực tế của doanh nghiệp và điều kiện sống - làm việc cụ thể của người khuyết tật. Chỉ khi đó, các chính sách hỗ trợ doanh nghiệp mới có thể thực sự trở thành công cụ điều chỉnh hành vi kinh tế, bảo đảm quyền lao động, đồng thời, thúc đẩy một thị trường việc làm công bằng, hòa nhập và hiệu quả hơn cho người khuyết tật ❖

(*) Bài viết là một phần kết quả nghiên cứu thuộc Đề tài cấp tỉnh: “*Xây dựng mô hình hỗ trợ phục hồi chức năng lao động cho người khuyết tật vận động, khiếm thị và khiếm thính tỉnh Quảng Ninh*” do Viện Lãnh đạo học và Hành chính công chủ trì, thực hiện năm 2023-2025.

(1) Tham khảo một số nghiên cứu của UNDP Vietnam (2020), “*Mở rộng cơ hội việc làm cho người khuyết tật tại Việt Nam*”, United Nations Development Programme, tại: <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/vn/Report-on-improving-employment-policies-for-PWDs—VN.pdf>, truy cập ngày 20/4/2025; Agefiph (2019), “*Recruter un Collaborateur Handicapé*”, Association de gestion du fonds pour l’insertion des personnes handicapées, tại: https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2019-03/Agéfiph_cahierRecruter.pdf, truy cập ngày 10/4/2025.

(2) Humanité & Inclusion (2020), “*Les politiques d’emploi des personnes handicapées: Analyse comparative dans 13 pays*”, tại: https://www.hi.org/sn_uploads/Emploi-et-handicap_Synthese-13-

pays_FR.pdf, truy cập ngày 10/4/2025.

(3) Tham khảo một số nghiên cứu của Heron, R., Murray, B. (2003), *Assisting Disabled Persons in Finding Employment: A Practical Guide*, International Labour Organization, tại: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/documents/publication/wcms_bk_pb_92_en.pdf, truy cập ngày 20/4/2025; Humanité & Inclusion (2020), “*Les politiques d’emploi des personnes handicapées: Analyse comparative dans 13 pays*”, tại: https://www.hi.org/sn_uploads/Emploi-et-handicap_Synthese-13-pays_FR.pdf, truy cập ngày 10/4/2025.

(4) Tham khảo một số nghiên cứu của UNDP Vietnam (2020), “*Mở rộng cơ hội việc làm cho người khuyết tật tại Việt Nam*”, United Nations Development Programme, tại: <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/vn/Report-on-improving-employment-policies-for-PWDs-VN.pdf>, truy cập ngày 20/4/2025; Lê Thị Nhung và Nguyễn Thị Thái Lan (2022), “*Quản lý trường hợp với người khuyết tật tại cộng đồng: Nghiên cứu bằng chứng trên thế giới và thực tiễn Việt Nam*”, trong: Kỷ yếu Hội thảo khoa học quốc tế: Đào tạo thực hành nghề công tác xã hội - Kinh nghiệm quốc tế và thực tiễn Việt Nam, Nxb. Đại học Quốc gia Hà Nội, tr.389-410.

(5) Mizunoya, S., Yamasaki, I., Mitra, S. (2016), *The Disability Gap in Employment Rates in a Developing Country Context: New Evidence from Vietnam*, Economics Bulletin, AccessEcon, vol. 36(2), pp.771-777.

(6) OECD (2021), “*Supporting Persons with Disabilities in Entrepreneurship*”, tại: https://www.oecd.org/en/publications/supporting-persons-with-disabilities-in-entrepreneurship_1ea0d982-en.html, truy cập ngày 20/4/2025.

(7) Tham khảo một số nghiên cứu của UNDP Vietnam (2020), “*Mở rộng cơ hội việc làm cho người khuyết tật tại Việt Nam*”, United Nations Development Programme, tại: <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/vn/Report-on-improving-employment-policies-for-PWDs-VN.pdf>, truy cập ngày 20/4/2025; Nguyễn Hiền, Alexander, J., Bellon, M. (2025), “*Exploring the Employment Experiences of People with Physical Disabilities in Vietnam: Towards Inclusive Workplaces*”, *Disabilities*, 5(1), pp.10, tại: <https://doi.org/10.3390/disabilities5010010>, truy cập ngày 05/5/2025.

(8) Tham khảo một số nghiên cứu của Heron, R., Murray, B. (2003), *Assisting Disabled Persons in Finding Employment: A Practical Guide*, International Labour Organization, tại: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/documents/publication/wcms_bk_pb_92_en.pdf, truy cập ngày 20/4/2025; Lê Thị Nhung (2020), *Challenging Livelihoods of Persons with Disabilities and Missing Gaps in Policies*, trong: Educere-BCM Journal of Social Work (EBJSW), 16 (1), pp.5-16.

(9) Tham khảo một số nghiên cứu của UNDP Vietnam (2020), “*Mở rộng cơ hội việc làm cho người khuyết tật tại Việt Nam*”, United Nations Development Programme, tại: <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/vn/Report-on-improving-employment-policies-for-PWDs-VN.pdf>, truy cập ngày 20/4/2025; Humanité & Inclusion (2020), “*Les politiques d’emploi des personnes handicapées: Analyse comparative dans 13 pays*”, tại: https://www.hi.org/sn_uploads/Emploi-et-handicap_Synthese-13-pays_FR.pdf, truy cập ngày 10/4/2025.

(10) Hsu, T. H. et al. (2018), “*Affective Reactions of Vietnamese toward Coworkers with Disabilities and Perceptions of Community Inclusion*”, *Rehabilitation Counseling Bulletin*, tại: <https://www.researchgate.net/publication/328524595>, truy cập ngày 05/5/2025.