

TRÁCH NHIỆM BẢO ĐẢM QUYỀN CỦA NGƯỜI KHUYẾT TẬT TRONG CÁC DOANH NGHIỆP VIỆT NAM

• PGS.TS. Nguyễn Thị Báo*

Tóm tắt: Bài viết phân tích khái quát về quyền lao động và việc làm của người khuyết tật, trách nhiệm bảo đảm quyền lao động và việc làm của người khuyết tật trong các doanh nghiệp theo quy định của pháp luật quốc tế và pháp luật Việt Nam; đánh giá thực trạng thực hiện trách nhiệm bảo đảm quyền lao động và việc làm của người khuyết tật trong các doanh nghiệp Việt Nam, chỉ ra những kết quả, hạn chế và nguyên nhân của hạn chế; kiến nghị một số giải pháp nâng cao trách nhiệm bảo đảm quyền lao động và việc làm của người khuyết tật trong các doanh nghiệp Việt Nam.

Từ khóa: Người khuyết tật; quyền của người khuyết tật; quyền lao động; việc làm của người khuyết tật; trách nhiệm của doanh nghiệp.

Abstract: The article provides a general analysis of the working rights and employment of person with disabilities, responsibilities to ensure the working and employment rights of persons with disabilities in enterprises in accordance with international law and Vietnamese law; assessing the actual implementation of the responsibilities to ensure the employment and employment rights of persons with disabilities in Vietnamese enterprises, pointing out the results, limitations and causes of the limitations; proposing a number of solutions to improve the responsibility to ensure the labor rights and employment of persons with disabilities in Vietnamese enterprises.

Keywords: People with disabilities; the rights of persons with disabilities; labor rights; employment of people with disabilities; corporate responsibility.

Ngày nhận: 15/9/2020 Ngày phản biện, đánh giá: 19/10/2020 Ngày duyệt: 09/11/2020

Người khuyết tật là người thể hoặc bị suy giảm chức năng được bị khiếm khuyết một biểu hiện dưới dạng tật khiến cho lao hoặc nhiều bộ phận cơ động, sinh hoạt, học tập gặp khó khăn.

(*) Giảng viên cao cấp, Viện Nhà nước và Pháp luật, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.

Người khuyết tật thuộc nhóm xã hội dễ bị tổn thương cần được nhà nước, gia đình và xã hội, trong đó có doanh nghiệp có trách nhiệm quan tâm đặc biệt. Bởi do tình trạng khuyết tật khiến họ phải chịu những thiệt thòi trên tất cả phương diện của đời sống xã hội: sức khỏe kém, học vấn thấp, mức độ tham gia kinh tế ít hơn và nghèo khổ hơn, dễ bị kỳ thị, phân biệt đối xử và tự kỳ thị.

Theo số liệu thống kê chưa đầy đủ, ước tính Việt Nam có 7,2 triệu người khuyết tật, trong đó có khoảng 5 triệu người trong độ tuổi lao động (15 - 60 tuổi) và gần 1,5 triệu người trong độ tuổi lao động còn khả năng lao động¹.

Trong suốt chiều dài lịch sử, phát huy truyền thống nhân ái của dân tộc, Đảng, Nhà nước và xã hội luôn quan tâm đến quyền của người khuyết tật. Hiến pháp Việt Nam khẳng định mọi thành viên, bao gồm cả người khuyết tật đều được Nhà nước bảo đảm quyền con người, quyền công dân như nhau và đều được hưởng các thành quả chung của sự phát triển xã hội.

Doanh nghiệp là tổ chức được thành lập theo pháp luật Việt Nam, có nghĩa vụ tôn trọng Hiến pháp và pháp luật Việt Nam cũng như các điều ước quốc tế về lao động và quyền con người mà Việt Nam là thành viên, bao gồm các nguyên tắc chung và các quy định cụ thể liên quan đến các quyền chính trị, dân sự, kinh tế, xã hội và văn hóa. Trách nhiệm của doanh

nh nghiệp đối với quyền con người, đặc biệt là người khuyết tật được coi là trách nhiệm xã hội. Khái niệm “Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp” (Corporate Social Responsibility - CSR) đã xuất hiện ở nước ta thông qua hoạt động của các công ty đa quốc gia đầu tư nước ngoài vào Việt Nam. Các công ty này thường đưa ra các chương trình khuyến cáo ứng xử về văn hoá kinh doanh đem áp dụng vào các địa bàn đầu tư. Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp được thực hiện trên cơ sở tôn trọng pháp luật và cam kết với các bên có lợi ích liên quan, có khả năng gắn kết hoạt động kinh doanh với việc giải quyết các vấn đề xã hội, đạo đức, bảo vệ môi trường, bảo vệ quyền con người².

Từ góc độ quyền con người, doanh nghiệp có trách nhiệm bảo đảm quyền của người khuyết tật được bình đẳng về cơ hội tiếp cận và thụ hưởng những sản phẩm hàng hóa do doanh nghiệp cung cấp theo quy định của pháp luật. Đồng thời, doanh nghiệp có trách nhiệm bảo đảm quyền lao động và việc làm của người khuyết tật. Bài viết này chỉ tập trung nghiên cứu làm rõ trách nhiệm bảo đảm quyền lao động và việc làm của người khuyết tật trong các doanh nghiệp Việt Nam.

1. Khái quát quyền lao động và việc làm của người khuyết tật

Đối với mỗi người, quyền lao động và việc làm là quyền thiêng liêng, cao quý, được cộng đồng quốc tế và

các quốc gia công nhận, tôn trọng, bảo vệ và bảo đảm. Điều này đặc biệt có ý nghĩa hơn đối với người khuyết tật, vì khi được bảo đảm quyền lao động và việc làm sẽ tạo cơ hội thực chất để người khuyết tật có thể tiếp cận, hoà nhập, bình đẳng với mọi người trong cộng đồng xã hội.

Với tư cách là thành viên của cộng đồng nhân loại, người khuyết tật được bảo đảm quyền lao động và việc làm, đó là quyền dùng sức lao động của mình để học nghề, tìm kiếm việc làm, lựa chọn nghề nghiệp, lao động tạo ra thu nhập cho bản thân, gia đình và không bị pháp luật cấm.

Có thể nói mối liên hệ giữa khuyết tật, nghèo đói và tình trạng bị cô lập với xã hội là 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 người khuyết tật. Hậu quả là tỉ lệ người khuyết tật không có việc làm cao hơn tỉ lệ những người khác. Kể cả khi họ có việc làm, đó cũng thường là những việc không thuộc thị trường lao động chính thức với đồng lương rẻ mạt và những vị trí đòi hỏi kỹ năng thấp, có ít cơ hội thăng tiến trong nghề nghiệp³.

Chính vì vậy, quyền lao động và việc làm của người khuyết tật đã được Liên hợp quốc đặc biệt quan tâm, tôn trọng, ghi nhận trong pháp luật quốc tế về quyền con người, đặc biệt là Tuyên

ngôn thế giới về quyền con người năm 1948, Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hoá năm 1966 của Liên hiệp quốc và các công ước của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), trong đó phải kể đến Công ước 159 - Công ước về phục hồi chức năng lao động và việc làm của người khuyết tật, được ILO thông qua ngày 20/6/1983.

Liên hợp quốc đã ban hành Công ước quốc tế về quyền của người khuyết tật năm 2006. Công ước tái khẳng định và nhấn mạnh các nguyên tắc tôn trọng quyền con người, tự do phẩm giá của người khuyết tật đã nêu trong Hiến chương Liên hợp quốc và các văn kiện quốc tế về quyền con người. Đồng thời, nêu rõ trách nhiệm của quốc gia thành viên phải công nhận quyền lao động của người khuyết tật trên cơ sở bình đẳng với những người khác, bao gồm: quyền có cơ hội tự kiếm sống bằng hình thức lao động; quốc gia thành viên bảo vệ và thúc đẩy bảo đảm quyền lao động và việc làm cho những người bị khuyết tật bằng các cách thức, biện pháp phù hợp, trong đó có biện pháp lập pháp để quy định: Cấm phân biệt trên cơ sở sự khuyết tật trong mọi vấn đề liên quan đến việc làm; thông qua các biện pháp và chính sách thích hợp, động viên, khen thưởng và các biện pháp khác; bảo đảm tạo điều kiện hợp lý cho người khuyết tật ở nơi làm việc; tạo điều kiện cho người khuyết tật có kinh nghiệm làm việc trên thị trường lao động mở; thúc đẩy các

chương trình phục hồi nghề nghiệp, giữ gìn nghề nghiệp và quay trở lại làm việc cho người khuyết tật; bảo đảm người khuyết tật không phải làm nô dịch hoặc lao dịch, và được bảo vệ khỏi hình thức lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc, trên cơ sở bình đẳng với những người khác⁴.

Ở Việt Nam, quyền lao động và việc làm của người khuyết tật là quyền hiến định, được ghi nhận trong các bản Hiến pháp qua các thời kỳ, được cụ thể hóa trong Bộ luật Lao động, các văn bản có liên quan và các văn bản dưới luật. Bảo đảm quyền lao động và việc làm của người khuyết tật là việc thực hiện trách nhiệm của Nhà nước, xã hội trong đó các doanh nghiệp có vai trò quan trọng nhằm tạo ra các điều kiện phù hợp để người khuyết tật có cơ hội tiếp cận, hưởng thụ quyền lao động và việc làm của mình một cách bình đẳng, không bị phân biệt đối xử.

Vấn đề khuyết tật có liên quan chặt chẽ đến tình trạng việc làm, đa số người khuyết tật rất khó khăn để tiếp cận với thị trường lao động do những thiếu hụt trầm trọng về vốn nhân lực, vốn tài chính và vốn xã hội xuất phát từ nguyên nhân khuyết tật. Vì vậy, số đông người khuyết tật không có việc làm, không có nguồn thu nhập ổn định, bản thân và gia đình rơi vào tình trạng nghèo khó, cuộc sống khó khăn, phải trông chờ nhiều vào sự trợ giúp của nhà nước, của cộng đồng. Chính sách đối với người khuyết tật nói chung,

chính sách đối với lao động là người khuyết tật nói riêng được Đảng và Nhà nước Việt Nam đặc biệt quan tâm, bởi khả năng tiếp cận thị trường lao động, có việc làm với thu nhập ổn định bị hạn chế, dẫn đến cuộc sống của bản thân người khuyết tật và gia đình gặp nhiều khó khăn, thiếu thốn, đồng thời gia tăng gánh nặng chi phí xã hội. Quan tâm chăm sóc, giúp đỡ, hỗ trợ và tạo điều kiện để người khuyết tật tiếp cận với các nguồn lực xã hội cơ bản để tự lập cuộc sống, đóng góp cho xã hội, gia đình là mục tiêu quan trọng của hệ thống chính sách quốc gia, trong đó chính sách lao động - việc làm và những hình thức tạo điều kiện hỗ trợ người khuyết tật tham gia thị trường lao động, được hưởng thụ quyền, lợi ích chính đáng, hợp pháp do lao động của mình tạo ra và có đóng góp vào quá trình phát triển xã hội là một nội dung quan trọng trong Bộ luật Lao động, Luật Người khuyết tật năm 2010 và các văn bản luật có liên quan khác.

2. Quy định của pháp luật về trách nhiệm bảo đảm quyền lao động và việc làm của người khuyết tật trong các doanh nghiệp Việt Nam

Thứ nhất, theo quy định tại Điều 176, 177 của Bộ luật Lao động năm 2012, tái khẳng định tại Điều 158, 159 của Bộ luật Lao động năm 2019, doanh nghiệp Việt Nam có nghĩa vụ thực hiện chính sách của Nhà nước đối với lao động là người khuyết tật: Nhà nước bảo trợ quyền lao động, tự

tạo việc làm của người lao động là người khuyết tật; có chính sách khuyến khích, ưu đãi phù hợp đối với người sử dụng lao động trong tạo việc làm và nhận người lao động là người khuyết tật vào làm việc theo quy định của pháp luật về người khuyết tật. Doanh nghiệp phải bảo đảm về điều kiện lao động, công cụ lao động, an toàn, vệ sinh lao động và tổ chức khám sức khỏe định kỳ phù hợp với người lao động là người khuyết tật; phải tham khảo ý kiến của người lao động là người khuyết tật khi quyết định những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của họ.

Doanh nghiệp phải thực hiện nghiêm chỉnh quy định của pháp luật về các hành vi bị nghiêm cấm khi sử dụng lao động nói chung trong đó có người khuyết tật được quy định tại Điều 8, 178 của Bộ luật Lao động năm 2012, tái khẳng định tại Điều 8, 160 của Bộ luật Lao động năm 2019 như: Phân biệt đối xử trong lao động; ngược đãi người lao động, cưỡng bức lao động; quấy rối tình dục tại nơi làm việc; lợi dụng danh nghĩa dạy nghề, tập nghề để trục lợi, bóc lột sức lao động hoặc lôi kéo, dụ dỗ, ép buộc người học nghề, người tập nghề vào hoạt động trái pháp luật; sử dụng lao động chưa qua đào tạo hoặc chưa có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia đối với nghề, công việc phải sử dụng lao động đã được đào tạo hoặc phải có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia; lôi

kéo, dụ dỗ, hứa hẹn, quảng cáo gian dối hoặc thủ đoạn khác để lừa gạt người lao động hoặc để tuyển dụng người lao động với mục đích mua bán người, bóc lột, cưỡng bức lao động hoặc lợi dụng dịch vụ việc làm, hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng để thực hiện hành vi trái pháp luật; sử dụng lao động chưa thành niên trái pháp luật (Điều 8). Đặc biệt là không được vi phạm các hành vi bị nghiêm cấm đối với lao động là người khuyết tật: Sử dụng người lao động là người khuyết tật suy giảm nhẹ khả năng lao động từ 51% trở lên, khuyết tật nặng hoặc khuyết tật đặc biệt nặng làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm, trừ trường hợp người lao động là người khuyết tật đồng ý; sử dụng người lao động là người khuyết tật làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm theo danh mục do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành mà không có sự đồng ý của người khuyết tật sau khi đã được người sử dụng lao động cung cấp đầy đủ thông tin về công việc đó (Điều 160)⁵.

Thứ hai, Luật Người khuyết tật năm 2010 và Nghị định số 28/2012/NĐ-CP ngày 10/4/2012 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Người khuyết tật đã quy định cụ thể về dạy nghề và việc làm đối với người khuyết tật. Theo đó, Nhà nước bảo đảm, tạo điều kiện tối đa cho người khuyết tật

được lựa chọn, tư vấn và học nghề, làm việc theo khả năng, sức khỏe của mình; cơ sở dạy nghề, tổ chức dạy nghề phải bảo đảm điều kiện dạy nghề; cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân, không được từ chối tuyển dụng những người lao động khuyết tật có đủ tiêu chuẩn...Điều 33 Luật Người khuyết tật năm 2010 quy định việc làm đối với người khuyết tật, trong đó nêu rõ trách nhiệm của doanh nghiệp: 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 tật; sử dụng lao động là người khuyết tật 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; sử dụng lao động là người khuyết tật phải thực hiện đầy đủ quy định của pháp luật về lao động đối với lao động là người khuyết tật...⁶

Thứ ba, pháp luật Việt Nam cũng quy định rõ chế tài xử phạt đối với vi phạm quy định trách nhiệm về lao động, việc làm của người sử dụng lao động đối với người khuyết tật tại Điều 13 của Nghị định số 144/2013/NĐ-CP ngày 29/10/2013 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính về bảo trợ, cứu trợ xã hội và bảo vệ, chăm sóc trẻ em: Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với hành vi từ chối tuyển dụng người

khuyết tật có đủ tiêu chuẩn 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 tật; phạt tiền đối với một trong các hành vi: 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 người khuyết tật và không thường xuyên chăm sóc sức khỏe của họ; không 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 theo một trong các mức từ 1.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng tùy mức độ hành vi vi phạm đối với 01 người hay 100 người trở lên; phải thực hiện biện pháp khắc phục hậu quả: Buộc 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; buộc 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 đối với hành vi vi phạm...⁷

Thứ tư, pháp luật Việt Nam cũng có các quy định khuyến khích doanh nghiệp Việt Nam (theo số liệu của Tổng cục thống kê, Bộ Kế hoạch và Đầu tư, tính đến ngày 31/12/2019, cả nước có 758.610 doanh nghiệp đang hoạt động)⁸ nhận thức đầy đủ và tích cực thực hiện quy định thực hiện trách nhiệm đối với quyền lao động và việc làm của người khuyết tật, tạo cơ hội

việc làm cho người khuyết tật thì không chỉ có các doanh nghiệp mà cả xã hội đều được hưởng lợi, không để ai bị bỏ lại phía sau trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Điều này được thể hiện trong quy định về chính sách ưu đãi đối với các doanh nghiệp tại Điều 176, Điều 177 Bộ luật Lao động năm 2012 (được tái khẳng định tại Điều 34 Bộ luật Lao động năm 2019), được cụ thể hóa, tại Điều 9 của Nghị định số 28/2012/NĐ-CP ngày 10/4/2012 của Chính phủ *quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Người khuyết tật: 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 đối với cơ sở sản xuất, kinh doanh sử dụng từ 70% lao động là người khuyết tật trở lên. Giảm 50% tiền thuê đất, mặt bằng, mặt nước phục vụ sản xuất kinh doanh đối với cơ sở sản xuất, kinh doanh sử dụng từ 30% đến dưới 70% lao động là người khuyết tật⁹.*

3. Thực trạng thực hiện trách nhiệm bảo đảm quyền lao động và việc làm của người khuyết tật trong các doanh nghiệp Việt Nam

Theo Báo cáo nghiên cứu, đánh giá tình hình thực hiện các quy định của Bộ luật Lao động và các văn bản có liên quan về lao động là người khuyết tật (tháng 1 năm 2018) từ 08 tỉnh, thành phố lớn: i) Hà Nội, ii) Thành phố Hồ Chí Minh; iii) Vĩnh Phúc; iv) Hải Dương, v) Thanh Hóa; vi) Thái Bình; vii) Quảng Ninh; viii) Thừa Thiên Huế cho thấy:

Thứ nhất, triển khai các quy định của pháp luật về trách nhiệm bảo đảm quyền lao động và việc làm của người khuyết tật, đặc biệt là các quy định về ưu đãi đối với doanh nghiệp sử dụng lao động là người khuyết tật, nhiều doanh nghiệp sử dụng lao động là người khuyết tật đã tiếp cận được với nguồn vốn vay ưu đãi, được miễn thuế thu nhập doanh nghiệp theo quy định; ưu tiên cho thuê đất, mặt bằng, mặt nước phục vụ sản xuất kinh doanh; cho nên trong những năm gần đây số người khuyết tật có việc làm mới hàng năm đã gia tăng đáng kể, theo báo cáo của các địa phương ước tính mỗi năm trên cả nước có hàng ngàn người khuyết tật có việc làm mới với thu nhập ổn định¹⁰.

Thứ hai, bên cạnh những kết quả đạt được trong việc tạo môi trường pháp luật để người khuyết tật tham gia thị trường lao động, trên thực tế việc thực hiện các quy định của Bộ luật lao động về lao động là người khuyết tật còn gặp nhiều khó khăn, bất cập, như: (i) doanh nghiệp chưa mặn mà hoặc

khó khăn trong việc tiếp cận các chính sách ưu đãi khi sử dụng lao động là người khuyết tật (vì phải có trên 30% người lao động khuyết tật), chưa tiếp cận được chính sách ưu đãi, điển hình như chính sách hỗ trợ kinh phí cải tạo điều kiện, môi trường làm việc phù hợp với người khuyết tật; (ii) chính sách ưu tiên cho thuê đất, mặt bằng phục vụ sản xuất kinh doanh; (iii) doanh nghiệp gặp phải nhiều phiền phức khi thực hiện quy định như không sử dụng lao động là người khuyết tật suy giảm khả năng lao động từ 51% trở lên làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm,... do vậy, trên thực tế rất ít doanh nghiệp nhận lao động là người khuyết tật vào làm việc.

Bên cạnh đó, ở đa số địa phương, lao động là người khuyết tật rất khó tiếp cận được với nguồn vốn ưu đãi từ Quỹ quốc gia giải quyết việc làm,... do vậy, số người khuyết tật có việc làm mới hàng năm chiếm tỷ lệ rất nhỏ so với tổng số người khuyết tật có nhu cầu về việc làm, đồng thời đa số lao động là người khuyết tật có việc làm dưới hình thức “tự làm” với thu nhập thấp, không ổn định hoặc là “lao động hộ gia đình”, tham gia vào các hoạt động sản xuất kinh doanh của hộ và không được trả lương, ước tính chỉ có dưới 10% người khuyết tật là lao động làm công ăn lương. Minh chứng là số lượng các doanh nghiệp có đủ tiêu chí trên 30% lao động là người khuyết tật để được hưởng các ưu đãi

theo quy định rất ít: i) Thành phố Hà Nội mới có 16 doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh; ii) Thành phố Hồ Chí Minh có 11 doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh; iii) tỉnh Vĩnh Phúc có duy nhất một cơ sở sản xuất kinh doanh; iv) tỉnh Hải Dương có 07 cơ sở sản xuất kinh doanh; v) tỉnh Thanh Hóa chưa có (đến 2016); vi) tỉnh Thái Bình đến cuối năm 2016, toàn tỉnh có 11 doanh nghiệp; vii) Quảng Ninh có 11 cơ sở sản xuất kinh doanh; viii) Thừa Thiên Huế đến thời điểm báo cáo chưa có doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh được công nhận có sử dụng trên 30% lao động là người khuyết tật¹¹.

Nguyên nhân dẫn đến hạn chế trên là do:

Một là, nhận thức của các doanh nghiệp về trách nhiệm bảo đảm quyền lao động và việc làm cho người khuyết tật chưa đầy đủ. Ở các địa phương còn nhiều doanh nghiệp chưa biết về quy định sử dụng từ 30% tổng số lao động trở lên là người khuyết tật thì sẽ được hưởng một số chính sách ưu đãi của Nhà nước, một số khác có biết nhưng không quan tâm hoặc tâm lý e ngại vì thủ tục phức tạp nên chưa đề nghị hưởng chính sách ưu đãi; chính sách thuế tại.

Hai là, rào cản từ chính các quy định của pháp luật về chế độ ưu đãi đối với doanh nghiệp sử dụng lao động là người khuyết tật:

Rào cản từ bất cập của Luật Người khuyết tật năm 2010: Luật

Người khuyết tật không quy định việc sử dụng lao động là người khuyết tật là yêu cầu bắt buộc đối với các doanh nghiệp mà chỉ mang tính chất khuyến khích. Doanh nghiệp sẽ tùy theo điều kiện, khả năng, nhu cầu của mình mà quyết định có nhận người khuyết tật vào làm việc hay không; không cơ quan nhà nước nào có thể xử lý. Thực tế cho thấy, tâm lý không muốn nhận người khuyết tật vào làm việc là tâm lý chung của nhiều cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp. Cho nên, dù đã có nhiều chính sách khuyến khích nhưng các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp vẫn không muốn nhận người khuyết tật vào làm việc.

Luật Người khuyết tật năm 2010, quy định về đối tượng được hưởng ưu đãi trong tạo việc làm cho người khuyết tật còn chưa phù hợp, không khuyến khích được các doanh nghiệp tích cực sử dụng lao động là người khuyết tật. Quy định cơ sở sản xuất, kinh doanh sử dụng từ 30% tổng số lao động trở lên là người khuyết tật được hưởng các chế độ ưu đãi... Thực tế, số cơ sở sản xuất, kinh doanh sử dụng lao động là người khuyết tật đạt tỷ lệ từ 30% tổng số lao động trở lên không nhiều, nên các cơ sở sản xuất, kinh doanh có sử dụng lao động là người khuyết tật dưới 30% tổng số lao động không được hưởng các chính sách ưu đãi của Nhà nước.

Rào cản từ quy định điều kiện được miễn thuế thu nhập doanh

ngiệp: Khoản 4 Điều 4 Luật Thuế thu nhập doanh nghiệp 2008 sửa đổi 2013 quy định doanh nghiệp sử dụng từ 30% số lao động bình quân trong năm là người khuyết tật và có số lao động bình quân trong năm từ 20 người trở lên thì được miễn thuế thu nhập doanh nghiệp. Quy định này khó khả thi vì trên thực tế có những doanh nghiệp nhận từ 30% - 50% lao động là người lao động là người khuyết tật nhưng tổng số lao động bình quân trong năm không đạt 20 người trở lên, do đó doanh nghiệp không được miễn thuế. Vấn đề này thường xảy ra đối với doanh nghiệp nhỏ khi sử dụng ít lao động và chưa có điều kiện để mở rộng quy mô hoạt động. Như vậy, quy định về thuế với mục tiêu khuyến khích và hỗ trợ các doanh nghiệp sử dụng người lao động là người khuyết tật chưa đạt được hiệu quả trên thực tế.

Quy định về hỗ trợ kinh phí cải tạo điều kiện, môi trường làm việc, mức hỗ trợ theo tỷ lệ người khuyết tật làm việc ổn định tại cơ sở sản xuất, kinh doanh, mức độ khuyết tật của người lao động và quy mô của cơ sở sản xuất, kinh doanh sử dụng từ 30% tổng số lao động trở lên là người khuyết tật, do chưa có hướng dẫn danh mục, tiêu chí xác định và mức hỗ trợ cụ thể nên không khuyến khích được các doanh nghiệp tiếp nhận người khuyết tật vào làm việc.

Quy định về các hành vi bị cấm khi sử dụng lao động là người khuyết

tật: không sử dụng lao động là người khuyết tật suy giảm 51% làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm, trong khi đa số người khuyết tật có thể làm việc trong các doanh nghiệp thuộc ngành dệt may, in, dày da, thủ công mỹ nghệ,... những nghề này có đặc thù là thường phải làm thêm giờ, mà người khuyết tật không đáp ứng được yêu cầu này; nhiều doanh nghiệp do đặc thù ngành nghề nên phải tổ chức làm việc theo ca, kíp thì sẽ có ca làm đêm, nếu doanh nghiệp mà sử dụng nhiều lao động là người khuyết tật thì cũng rất khó để tổ chức sản xuất. Do đó, doanh nghiệp không muốn tuyển dụng lao động là người khuyết tật.

Từ đó cho thấy, các quy định về cấm sử dụng lao động khuyết tật được đánh giá là tốt, tuy nhiên những quy định này đang hạn chế cơ hội việc làm của người khuyết tật và tiềm ẩn nguy cơ bất bình đẳng giữa lao động là người khuyết tật với lao động là người không khuyết tật trên thị trường lao động.

Ba là, doanh nghiệp phải thực hiện trách nhiệm xã hội, nhưng mục tiêu của các doanh nghiệp là hoạt động phải có lợi nhuận mới có thể tồn tại và phát triển. Do đó chất lượng lao động là yếu tố quan trọng hàng đầu, trong khi đa số người khuyết tật chưa được đào tạo nghề, trình độ chuyên môn chưa cao, đặc biệt trong bối cảnh nền kinh tế thị trường. Cùng với đó là sự cạnh tranh quyết liệt do ảnh hưởng của cuộc cách mạng khoa học công nghệ,

đòi hỏi người lao động phải có kiến thức kỹ năng và trình độ tay nghề cao mới có thể đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp, cho nên người khuyết tật càng gặp nhiều rào cản vì không đáp ứng được tiêu chí tuyển dụng của các doanh nghiệp. Do đó, số người lao động trong các doanh nghiệp Việt Nam hiện nay là người khuyết tật không nhiều, rất ít doanh nghiệp có tỉ lệ lao động là người khuyết tật trên 30% để được hưởng các ưu đãi theo luật định. Đây cũng chính là những nguyên nhân dẫn đến tình trạng ở các địa phương số doanh nghiệp được công nhận là doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động là người khuyết tật rất hạn chế.

Thứ ba, từ thực tế tổ chức triển khai các quy định của pháp luật về trách nhiệm bảo đảm quyền của người khuyết tật trong doanh nghiệp ở Việt Nam chưa đạt được như mong muốn, chưa tạo điều kiện thuận lợi để thúc đẩy khả năng tham gia thị trường lao động của lao động là người khuyết tật. Các quy định về trách nhiệm bảo đảm quyền của người khuyết tật trong doanh nghiệp ở Việt Nam còn tồn tại những bất cập, khó khăn khi triển khai trong thực tế đòi hỏi phải có sự điều chỉnh, sửa đổi, bổ sung phù hợp để đạt hiệu quả trong thực tiễn, nâng cao trách nhiệm bảo đảm quyền của người khuyết tật trong doanh nghiệp ở Việt Nam, từ đó thúc đẩy sự tham gia thị trường lao động của lao động là người khuyết tật.



Cần nhiều giải pháp để bảo đảm quyền lao động của người khuyết tật.

Nguồn: daibieunhandan.vn.

4. Kiến nghị một số giải pháp nâng cao trách nhiệm bảo đảm quyền lao động và việc làm của người khuyết tật trong các doanh nghiệp Việt Nam

Thứ nhất, cần tiếp tục tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật để nâng cao nhận thức của các doanh nghiệp về trách nhiệm xã hội, trách nhiệm bảo đảm quyền lao động và việc làm của người khuyết tật. Đồng thời, nâng cao nhận thức về trách nhiệm bảo đảm quyền lao động và việc làm cho người khuyết tật là cơ sở để xóa bỏ sự kỳ thị đối với người khuyết tật trong xã hội, cơ sở để xóa bỏ sự mặc cảm tự ty, tự kỳ thị của bản thân người khuyết tật. Đặc biệt là ý nghĩa kinh tế của việc bảo đảm quyền lao động và việc làm của người khuyết tật sẽ giúp bổ sung nguồn lực lao động để phát triển kinh tế, xã hội vì

lao động là người khuyết tật cũng là một trong những nguồn lao động quan trọng của xã hội. Nếu như các chính sách, pháp luật của Nhà nước tạo điều kiện cho toàn bộ số người khuyết tật có khả năng lao động có việc làm ổn định thì ngoài lợi ích mang lại cho chính bản thân người khuyết tật và gia đình họ, xã hội cũng có thêm nguồn lực phát triển đất nước.

Thứ hai, cần tiếp tục hoàn thiện thể chế để hạn chế các rào cản trong thực thi trách nhiệm bảo đảm quyền lao động và việc làm của người khuyết tật trong các doanh nghiệp ở Việt Nam hiện nay. Cụ thể:

Một là, rà soát, sửa đổi bổ sung, hoàn thiện các quy định của Luật về người khuyết tật năm 2010: i) Cần xem xét sửa đổi Điều 35 Luật Người khuyết tật hiện hành theo hướng quy định rõ trách nhiệm phải nhận người

khuyết tật đối với doanh nghiệp để các doanh nghiệp có trách nhiệm hơn trong việc sử dụng lao động là người khuyết tật; ii) Cần sửa đổi Điều 34 Luật Người khuyết tật theo hướng quy định cơ sở sản xuất, kinh doanh chỉ cần sử dụng người khuyết tật vào làm việc nhiều hơn tỷ lệ bắt buộc là được hưởng sự hỗ trợ của Nhà nước. Cần nghiên cứu, sửa đổi quy định về tỷ lệ lao động là người khuyết tật từ 30% trở lên được hưởng các chính sách ưu đãi theo hướng giảm tỷ lệ xuống ở mức thấp hơn, hoặc áp dụng chính sách ưu đãi tương ứng với tỷ lệ sử dụng người khuyết tật, mức độ khuyết tật của người lao động.

Hai là, việc đào tạo nghề đối với người khuyết tật trong thời gian tới cần chú ý đến chất lượng đào tạo, đào tạo thành nghề, làm được nghề thì mới hy vọng có việc làm, tránh đào tạo hình thức, dàn trải, chạy theo số lượng. Cần nghiên cứu, xây dựng kế hoạch đào tạo nghề chi tiết áp dụng đối với người khuyết tật. Nghiên cứu, điều chỉnh chính sách, quy định về tổ chức dạy nghề cho người khuyết tật phù hợp với điều kiện thực tế của các địa phương để bảo đảm điều kiện cho cơ sở tổ chức dạy và người khuyết tật học nghề có thể thực hiện được. Đối với doanh nghiệp không thực hiện được quy định tiếp nhận một tỷ lệ nhất định lao động là người khuyết tật thì nộp một khoản tiền nhất định vào Quỹ việc làm người khuyết tật.

Ba là, xem xét chỉnh sửa quy định về các hành vi cấm sử dụng lao động là người khuyết tật: Nghiên cứu sửa đổi việc cấm người sử dụng lao động sử dụng lao động là người khuyết tật bị suy giảm khả năng lao động từ 51% trở lên làm thêm giờ; làm việc vào ban đêm bằng quy định những việc người sử dụng lao động cần phải làm (nguyên tắc thỏa thuận và bảo đảm sức khỏe) khi sử dụng lao động là người khuyết tật suy giảm khả năng lao động từ 51% trở lên làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm để bảo đảm nguyên tắc bình đẳng giữa lao động là người khuyết tật và lao động là người không khuyết tật trên thị trường lao động. Việc làm thêm, làm đêm là theo nguyên tắc thỏa thuận và tự nguyện. Nghiên cứu kinh nghiệm quốc tế và quy định của các quốc gia phát triển để xây dựng danh mục nghề, công việc hạn chế sử dụng lao động là người khuyết tật. Cần có sự tham gia của lao động là người khuyết tật trong quá trình xây dựng danh mục nghề, công việc hạn chế sử dụng lao động là người khuyết tật.

Tóm lại, trách nhiệm bảo đảm quyền của người khuyết tật trong các doanh nghiệp Việt Nam là trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp. Pháp luật Việt Nam đã quy định rõ trách nhiệm bảo đảm quyền con người mà trụ cột là quyền lao động và việc làm của người khuyết tật. Tuy nhiên, các quy định còn nhiều bất cập, tính khả thi chưa

cao nên các doanh nghiệp gặp nhiều rào cản trong thực hiện trách nhiệm bảo đảm quyền lao động và việc làm của người khuyết tật. Điều này đòi hỏi phải tiếp tục nghiên cứu, rà soát, sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện pháp luật để tạo cơ sở pháp lý cho doanh nghiệp thực hiện quyền của người khuyết tật ngày càng tốt hơn. ■

Tài liệu tham khảo

- (1) Ủy ban Quốc gia về người khuyết tật Việt Nam, *Báo cáo nghiên cứu, đánh giá tình hình thực hiện các quy định của Bộ luật Lao động và các văn bản có liên quan về lao động là người khuyết tật*, Hà Nội, 2018, trang 3.
- (2) PV, *Doanh nghiệp và trách nhiệm xã hội về việc sử dụng lao động là người khuyết tật*, <http://donghanhviet.vn/news/2671/393/Doanh-nghiep-va-trach-nhiem-xa-hoi-ve-vec-s-dung-lao-dong-la-nguoi-khuyet-tat/>, news_detail_tpl, truy cập ngày 10/11/2020.
- (3) Văn phòng Tổ chức lao động quốc tế, *Hướng tới cơ hội việc làm bình đẳng cho người khuyết tật thông qua hệ thống pháp luật - Tài liệu hướng dẫn*, https://www.ilo.org/hanoi/Whatwedo/Publications/WCMS_144580/lang--vi/index.htm, Geneva 22, Thụy Sĩ. Catalog, 2004, trang 9, truy cập ngày 10/11/2020.
- (4) Liên hợp quốc, *Điều 27-Lao động và việc làm, Công ước quốc tế về quyền của người khuyết tật*, <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/linh-vuc-khac/Cong-uoc-ve-quyen-cua-nguoi-khuyet-tat-269871.aspx>, truy cập ngày 10/11/2020.
- (5) Quốc hội, *Bộ luật Lao động năm 2019*, <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/lao-dong-tien-luong/Bo-Luat-lao-dong-2019-333670.aspx>, truy cập ngày 10/11/2020.
- (6) Quốc hội, *Luật về người khuyết tật năm 2010*, <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/van-hoa-xa-hoi/Luat-nguoi-khuyet-tat-2010-108081.aspx>, truy cập ngày 10/11/2020.
- (7) Chính phủ, *Nghị định số 144/2013/NĐ-CP ngày 29/10/2013 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính về bảo trợ, cứu trợ xã hội và bảo vệ, chăm sóc trẻ em*, <https://thukyluat.vn/vb/nghi-dinh-144-2013-nd-cp-xu-phat-vphc-bao-tro-cuu-tro-xa-hoi-339a3.html>, truy cập ngày 10/11/2020.
- (8) Trâm Anh, *Công bố Sách trắng doanh nghiệp Việt Nam năm 2020*, <http://kinhtedothi.vn/cong-bo-sach-trang-doanh-nghiep-viet-nam-nam-2020-382652.html>, truy cập ngày 12/11/2020.
- (9) Chính phủ, *Nghị định số 28/2012/NĐ-CP ngày 10/4/2012 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Người khuyết tật*, vanban.chinhphu.vn/portal/page/portal/chinhphu/hethongvanban?class_id=1&page=1&mode=detail&document_id=157455, truy cập ngày 10/11/2020.
- (10) Ủy ban Quốc gia về người khuyết tật Việt Nam, *Báo cáo nghiên cứu, đánh giá tình hình thực hiện các quy định của Bộ luật Lao động và các văn bản có liên quan về lao động là người khuyết tật, tháng 1 năm 2018*, Hà Nội, trang 3.
- (11) Ủy ban Quốc gia về người khuyết tật Việt Nam, *Báo cáo nghiên cứu, đánh giá tình hình thực hiện các quy định của Bộ luật Lao động và các văn bản có liên quan về lao động là người khuyết tật, tháng 1 năm 2018*, Hà Nội, trang 18-22.