

ĐẢM BẢO QUYỀN LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI KHUYẾT TẬT THEO CÔNG ƯỚC QUỐC TẾ VỀ QUYỀN CỦA NGƯỜI KHUYẾT TẬT TẠI VIỆT NAM

ĐINH THỊ THANH THỦY*

Tóm tắt: Đảm bảo bình đẳng, không phân biệt đối xử và thúc đẩy thụ hưởng quyền của người khuyết tật, trong đó có quyền lao động là vấn đề không chỉ của riêng một quốc gia mà là vấn đề toàn cầu hiện nay. Đối với Việt Nam, trong bối cảnh thực thi và nội luật hóa các nội dung của Công ước quốc tế về quyền của người khuyết tật (Convention on the Rights of Persons with Disabilities, CRPD), yêu cầu này càng trở nên cấp bách khi người khuyết tật phải đối mặt với vô số rào cản do những khó khăn về thể chất, tương tác xã hội và cơ chế pháp lý, làm hạn chế cơ hội việc làm và sự tham gia của họ vào thị trường lao động. Bài viết trên cơ sở phân tích thực trạng nội dung quyền lao động cũng như yêu cầu đảm bảo quyền lao động, đối sánh quy định pháp luật Việt Nam với nội dung CRPD, khuyến nghị một số giải pháp hoàn thiện pháp luật về đảm bảo quyền lao động của người khuyết tật ở Việt Nam hiện nay.

Từ khóa: Đảm bảo quyền lao động, người khuyết tật, CRPD

Ngày nhận bài: 15/01/2024; Biên tập xong: 20/02/2024; Duyệt đăng: 22/02/2024

ENSURING THE RIGHT TO WORK OF PEOPLE WITH DISABILITIES ACCORDING TO THE INTERNATIONAL CONVENTION ON THE RIGHTS OF PERSONS WITH DISABILITIES IN VIETNAM

Abstract: Ensuring equality, non-discrimination and promoting the enjoyment of the rights of people with disabilities, including the right to work, is not only a national issue but a global issue today. For Vietnam, in the context of implementing and legislating the contents of the International Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD), this requirement becomes even more urgent when people with disabilities face countless barriers due to physical difficulties, social interactions and legal mechanisms which limit their employment opportunities and participation in the labor market. The article is based on analyzing the current status of the content of the right to work as well as the requirements to ensure the right to work, comparing Vietnamese legal regulations with the content of the CRPD Convention, recommending a number of solutions to complete the law regarding ensuring the right to work of people with disabilities in Vietnam today.

Keywords: Ensuring the right to work, people with disabilities, CRPD

Received: Jan 15th, 2024; **Editing completed:** Feb 20th, 2024; **Accepted for publication:** Feb 22nd, 2024

1. Quyền lao động và đảm bảo quyền lao động của người khuyết tật trong pháp luật quốc tế và CRPD

1.1. Khái quát về quyền lao động của người khuyết tật

Công ước của Liên hợp quốc về Quyền của người khuyết tật - CRPD được thông qua ngày 13/12/2006, là văn bản quốc tế đầu tiên ghi nhận tình trạng khuyết tật liên quan đến quyền con người, đặc biệt đã thay đổi cách nhìn đối với tình trạng khuyết tật là một vấn đề xã hội, xác lập sự dịch chuyển từ

phương thức tiếp cận theo hướng nhân đạo sang hướng nhân quyền, đó là “Người khuyết tật bao gồm những người có khiếm khuyết lâu dài về thể chất, tâm thần, trí tuệ hoặc giác quan mà khi tương tác với những rào cản khác nhau có thể phương hại đến sự tham gia hữu hiệu và trọn vẹn của họ vào xã hội trên cơ sở bình đẳng với những người khác” (Điều 1). Có thể thấy, nhận diện về người khuyết tật (NKT) của CRPD đã tiếp cận khá toàn diện dưới các

* Email: Thanhthuy3075@gmail.com
Tiến sĩ, Trường Đại học Thương mại

khía cạnh y tế, xã hội và quyền. Luật người khuyết tật (Luật NKT) năm 2010 định nghĩa 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”¹. Định nghĩa này nhận diện NKT chủ yếu dưới khía cạnh y tế, chưa đề cập đến những rào cản ngăn cản NKT (hoặc có nguy cơ ngăn cản) tham gia vào mọi quan hệ xã hội dựa trên cơ sở bình đẳng với những người khác.

Vấn đề quyền lao động và bảo đảm quyền lao động của NKT được quy định tại CRPD, Công ước số 159 về tái thích ứng nghề nghiệp và việc làm cho NKT và nhiều văn bản pháp luật quốc tế khác như: Tuyên bố về quyền của NKT năm 1975; Những quy tắc bình đẳng về cơ hội của NKT năm 1993; Công ước số 100 về trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau năm 1951; Công ước số 111 về phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp năm 1958. Các quốc gia trên thế giới cũng ghi nhận và bảo đảm quyền lao động của NKT ở nhiều góc độ khác nhau như Luật NKT Hoa Kỳ năm 1990 (sửa đổi năm 2008); Luật cơ bản về NKT năm 2004 của Nhật Bản; Luật NKT năm 1990 (sửa đổi năm 2015) của Trung Quốc; Luật NKT năm 2010 của Việt Nam...

Quyền lao động (the right to work) là quyền con người được làm việc, tham gia vào việc làm một cách có hiệu quả và không bị ngăn cản sự tự do làm việc. Theo đó, Điều 23 Tuyên ngôn quốc tế về nhân quyền (Universal Declaration of Human Rights - UDHR) quy định “Ai cũng có quyền được làm việc, được tự do lựa chọn việc làm”; Khoản 1 Điều 6 Công ước Quốc tế về các Quyền Kinh tế, Xã hội và Văn hóa (ICESCR) ghi nhận “thừa nhận quyền làm việc, trong đó bao gồm quyền của tất cả mọi người có cơ hội kiếm sống bằng công việc do họ tự do lựa chọn hoặc chấp nhận”; Khoản 1 Điều 27 CRPD “công nhận quyền lao động của NKT trên cơ sở bình đẳng với những người khác, quyền này

bao gồm cả quyền có cơ hội tự kiếm sống bằng hình thức lao động do người lao động chọn hoặc chấp nhận trên thị trường lao động và trong môi trường lao động mở, dễ tiếp cận với NKT” và một số Công ước, khuyến nghị của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) như Công ước số 159 về tái thích ứng nghề nghiệp và việc làm của người có khuyết tật; Khuyến nghị số 168 về phục hồi chức năng lao động và việc làm của NKT... Nhìn chung, các nội dung pháp lý quy định quyền lao động của NKT đều yêu cầu các quốc gia thành viên thúc đẩy việc thực hiện các nguyên tắc sau: (i) *Một là*, cấm phân biệt trên cơ sở khuyết tật trong mọi vấn đề liên quan đến việc làm, bao gồm điều kiện tuyển dụng, duy trì việc làm, thăng tiến nghề nghiệp, điều kiện làm việc an toàn và bảo đảm sức khỏe; (ii) *Hai là*, bảo vệ quyền của NKT được có điều kiện làm việc chính đáng và thuận lợi trên cơ sở bình đẳng với những người lao động khác; (iii) *Ba là*, tạo điều kiện cho NKT tiếp cận các chương trình kỹ thuật và hướng nghiệp, dịch vụ việc làm, đào tạo nghề và nâng cao trình độ; (iv) *Bốn là*, thúc đẩy cơ hội việc làm và thăng tiến nghề nghiệp cho NKT trên thị trường lao động thuộc khu vực nhà nước và tư nhân; (v) *Năm là*, bảo đảm tạo điều kiện hợp lý cho NKT tại nơi làm việc².

Dựa trên các nguyên tắc cơ bản trên, nội dung của quyền lao động của NKT bao gồm³:

Thứ nhất, quyền được tham gia lao động, việc làm của NKT như những lao động khác⁴, được bảo đảm về mặt pháp lý như được tuyển dụng trong các lĩnh vực công và lĩnh vực tư bằng các biện pháp và chính sách thích hợp. Năm 1990, Hoa Kỳ đã ban hành Đạo luật về NKT (sửa đổi năm 2008) ghi nhận và bảo vệ quyền dân sự toàn diện cho NKT trong lĩnh vực việc làm, dịch vụ của Chính phủ tiểu bang và địa phương, nhà ở công cộng, vận tải và viễn thông, theo đó yêu cầu người sử dụng

¹ Khoản 1, Điều 2 Luật người khuyết tật năm 2010

² Điều 27CRPD.

³ CRPD

⁴ Khoản 1 Điều 27 CRPD

lao động phải tạo ra các điều kiện cơ bản, bình đẳng nhất trong quá trình tuyển dụng lao động, không được vi phạm; nhà nước có ưu đãi về thuế cho doanh nghiệp khi họ phải sửa chữa, thay đổi chỗ làm việc để phù hợp với NKT. Luật bảo hộ NKT của Trung Quốc năm 1990 quy định nhà nước có chính sách bảo hộ việc làm với NKT theo hai hình thức: (i) hình thức “tập trung”, nghĩa là nhà nước và xã hội thành lập các doanh nghiệp phúc lợi để cung cấp việc làm cho NKT (Điều 29); (ii) hình thức “phân tán” là các cơ quan nhà nước, tổ chức phi chính phủ, doanh nghiệp... phải sử dụng một tỷ lệ nhất định NKT vào làm việc phù hợp với điều kiện thực tế tại địa phương (Điều 30). Luật NKT Thái Lan quy định doanh nghiệp, các cơ quan công quyền sử dụng tỷ lệ NKT làm việc ở các vị trí phù hợp (Bộ trưởng Bộ Lao động quyết định tỷ lệ này), mức tối thiểu tuyển dụng NKT ít nhất là 1% trên tổng số lao động được tuyển, nhà nước có chính sách thu thuế riêng với những người sử dụng lao động không tuyển dụng NKT làm việc. Luật thúc đẩy việc làm và phục hồi chức năng lao động cho NKT của Hàn Quốc năm 1991 quy định các cơ quan nhà nước và tổ chức công phải tuyển dụng ít nhất 3% số NKT trên tổng số lao động vào làm việc; công ty tư nhân có trên 50 lao động bắt buộc phải tuyển dụng ít nhất 2,7% NKT vào làm việc, tỷ lệ này đến năm 2019 phải đạt 3,15%. Hàn Quốc thành lập Tổng cục tuyển dụng người tàn tật và các chi nhánh ở địa phương với chức năng, nhiệm vụ như tư vấn nghề nghiệp, đào tạo phát triển năng lực nghề nghiệp cho NKT, hỗ trợ tuyển dụng NKT... Với những cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp không tuyển đủ số lượng NKT làm việc sẽ bị áp dụng mức phạt tương đương 60% mức lương của một người nhân với số lượng NKT tuyển thiếu (mức nộp phạt hàng tháng đến khi tuyển đủ NKT theo quy định, ngoài ra sẽ bị công bố danh tính công khai trên phương tiện thông tin đại chúng). Với các biện pháp quyết liệt đó, tính đến 31/12/2015 Hàn Quốc

đã có gần 200.000 NKT có việc làm, trong đó khoảng 30.000 NKT làm việc trong cơ quan nhà nước, số còn lại làm trong khu vực tư nhân⁵. Liên quan đến bảo đảm quyền lao động của NKT, Nhật Bản ban hành Bộ luật Xúc tiến lao động là người khuyết tật quy định mỗi doanh nghiệp phải tiếp nhận 1,8% lao động là NKT trong tổng số biên chế, đồng thời luật cũng đưa ra chế tài xử phạt với doanh nghiệp tuyển thiếu⁶.

Thứ hai, NKT có quyền được đảm bảo tạo điều kiện làm việc cũng như việc làm và tiền lương. Cùng với ghi nhận quyền tham gia lao động của NKT là việc đảm bảo các điều kiện làm việc cho NKT nhằm phát huy khả năng lao động cũng như đảm bảo sức khỏe, thể trạng của NKT như điều kiện về thời gian làm việc, môi trường làm việc, thời gian làm việc... phù hợp, thuận lợi cho NKT, nghiêm cấm sự phân biệt đối xử với NKT trong quá trình làm việc, từ tuyển dụng lao động, thực hiện công việc và các điều kiện đảm bảo an toàn lao động..., đảm bảo NKT không bị bóc lột, bạo hành hoặc lạm dụng⁷. Cơ hội về điều kiện làm việc cũng như tiền lương thụ hưởng cho các công việc có giá trị ngang nhau của NKT với người lao động khác là giống nhau. Luật Công bằng về việc làm năm 1998 của Nam Phi quy định người sử dụng lao động phải cung cấp và duy trì các biện pháp an toàn lao động và đảm bảo sức khỏe phù hợp cho người lao động khuyết tật. Đạo luật Người Mỹ Khuyết tật (ADA) năm 2009 nghiêm cấm người sử dụng lao động quyết định chấm dứt hợp đồng hoặc có hành động bất lợi đối với người lao động khuyết tật dựa trên kết quả khám sức khỏe, nếu muốn chấm dứt lao động thì phải chứng

⁵ <https://tapchilaodong.vn/hoi-thao-chia-se-kinh-nghiem-tao-viec-lam-doi-voi-nguoi-khuyet-tat-viet-nam-han-quoc-1305350.html>, truy cập ngày 12/10/2023.

⁶ Báo cáo Nghiên cứu, đánh giá tình hình thực hiện các quy định của BLLĐ và các văn bản có liên quan về lao động là người khuyết tật, <https://acdc.vn/uploads/documents/files/5c3838c859f62.pdf>, truy cập ngày 12/12/2023.

⁷ Điều 16, Điều 27 CRPD.

minh rằng người lao động không thể thực hiện các chức năng công việc thiết yếu của mình hoặc trên thực tế đặt ra việc này có thể dẫn đến mối đe dọa mà không thể bị khắc phục được. Tại Hàn Quốc, Luật Phúc lợi dành cho NKT (sửa đổi theo Luật số 4179 ngày 30/12/1989) quy định Chính phủ và chính quyền địa phương phải cung cấp các chương trình để thúc đẩy việc làm cho NKT bằng cách kiểm tra năng khiếu nghề, hướng nghiệp cho NKT và điều chỉnh công việc phù hợp với họ; khuyến khích sử dụng NKT trong các dự án công cộng và tạo việc làm phù hợp với năng lực của NKT (Điều 30).

Thứ ba, NKT có quyền tiếp cận các chương trình kỹ thuật, hướng nghiệp chung, các dịch vụ việc làm cũng như đào tạo nghề nhằm thúc đẩy các cơ hội nghề nghiệp, cơ hội tự tạo nghề nghiệp cho NKT; tuyển dụng NKT trong lĩnh vực công và thúc đẩy tuyển dụng NKT trong lĩnh vực tư.

1.2. Vấn đề đảm bảo quyền lao động của người khuyết tật trong pháp luật quốc tế và Việt Nam

Có thể nói, các rào cản và thách thức mà NKT phải đối mặt rất đa dạng, do đó CRPD không bắt buộc các quốc gia phải thực hiện mà khuyến khích các quốc gia tự điều chỉnh những biện pháp phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội của đất nước. Tuy nhiên, nhà nước có trách nhiệm chính trong việc bảo đảm quyền của NKT, bên cạnh sự chung tay của cả cộng đồng xã hội, theo nguyên tắc bắt buộc các quốc gia thành viên phải cam kết bảo đảm và thúc đẩy việc biến các quyền và tự do cơ bản của con người thành hiện thực đối với NKT mà không có bất kỳ sự phân biệt đối xử nào⁸.

Các biện pháp đảm bảo quyền lao động của NKT được phân loại dựa theo căn cứ khác nhau, như biện pháp lập pháp và biện pháp hành pháp; biện pháp bảo vệ quyền và biện pháp thúc đẩy quyền của NKT. Trong nội dung bài viết này, tác giả phân

loại các biện pháp đảm bảo quyền lao động của NKT theo ba góc độ, tương ứng với ba nhóm biện pháp: (i) nhóm biện pháp xã hội; (ii) nhóm biện pháp kinh tế; (iii) nhóm biện pháp pháp lý⁹.

- *Biện pháp xã hội*: Đó là việc sử dụng biện pháp tác động đến ý thức và môi trường xã hội tạo thuận lợi cho việc thực hiện quyền lao động của NKT bao gồm: (i) tăng cường nhận thức về quyền lao động của NKT; (ii) đảm bảo cơ sở vật chất cho NKT trong các lĩnh vực của đời sống; (iii) tăng cường xã hội hóa hoạt động trợ giúp NKT trong lĩnh vực lao động.

- *Biện pháp kinh tế*: Đây là những biện pháp nhằm đảm bảo về nguồn thu nhập, hỗ trợ về mặt tài chính cho NKT và để thực hiện chính sách lao động đối với NKT bao gồm: (i) hỗ trợ giải quyết việc làm cho NKT; (ii) bảo vệ nguồn thu nhập cho NKT; (iii) hỗ trợ về mặt tài chính cho NKT và triển khai các chính sách, đề án liên quan tới việc làm cho NKT.

- *Biện pháp pháp lý*: Các biện pháp pháp lý được thực hiện nhằm bảo đảm thực thi có hiệu quả quyền lao động của NKT trên thực tiễn, thông qua các biện pháp cụ thể như: (i) ghi nhận việc bảo đảm quyền lao động của NKT trong hệ thống văn bản pháp luật; (ii) quy định trách nhiệm của chủ thể liên quan trong việc bảo đảm quyền lao động của NKT; (iii) trách nhiệm pháp lý đối với hành vi vi phạm về quyền lao động của NKT; (iv) cơ chế khen thưởng, giải quyết khiếu nại, tố cáo, giải quyết tranh chấp liên quan đến việc thực hiện pháp luật về quyền lao động của NKT.

Như vậy, đảm bảo quyền lao động của NKT đã được ghi nhận trong văn bản pháp luật của quốc gia, như Luật NKT (Việt Nam); Luật Bảo vệ NKT (Trung Quốc)¹⁰; Luật Cơ bản về NKT (Nhật Bản)¹¹; Đạo luật

⁸ Khoản 1 Điều 4 CRPD

⁹ *Giáo trình Luật Người khuyết tật Việt Nam*, Đại học Luật Hà Nội, Nxb Công an nhân dân, tr 313.

¹⁰ http://www.npc.gov.cn/zgrdw/npc/xinwen/2018-11/05/content_2065632.htm, truy cập ngày 12/12/2023.

¹¹ <https://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/law/archives>.

Thúc đẩy và phát triển chất lượng cuộc sống của NKT (Thái Lan)¹²; Luật phúc lợi cho NKT, Luật thúc đẩy di chuyển thuận lợi của người cao tuổi và NKT, Luật khuyến khích tuyển sinh vào các trường chuyên biệt, Luật khuyến khích việc làm của NKT (Nhật Bản)...¹³.

Ở Việt Nam, quyền lao động của NKT bao gồm tất cả các quyền của người lao động được ghi nhận trong Hiến pháp năm 2013, đạo luật có giá trị pháp lý cao nhất, đó là quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc¹⁴, Luật Giáo dục nghề nghiệp năm 2014, Bộ luật Lao động (BLLĐ) năm 2012 và 2019. Luật NKT năm 2010 đã tạo ra bước ngoặt mới cho pháp luật Việt Nam khi thay đổi cách tiếp cận theo xu hướng chung của thế giới, quyền NKT được tiếp cận dưới góc độ nhân quyền thay vì nhân đạo như trước đây gồm các quy định về quyền và nghĩa vụ của NKT (Điều 4); chính sách của Nhà nước đối với NKT (Điều 5) và vấn đề dạy nghề và việc làm (từ Điều 32 đến Điều 35). BLLĐ năm 2019 xác định chính sách của Nhà nước về lao động nói chung, chính sách khuyến khích, ưu đãi đối với người sử dụng lao động trong tạo việc làm và sử dụng lao động là NKT (khoản 7 Điều 4, Điều 158). Luật NKT năm 2010 đã cụ thể hóa các bảo đảm về việc làm đối với NKT tại Điều 33.

2. Thực trạng đảm bảo quyền lao động cho người khuyết tật ở Việt Nam hiện nay và kiến nghị hoàn thiện khung pháp lý

Như đã phân tích, quy định về đảm bảo lao động và việc làm của NKT đã được ghi nhận khá đầy đủ trong các văn bản pháp luật của Việt Nam hiện nay. Hiện Việt Nam có khoảng 7 triệu NKT, chiếm 7% dân số từ 02 tuổi trở lên. Số NKT trong độ tuổi lao động là 61%, trong đó 40% còn khả năng lao

động, tuy nhiên, chỉ có 31,7% NKT từ 15 tuổi trở lên có việc làm so với 83,8% người không khuyết tật. Trong số khoảng 7 triệu NKT, có đến 87,27% sống ở nông thôn, tỷ lệ NKT ở khu vực này thuộc diện nghèo và cận nghèo thường cao gấp 3 tỷ lệ nghèo trung bình của cả nước. Trình độ học vấn của NKT thấp hơn nhiều so với mặt bằng chung, hơn 41% số NKT từ 06 tuổi trở lên không biết chữ, số NKT có trình độ từ tốt nghiệp trung học cơ sở trở lên chỉ chiếm 19,5%. Về trình độ chuyên môn, hơn 93% NKT từ 16 tuổi trở lên không có chuyên môn; số có bằng cấp từ chứng chỉ nghề trở lên chỉ chiếm 6,5%¹⁵. Bài viết sẽ nêu lên một số hạn chế liên quan đến quy định về đảm bảo quyền lao động cho NKT trong các quy định pháp luật hiện nay ở Việt Nam trên cơ sở đối chiếu với các quy định của Công ước CRPD.

Thứ nhất, về quyền lao động của NKT nhằm khuyến khích NKT tự tạo việc làm, tạo việc làm và sử dụng lao động là NKT: Với mục đích thúc đẩy cơ hội việc làm cho NKT, Điều 158 BLLĐ năm 2019 quy định “Nhà nước bảo trợ quyền lao động, tự tạo việc làm của người lao động là NKT; 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 NKT vào làm việc theo quy định của pháp luật về NKT”. Cụ thể hơn, Điều 34 Luật NKT năm 2010 quy định các cơ sở sản xuất kinh doanh (SXKD) sử dụng từ 30% tổng số lao động là NKT trở lên sẽ được hưởng những ưu đãi của Nhà nước về hỗ trợ cải tạo điều kiện, môi trường làm việc phù hợp cho NKT; được miễn thuế thu nhập doanh nghiệp; được vay vốn với lãi suất ưu đãi theo dự án phát triển SXKD; được ưu tiên cho thuê đất, mặt bằng, mặt nước và miễn, giảm tiền thuê đất, mặt bằng, mặt nước phục vụ SXKD theo tỷ lệ lao động là NKT, mức độ khuyết tật của người lao động và quy mô doanh nghiệp¹⁶.

html, truy cập ngày 12/12/2023.

¹² <http://web1.dep.go.th/sites/default/files/files/law/178.pdf>, truy cập ngày 10/10/2023.

¹³ <https://elaws.e-gov.gojp/document?lawid=345AC1000000084> truy cập ngày 19/12/2023.

¹⁴ Khoản 1 Điều 35 Hiến pháp năm 2013

¹⁵ <https://nhandan.vn/giai-phap-cao-viec-lam-cho-nguoi-khuyet-tat-post745574.html>, truy cập ngày 10/10/2023.

¹⁶ Các ưu đãi cụ thể được quy định tại Điều 9

Tuy nhiên, thực tế không phải cơ sở SXKD nào cũng có thể sử dụng từ 30% tổng số lao động trở lên là NKT để được hưởng những ưu đãi trên. Do đó, để khuyến khích các cơ sở SXKD nhận lao động là NKT vào làm việc, qua đó tạo cơ hội việc làm cho NKT, Điều 10 Nghị định số 28/2012/NĐ-CP của Chính phủ ngày 10/4/2012 quy định doanh nghiệp sử dụng từ 10 NKT làm việc ổn định được hưởng chính sách ưu đãi về kinh phí cải tạo điều kiện, môi trường làm việc và vay vốn ưu đãi phát triển SXKD. Các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp sử dụng từ 10 NKT làm việc ổn định được hưởng chính sách kinh phí cải tạo điều kiện, môi trường làm việc. Việc đặt ra điều kiện để được hưởng các chính sách ưu đãi, hỗ trợ của Nhà nước là cần thiết, tránh việc các cơ sở SXKD lợi dụng các chính sách tiến bộ, nhân văn của Nhà nước để được hưởng những lợi ích không chính đáng.

Tuy nhiên, kết quả khảo sát của Ủy ban Quốc gia về NKT Việt Nam năm 2018 tại 08 tỉnh, thành phố (Hà Nội, Quảng Ninh, Hải Dương, Thái Bình, Vĩnh Phúc, Thanh Hoá, Thừa Thiên - Huế, Thành phố Hồ Chí Minh) cho thấy, số cơ sở SXKD có sử dụng lao động là NKT đạt tỷ lệ từ 30% tổng số lao động trở lên là rất ít. Trong khi đó, lại có khá nhiều cơ sở SXKD sử dụng lao động là NKT nhưng không đạt tỷ lệ 30% tổng số lao động là NKT, do đó không thể tiếp cận được các chính sách ưu đãi của Nhà nước. Mặt khác, khoảng cách giữa 10 lao động và 30% tổng số lao động là NKT là khá xa (đối với đơn vị sử dụng nhiều lao động). Về ưu đãi thuế thu nhập doanh nghiệp, ngoài điều kiện sử dụng từ 30% số lao động bình quân trong năm là NKT, để được miễn thuế thu nhập doanh nghiệp, doanh nghiệp còn phải đáp ứng điều kiện có số lao động bình quân trong năm từ 20 người trở lên theo quy định tại khoản 4 Điều 4 Luật Thuế thu nhập doanh nghiệp năm 2008 (sửa đổi, bổ sung

năm 2013). Tuy vậy, trên thực tế các quy định này chưa thực sự khuyến khích, tạo ra động lực thúc đẩy doanh nghiệp, cơ sở SXKD nhận lao động là NKT vào làm việc.

Nhà nước bảo trợ quyền lao động của NKT cũng như quyền tự tạo việc làm của NKT¹⁷ với các chính sách cụ thể như: Cho vay vốn với lãi suất ưu đãi để sản xuất kinh doanh từ Ngân hàng chính sách xã hội¹⁸; những doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động là NKT được vay ưu đãi từ Quỹ quốc gia về việc làm¹⁹; các cơ quan, đơn vị, tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân không được từ chối tuyển dụng NKT có đủ điều kiện vào làm việc hoặc hạn chế cơ hội làm việc của họ bằng cách đặt ra tiêu chuẩn tuyển dụng trái pháp luật²⁰; người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến lao động là NKT khi quyết định các vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của họ²¹. Bên cạnh đó, quy định hỗ trợ cho người sử dụng lao động sử dụng nhiều lao động là NKT²² gồm hỗ trợ, cải tạo điều kiện, môi trường làm việc phù hợp, được miễn thuế thu nhập doanh nghiệp, vay vốn với lãi suất ưu đãi theo dự án phát triển sản xuất, kinh doanh; được ưu tiên cho thuê đất, mặt bằng, mặt nước và miễn, giảm tiền thuê đất, mặt bằng, mặt nước phục vụ sản xuất kinh doanh theo tỷ lệ lao động là NKT, mức độ khuyết tật của người lao động và quy mô doanh nghiệp²³. Tuy nhiên, trên thực tế, do việc cải tạo điều kiện môi trường làm việc cũng làm gia tăng chi phí sản xuất của doanh nghiệp, nhiều doanh nghiệp do nhiều nguyên nhân chưa tiếp cận được với việc hỗ trợ kinh phí của Nhà nước về cải tạo môi trường làm việc, đây cũng là lý do chưa thúc đẩy được người sử dụng lao

¹⁷ Điều 158 Bộ luật Lao động năm 2019.

¹⁸ Điều 8 Nghị định quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Người khuyết tật.

¹⁹ Điều 27,28 Nghị định 61/2015/NĐ-CP của Chính phủ ngày 9/7/2015 về chính sách hỗ trợ tạo việc làm và quỹ quốc gia về việc làm.

²⁰ Điều 33 Luật Người khuyết tật năm 2010.

²¹ Điều 159 Bộ luật Lao động năm 2019.

²² Khoản 6 Điều 5 Luật Việc làm năm 2013

²³ Điều 34 Luật Người khuyết tật năm 2010

Nghị định số 28/2012/NĐ-CP của Chính phủ ngày 10/4/2012 quy định chi tiết hướng dẫn thi hành một số điều của Luật NKT.

động tuyển dụng NKT. Pháp luật hiện hành quy định doanh nghiệp sử dụng từ 10 NKT làm việc ổn định sẽ được hưởng ưu đãi về cải tạo điều kiện, môi trường làm việc; ưu đãi về vốn vay ưu đãi theo dự án phát triển kinh doanh từ ngân hàng chính sách xã hội. Các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp sử dụng từ 10 NKT làm việc ổn định được hưởng chính sách về cải tạo điều kiện, môi trường làm việc²⁴. Bên cạnh đó, Điều 10 Nghị định quy định chi tiết thi hành Luật NKT năm 2010 (theo Văn bản hợp nhất số 763/VBHN-BLĐTBXH ngày 28/2/2019) chỉ giải thích mức hưởng chính sách ưu đãi phụ thuộc vào tỷ lệ lao động NKT mà không đề cập đến mức độ khuyết tật và quy mô doanh nghiệp trong khi các yếu tố này cũng ảnh hưởng tới tỷ lệ tham gia vào thị trường lao động của NKT hiện nay²⁵. Theo điều tra hiện nay, tỷ lệ tham gia vào thị trường lao động của NKT được đánh giá là tương đối thấp và chênh lệch rất lớn với nhóm người không khuyết tật²⁶.

Bên cạnh đó, cũng cần lưu ý đến quy định về mức độ khuyết tật của NKT trong việc thụ hưởng chính sách bảo trợ xã hội, bảo hiểm y tế, các ưu đãi... trong các văn bản pháp luật hiện nay. Theo quy định của pháp luật, khuyết tật được chia thành 03 mức độ khác nhau là: Đặc biệt nặng, nặng và nhẹ (khoản 2 Điều 3 Luật NKT năm 2010), được quy định chi tiết tại khoản 3 Điều 4 Nghị định số 28/2012/NĐ-CP hướng dẫn Luật NKT. Tuy nhiên, quy định về việc xác định

mức độ khuyết tật nhẹ khi được Hội đồng giám định y khoa kết luận “có khả năng tự phục vụ sinh hoạt hoặc suy giảm khả năng lao động dưới 61%” (điểm c khoản 3 Điều 4 Nghị định số 28/2012/NĐ-CP) mâu thuẫn với quy định tỷ lệ suy giảm khả năng lao động tại BLLĐ năm 2019, đó là nghiêm cấm “sử dụng người lao động là NKT nhẹ suy giảm 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 NKT đồng ý” (khoản 1 Điều 160). Bên cạnh đó, căn cứ chủ yếu để xác định một NKT được hưởng chính sách bảo trợ xã hội hiện dựa vào mức độ khuyết tật của người đó, chẳng hạn NKT mức độ nặng và đặc biệt nặng được nhận trợ cấp xã hội hàng tháng (khoản 1 Điều 44 Luật NKT năm 2010); NKT đặc biệt nặng và nặng được hưởng các chính sách về bảo trợ xã hội; được cấp bảo hiểm y tế miễn phí, được trợ giúp pháp lý miễn phí (Điều 44 Luật NKT năm 2010; Điều 12 Luật Bảo hiểm y tế; Điều 7 Luật Trợ giúp pháp lý năm 2017)... Như vậy, với cách phân loại về mức độ khuyết tật hiện tại và sự không thống nhất trong các quy định của pháp luật dẫn đến khoảng trống trong thụ hưởng chính sách bảo trợ xã hội, y tế... của đối tượng NKT có tỷ lệ khuyết tật mức độ nhẹ nhưng khả năng tự phục vụ hoặc suy giảm khả năng lao động dao động trong khoảng từ 51% trở lên đến dưới 61% hiện nay.

Thứ hai, quy định đảm bảo xóa bỏ phân biệt đối xử với NKT trong quan hệ lao động: Việc xóa bỏ sự phân biệt đối xử vì lý do khuyết tật của người lao động trong việc tuyển dụng, duy trì việc làm, thăng tiến hay việc đảm bảo điều kiện làm việc, an toàn và vệ sinh lao động ở Việt Nam nhìn chung còn bất cập. Theo điều tra, có tới 55% số người trả lời phỏng vấn tin là nhà tuyển dụng không muốn thuê lao động là NKT²⁷ và 53% số NKT khi tham gia tuyển dụng bị từ chối

²⁴ Điều 10 Nghị định quy định chi tiết thi hành Luật NKT 2010 (theo Văn bản hợp nhất số 763/VBHN-BLĐTBXH ngày 28/2/2019)

²⁵ Theo Điều tra quốc gia về NKT Việt Nam năm 2016, chỉ có 32,76% số người khuyết tật tham gia lực lượng lao động so với 83,20% số người không khuyết tật, https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2019/03/_trashed-4/, truy cập ngày 20/11/2023

²⁶ Báo cáo độc lập về tình hình thực thi Công ước của Liên hợp quốc về quyền của NKT tại Việt Nam năm 2020, tr38, <https://acdc.vn/index.php/vi/tai-lieu/198/bao-cao-doc-lap-ve-tinh-hinh-thuc-thi-cong-uoc-cua-lien-hop-quoc-ve-quyen-cua-nguoi-khuyet-tat-tai-viet-nam.html>, truy cập ngày 20/11/2023

²⁷ Việt Nam, Điều tra Quốc gia người khuyết tật 2016 (VDS2016), Báo cáo cuối cùng, Tổng cục thống kê, Hà Nội, Việt Nam, 2016, p. 22

nhận vì lý do khuyết tật; nhiều NKT còn bị phân biệt đối xử và kỳ thị tại nơi làm việc, bố trí việc làm không phù hợp, cơ sở hạ tầng và giao thông không tiếp cận; không được ký hợp đồng lao động, lương thấp hoặc không được tăng lương, không được thăng tiến²⁸; có khoảng 13% số NKT từ 15 đến 59 tuổi đã tốt nghiệp tiểu học trở lên trả lời rằng “khuyết tật” là lý do khiến họ không có việc làm²⁹. Những vấn đề này khiến cho NKT tự ti, mặc cảm và không muốn làm việc trong các doanh nghiệp, vì vậy, tình trạng “bị khuyết tật” có thể ngăn cản tìm kiếm việc làm bởi phân biệt đối xử³⁰.

Thứ ba, quy định về dạy nghề, tạo việc làm cho NKT: Trong nhiều năm qua, Đảng và Nhà nước ta rất quan tâm tới việc dạy nghề, tạo việc làm cho NKT, giúp họ hòa nhập xã hội, thông qua việc ban hành hàng loạt chính sách như Chỉ thị 39 của Ban Bí thư ngày 01/11/2019 về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác NKT yêu cầu tạo điều kiện thuận lợi để NKT tiếp cận các chính sách giáo dục nghề, việc làm tín dụng; BLLĐ (sửa đổi) năm 2019 đã dành một mục riêng, với 3 điều quy định về chính sách của Nhà nước đối với lao động là NKT, sử dụng lao động là NKT và những hành vi bị nghiêm cấm khi sử dụng lao động là NKT; Luật NKT năm 2010 (Chương 5) quy định về dạy nghề và việc làm đối với NKT; Quyết định số 1190/QĐ-TTg ngày 05/8/2020 phê duyệt chương trình trợ giúp cho NKT giai đoạn 2021-2030 với khoảng gần 10 tỷ đồng mỗi năm để hỗ trợ dạy nghề, tạo việc làm cho khoảng 19 nghìn NKT... Tuy nhiên, trên thực tế, công tác dạy nghề và tạo việc làm cho NKT gặp nhiều khó khăn, thách thức, số lượng NKT được học nghề, có việc làm còn hạn chế; thiếu chương trình, giáo viên, tư vấn nghề và tạo việc làm

cho NKT; trình độ học vấn của NKT thấp cộng với tâm lý tự ti, mặc cảm của bản thân họ và gia đình cũng là rào cản, hạn chế nhiều cơ hội tiếp cận việc làm, nghề nghiệp; nhiều lao động là NKT học nghề ra khó tìm được việc làm, sản phẩm làm ra không tiêu thụ được hoặc khó tiêu thụ. Số NKT được đào tạo nghề nghiệp phù hợp chiếm tỷ lệ chưa cao, trong số 100 NKT từ 15 tuổi trở lên thì chỉ có 7 người được dạy nghề (7,3%), trong khi con số này ở người không khuyết tật là 22 người (21,9%) mặc dù Nhà nước cũng đã triển khai nhiều đề án trợ giúp NKT trong đào tạo nghề nghiệp³¹. Thực tế này đòi hỏi phải có những sửa đổi, bổ sung hoàn thiện cơ chế chính sách về việc làm dành cho NKT³².

Thứ tư, quy định liên quan đến làm thêm giờ của người lao động và lao động là NKT: Quy định hiện hành về thỏa thuận đồng ý làm thêm giờ giữa người sử dụng lao động và người lao động, trong đó có lao động là NKT chưa bắt buộc phải là văn bản³³. Quy định này thực tế đã xảy ra tranh chấp giữa hai bên khi yêu cầu thanh toán tiền lương làm thêm giờ khi thiếu căn cứ xác định thỏa thuận giữa các bên về việc làm thêm giờ.

Từ những bất cập hạn chế nói trên, để phù hợp với nội dung của CRPD, tác giả khuyến nghị một số giải pháp như sau:

Thứ nhất, về định nghĩa người khuyết tật trong Luật NKT năm 2010 (khoản 1 Điều 2) có nội hàm tiếp cận theo mô hình y tế và chưa bao gồm tất cả các dạng khuyết tật, do đó, cần nghiên cứu sửa đổi theo hướng toàn diện hơn, phù hợp hơn với định nghĩa NKT của CRPD bao hàm cả khía cạnh y tế, khía cạnh xã hội và quyền con người, nhằm đảm

²⁸ Viện nghiên cứu xã hội, kinh tế và môi trường-iSEE, *Xóa bỏ kỳ thị - Quan điểm và đánh giá của người khuyết tật*, Hà Nội, Nxb Tri thức, 2017, tr. 88, 89

²⁹ *Việt Nam, Điều tra Quốc gia người khuyết tật 2016 (VDS2016)*, Sđd, tr. 95

³⁰ *Việt Nam, Điều tra Quốc gia người khuyết tật 2016 (VDS2016)*, Sđd, tr. 94

³¹ Báo cáo độc lập về tình hình thực thi Công ước của Liên hợp quốc về quyền của người khuyết tật tại Việt Nam năm 2020, tr37

³² Hội thảo “*Thực trạng và giải pháp tạo việc làm đôi với người khuyết tật ở Việt Nam*” do Ủy ban Quốc gia về người khuyết tật phối hợp với Ngân hàng thế giới tổ chức ngày 21/3/2023.

³³ Điều 59 Nghị định số 145/NĐ-CP ngày 14/12/2020 hướng dẫn thi hành BLLĐ

bảo tất cả các dạng khuyết tật đều được xác định nhằm bảo đảm cho NKT được tiếp cận các dịch vụ thiết yếu.

Thứ hai, cần hoàn thiện các quy định của pháp luật về đảm bảo quyền lao động của NKT theo hướng tạo ra sự bình đẳng về cơ hội cho NKT tiếp cận và hòa nhập với xã hội³⁴, cụ thể:

- *Một là*, sửa đổi quy định tại Điều 24 Luật NKT về việc tuyển dụng lao động là NKT với tỷ lệ 30% trở lên hoặc sử dụng từ 10 NKT làm việc ổn định để khuyến khích các cơ sở SXKD nhận lao động là NKT vào làm việc; bổ sung chính sách ưu đãi tương ứng với tỉ lệ sử dụng NKT, mức độ khuyết tật của NLĐ (doanh nghiệp sử dụng càng nhiều lao động là NKT thì mức hưởng ưu đãi càng cao).

- *Hai là*, nhằm thúc đẩy và bảo đảm việc làm bình đẳng của NKT và tăng cường trách nhiệm của người sử dụng lao động với NKT, Việt Nam nên tham khảo kinh nghiệm của Hoa Kỳ (Đạo luật về NKT), Trung Quốc (Luật bảo hộ NKT) và một số quốc gia phát triển trong khu vực như Thái Lan, Hàn Quốc, theo CRPD “*Cấm phân biệt trên cơ sở sự khuyết tật trong mọi vấn đề liên quan đến việc làm, bao gồm điều kiện tuyển dụng, sự thuê mướn và tuyển dụng, tiếp tục được tuyển dụng...*” (Điểm a khoản 1 Điều 27). Theo đó, bổ sung điều kiện đối với các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp về cấm phân biệt về các điều kiện làm việc cũng như các chế độ sử dụng, tuyển dụng trong quan hệ lao động với người lao động khuyết tật; tăng mức áp dụng chế tài đối với các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp không chấp hành theo các quy định về lao động khuyết tật.

- *Ba là*, để khuyến khích các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động là NKT hơn, cần nghiên cứu sửa đổi quy định về tỷ lệ tại khoản 4 Điều 4 Luật Thuế thu nhập doanh

nh nghiệp năm 2008 (sửa đổi năm 2013) về thu nhập được miễn thuế cho doanh nghiệp có từ 30% số lao động bình quân trong năm trở lên là NKT... và có số lao động bình quân trong năm từ 20 người trở lên... Bởi lẽ, trên thực tế, có nhiều doanh nghiệp có từ 30% đến 50%, thậm chí là 100% lao động là NKT nhưng lại không đủ tổng số 20 lao động bình quân trong năm hoặc một số doanh nghiệp nhỏ không được hưởng chính sách này dù đã sử dụng lao động là NKT cao hơn tỷ lệ ưu đãi theo quy định. Việc sửa đổi quy định này nhằm thống nhất với các chính sách khác của Nhà nước về khuyến khích doanh nghiệp vừa và nhỏ theo Luật Hỗ trợ doanh nghiệp vừa và nhỏ năm 2017, đồng thời thực sự góp phần hỗ trợ các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động là NKT hiện nay.

- *Bốn là*, sửa đổi một số quy định trong BLLĐ năm 2019 gồm: (i) Để bảo đảm quyền lợi của người lao động nói chung và NKT nói riêng, hạn chế phát sinh tranh chấp xảy ra giữa các bên khi thỏa thuận làm thêm giờ, cần quy định hình thức văn bản là hình thức bắt buộc trong trường hợp này. Riêng đối với lao động là người khiếm thị thì nội dung thỏa thuận trong văn bản được thể hiện sao cho phù hợp với dạng tật của họ (chữ nổi Braille). Trong quá trình thỏa thuận, người sử dụng lao động có thể có phiên dịch ngôn ngữ ký hiệu để lao động là NKT nghe - nói nắm bắt được thông tin một cách đầy đủ và kịp thời nhất nếu họ thể bị hạn chế khả năng đọc văn bản viết. Bên cạnh đó, để đảm bảo quyền lao động của NKT công bằng, bình đẳng như người lao động khác, bổ sung quy định người sử dụng lao động phải thực hiện giám định mức độ khuyết tật cho lao động khuyết tật trước khi tuyển dụng để bảo đảm đáp ứng điều kiện làm thêm giờ, phù hợp với khuyến nghị của Công ước CRPD “*Đảm bảo NKT có thể thực hiện quyền lao động và công đoàn bình đẳng như những người khác...*”; (ii) Bảo hộ quyền có điều kiện làm việc công bằng và thuận lợi bao gồm cả cơ hội làm việc bình đẳng và được trả lương công bằng cho những

³⁴ ILO (2004), *Hướng tới cơ hội việc làm bình đẳng cho người khuyết tật thông qua hệ thống pháp luật*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_144580.pdf, truy cập ngày 12/12/2023.

công việc có giá trị như nhau, được làm việc trong những điều kiện an toàn và lành mạnh bao gồm cả việc được bảo vệ khỏi sự lạm dụng, và được bồi thường cho những tổn thất về tinh thần của NKT, trên cơ sở bình đẳng như những người khác (điểm a, b khoản 1 Điều 27 CRPD).

Thứ ba, xây dựng, triển khai phương án hỗ trợ kinh phí cho các doanh nghiệp, đơn vị sử dụng lao động là NKT để cải thiện điều kiện, môi trường làm việc đối với NKT. Hiện nay, pháp luật đã quy định về kinh phí hỗ trợ cải thiện môi trường làm việc³⁵, tuy nhiên, kết quả khảo sát của Ủy ban Quốc gia về NKT Việt Nam năm 2018 tại 08 tỉnh, thành phố cho thấy chưa có doanh nghiệp, đơn vị nào tại 08 tỉnh, thành phố thuộc diện điều tra tiếp cận được với nguồn kinh phí này. Để hiện thực hoá các quy định của pháp luật, các cơ quan nhà nước có thẩm quyền cần có kế hoạch chi tiết xây dựng, triển khai phương án hỗ trợ kinh phí cho các cơ sở SXKD có sử dụng lao động là NKT cải thiện điều kiện, môi trường làm việc, qua đó giúp cho lao động là NKT được làm việc trong điều kiện và môi trường tốt hơn.

Thứ tư, hoàn thiện các quy định về trách nhiệm của nhà nước và các cơ quan quản lý nhà nước, theo đó, cần quy định thống nhất, cụ thể về trách nhiệm của 11 Bộ, Ủy ban nhân dân các cấp trong việc bảo đảm quyền của NKT trong Luật NKT, đồng thời, bổ sung quy định về Ủy ban quốc gia về NKT Việt Nam là cơ quan có trách nhiệm đầu mối thực hiện công tác NKT ở Việt Nam, không chỉ được tổ chức ở trung ương mà cần được tổ chức ở các địa phương, đặt dưới sự quản lý chung của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội; rà soát, hoàn thiện quy định về chế tài đối với hành vi vi phạm quyền của NKT theo hướng quy định các hành vi vi phạm quyền của NKT phải được quy định thống nhất trong một văn bản; mở rộng cơ chế khen thưởng, bổ sung cơ chế

giải quyết khiếu nại, tố cáo, giải quyết tranh chấp liên quan đến việc thực hiện pháp luật về quyền lao động của NKT.

Thứ năm, nâng cao hiệu quả thực thi quyền lao động của NKT ở Việt Nam hiện nay thông qua các biện pháp đẩy mạnh truyền thông về NKT, tuyên truyền, phổ biến, chính sách, pháp luật về quyền của NKT; tăng cường hoạt động kiểm tra, giám sát, xử lý kịp thời hành vi xâm phạm quyền của người khuyết tật; tăng cường cơ chế thực thi, giám sát, đánh giá việc thực hiện quyền của người khuyết tật so với Công ước CRPD cũng như tăng cường hợp tác quốc tế trong công tác NKT.

Như vậy, trên cơ sở các yêu cầu thực tiễn, việc hoàn thiện quy định pháp lý về quyền lao động của NKT là cần thiết nhằm nội luật hóa các quy định của CRPD, góp phần bảo vệ, thúc đẩy, tạo cơ hội để NKT hoà nhập cuộc sống, đảm bảo an sinh xã hội đối với NKT./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Trần Thị Thúy Lâm (2013), “Việc làm đối với người khuyết tật - Từ pháp luật đến thực tiễn thực hiện”, *Tạp chí Luật học*, (Đặc san pháp luật người khuyết tật), tr. 68-74.
2. Hội nghị Lao động quốc tế (2001), *Báo cáo của Ủy ban về an sinh xã hội, các nghị quyết và kết luận liên quan đến an sinh xã hội*.
3. Phan Thị Lan Hương (2020), Đánh giá Luật Người khuyết tật - So sánh với Công ước quốc tế về quyền của người khuyết tật và khuyến nghị cho Việt Nam”, *Tạp chí Luật học*.
4. <https://hoanhap.vn/chi-tiet/hoi-thao-thuc-trang-va-giai-phap-cao-viec-lam-doi-voi-nguoi-khuyet-tat-o-viet-nam1679414727.html>, truy cập ngày 12/10/2023.
5. TS. Trần Thái Dương (2018), Bảo đảm quyền lao động và việc làm của người khuyết tật ở Việt Nam và việc gia nhập Công ước 159 của ILO, *Tạp chí Nghiên cứu lập pháp*, số 2/2018, tr. 22-31.
6. https://www.ilo.org/hanoi/Informationresources/Publicinformation/newsitems/WMS_679337/lang--vi/index.htm, truy cập ngày 10/10/2023.

³⁵ Điều 34 Luật Người khuyết tật năm 2010 và Điều 10 Nghị định số 28/2012/NĐ-CP