

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

BÙI GIA HUÂN

HỖ TRỢ CỦA NHÀ NƯỚC VỀ VIỆC LÀM  
ĐỐI VỚI NGƯỜI KHUYẾT TẬT TRÊN ĐỊA BÀN  
THÀNH PHỐ HÀ NỘI

LUẬN ÁN TIẾN SỸ  
NGÀNH: QUẢN LÝ KINH TẾ



HÀ NỘI – 2026

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

BÙI GIA HUÂN

HỖ TRỢ CỦA NHÀ NƯỚC VỀ VIỆC LÀM  
ĐỐI VỚI NGƯỜI KHUYẾT TẬT TRÊN ĐỊA BÀN  
THÀNH PHỐ HÀ NỘI

LUẬN ÁN TIẾN SỸ  
NGÀNH: QUẢN LÝ KINH TẾ  
Mã số: 9310110

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:  
PGS, TS. Trần Quang Tiến  
TS. Ngô Thị Ngọc Anh

HÀ NỘI - 2026

## **LỜI CAM ĐOAN**

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các số liệu, kết quả trong luận án là trung thực, có nguồn gốc rõ ràng và được trích dẫn đầy đủ theo quy định.

*Hà Nội, ngày 15 tháng 04 năm 2026*

**Tác giả**

A handwritten signature in blue ink, consisting of several fluid, connected strokes that form a stylized, somewhat abstract shape.

**Bùi Gia Huân**

## MỤC LỤC

MỞ ĐẦU .....	1
<b>CHƯƠNG 1 .....</b>	<b>10</b>
<b>TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU.....</b>	<b>10</b>
<b>LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN.....</b>	<b>10</b>
1.1. Các nghiên cứu về việc làm cho người khuyết tật .....	10
1.2. Các nghiên cứu về hỗ trợ của nhà nước về việc làm cho người khuyết tật.....	25
1.3. Đánh giá chung về kết quả nghiên cứu và những vấn đề đặt ra .....	34
<b>CHƯƠNG 2 .....</b>	<b>37</b>
<b>CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ KINH NGHIỆM HỖ TRỢ CỦA NHÀ NƯỚC VỀ VIỆC LÀM ĐỐI VỚI NGƯỜI KHUYẾT TẬT.....</b>	<b>37</b>
2.1. Khái quát về người khuyết tật và việc làm của người khuyết tật .....	37
2.2. Hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với người khuyết tật trên địa bàn cấp tỉnh .....	47
2.3. Kinh nghiệm hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với người khuyết tật của một số địa phương và bài học rút ra cho thành phố Hà Nội.....	65
<b>CHƯƠNG 3 .....</b>	<b>72</b>
<b>THỰC TRẠNG HỖ TRỢ CỦA NHÀ NƯỚC VỀ VIỆC LÀM.....</b>	<b>72</b>
<b>ĐỐI VỚI NGƯỜI KHUYẾT TẬT TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI.....</b>	<b>72</b>
3.1. Khái quát về thành phố Hà Nội và người khuyết tật trên địa bàn thành phố Hà Nội .....	72
3.2. Thực trạng hỗ trợ của nhà nước về việc làm cho người khuyết tật trên địa bàn thành phố Hà Nội .....	78
3.3. Đánh giá chung về thực trạng hỗ trợ của nhà nước về việc làm cho người khuyết tật trên địa bàn thành phố Hà Nội giai đoạn 2020 – 2024.....	112
<b>CHƯƠNG 4 .....</b>	<b>122</b>
<b>PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN HỖ TRỢ.....</b>	<b>122</b>
<b>CỦA NHÀ NƯỚC VỀ VIỆC LÀM ĐỐI VỚI NGƯỜI KHUYẾT TẬT .....</b>	<b>122</b>
<b>TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI TRONG THỜI GIAN TỚI.....</b>	<b>122</b>
4.1. Bối cảnh mới và phương hướng hoàn thiện hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với người khuyết tật trên địa bàn thành phố Hà Nội đến năm 2030, định hướng đến năm 2035 .....	122

4.2. Giải pháp hoàn thiện hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với người khuyết tật trên địa bàn thành phố Hà Nội đến năm 2030, định hướng đến năm 2035 .....	125
4.3. Kiến nghị .....	144
KẾT LUẬN .....	150
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	151
PHỤ LỤC .....	161

**DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT**

<b>STT</b>	<b>Viết đầy đủ</b>	<b>Viết tắt</b>
1	Giáo dục và Đào tạo	GD-ĐT
2	Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á	ASEAN
3	Hội đồng nhân dân	HĐND
4	Kinh tế - xã hội	KT-XH
5	Người khuyết tật	NKT
6	Tổng sản phẩm quốc dân	GNP
7	Tổng sản phẩm quốc nội	GDP
8	Ủy ban nhân dân	UBND
9	Thành phố	TP
10	Nhà xuất bản	NXB
11	Nghiên cứu Khoa học	NCKH
12	Người lao động	NLĐ
13	Sở lao động	SLĐ
14	Quản lý Nhà nước	QLNN
15	Chính sách xã hội	CSXH
16	Thu nhập Doanh nghiệp	TNDN
17	Sản xuất Kinh doanh	SXKD
18	Trung học Cơ sở	THCS
19	Trung học Phổ thông	THPT
20	Trách nhiệm Hữu hạn	TNHH
21	Thành phố Hồ Chí Minh	TPHCM

## DANH MỤC HÌNH

Hình 3.1. Lý do người khuyết tật không làm việc hoặc không có nhu cầu tìm việc....	77
Hình 3.2: Số lượng giáo viên tham gia đào tạo nghề trên địa bàn thành phố Hà Nội giai đoạn 2020 – 2024 .....	80
Hình 3.3: Tổng hợp các tổ chức, doanh nghiệp được thụ hưởng chính sách hỗ trợ do sử dụng lao động là người khuyết tật trên địa bàn thành phố Hà Nội giai đoạn 2020 – 2024.....	110

## DANH MỤC BẢNG

Bảng 3.1: Số lượng người khuyết tật tham gia lực lượng lao động phân theo nhóm tuổi.....	75
Bảng 3.2: Số lượng người khuyết tật tham gia lực lượng lao động phân theo trình độ học vấn .....	76
Bảng 3.3: Tỷ lệ người khuyết tật đang làm việc chia theo các loại tật.....	77
Bảng 3.4: Kinh phí hỗ trợ đào tạo nghề đối với người khuyết tật của Thành phố Hà Nội giai đoạn 2020 – 2024.....	82
Bảng 3.5: Số lượng các trường dạy nghề đối với người khuyết tật và tỷ lệ người khuyết tật được tham gia đào tạo nghề trên địa bàn thành phố Hà Nội giai đoạn 2020 - 2024.....	83
Bảng 3.6: Số lượng người khuyết tật được hỗ trợ đào tạo nghề phân theo nghề	85
Bảng 3.7: Ý kiến đánh giá của cán bộ công chức về chính sách hỗ trợ đào tạo nghề đối với người khuyết tật.....	86
Bảng 3.8: Ý kiến đánh giá của người khuyết tật về chính sách hỗ trợ đào tạo nghề .....	86
Bảng 3.9: Thống kê về hỗ trợ giới thiệu việc làm đối với người khuyết tật trên địa bàn thành phố Hà Nội giai đoạn 2020 – 2024 .....	90
Bảng 3.10: Kinh phí hỗ trợ giới thiệu việc làm đối với người khuyết tật của thành phố Hà Nội giai đoạn 2020 - 2024.....	92
Bảng 3.11: Số lượng người khuyết tật được hỗ trợ giới thiệu việc làm phân theo loại tật .....	94
Bảng 3.12: Số lượng người khuyết tật được hỗ trợ giới thiệu việc làm phân theo nghề .....	95
Bảng 3.13: Kết quả khảo sát của cán bộ công chức về chính sách hỗ trợ giới thiệu việc làm đối với người khuyết tật.....	97
Bảng 3.14: Kết quả khảo sát của người khuyết tật về chính sách hỗ trợ giới thiệu việc làm.....	97
Bảng 3.15: Thống kê tự tạo việc làm của người khuyết tật trên địa bàn thành phố Hà Nội giai đoạn 2020 – 2024.....	100

Bảng 3.16: Số người khuyết tật tự tạo được việc làm mới sau khi được hưởng các chính sách hỗ trợ phân theo nhóm nghề .....	103
Bảng 3.17: Số người khuyết tật tự tạo được việc làm mới sau khi được hưởng các chính sách hỗ trợ phân theo loại tật .....	104
Bảng 3.18: Kết quả khảo sát của cán bộ công chức về hỗ trợ tự tạo việc làm đối với người khuyết tật.....	106
Bảng 3.19: Kết quả khảo sát của người khuyết tật về hỗ trợ tự tạo việc làm...	106
Bảng 3.20: Kết quả khảo sát của cán bộ công chức về hỗ trợ các tổ chức, doanh nghiệp sử dụng người lao động là người khuyết tật trên địa bàn thành phố Hà Nội .....	111
Bảng 3.21: Kết quả khảo sát của doanh nghiệp về hỗ trợ của nhà nước đối với các tổ chức, doanh nghiệp sử dụng người lao động là người khuyết tật trên địa bàn thành phố Hà Nội.....	112

## MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của đề tài luận án

Trong bối cảnh phát triển kinh tế - xã hội hiện nay của Việt Nam nói chung và Thành phố Hà Nội nói riêng, để tìm được công việc ổn định và phù hợp rất khó khăn, đặc biệt đối với người khuyết tật (NKT) bởi họ luôn phải chịu thiệt thòi về thể chất và tinh thần hơn những người khác. Bên cạnh đó, NKT còn chịu nhiều bất lợi khác như thường xuyên bị tách biệt khỏi xã hội bởi những phản ứng tiêu cực từ xã hội. Vì vậy giải quyết việc làm cho NKT không chỉ là một vấn đề kinh tế mà còn mang ý nghĩa xã hội sâu sắc. Khi NKT được tạo điều kiện tiếp cận cơ hội việc làm, họ sẽ có thêm tự tin để cống hiến những năng lực của mình cho xã hội. Việc làm giúp NKT tạo ra của cải vật chất cho xã hội, có thu nhập nuôi sống bản thân, phụ giúp gia đình. Qua đó NKT không còn tâm lý phải sống dựa dẫm, phụ thuộc vào người khác, sống hòa nhập hơn với cộng đồng, xã hội và được mọi người thừa nhận.

Tính đến cuối năm 2025, thành phố Hà Nội có khoảng hơn 111.173 người khuyết tật, trong đó khoảng hơn 30.000 người có khả năng lao động [19, tr.13]. Quản lý nhà nước về NKT, trong đó có đào tạo nghề và giải quyết việc làm là hoạt động QLNN được thành phố Hà Nội quan tâm triển khai từ nhiều năm qua. Ngày 08/12/2021, UBND thành phố Hà Nội đã ban hành Kế hoạch số 239/KH-UBND về thực hiện chương trình trợ giúp người khuyết tật thành phố Hà Nội giai đoạn 2022 – 2030 với mục đích thúc đẩy thực hiện Công ước của Liên hợp quốc về quyền của người khuyết tật và Luật Người khuyết tật nhằm cải thiện chất lượng cuộc sống của người khuyết tật trên địa bàn thành phố Hà Nội; tạo điều kiện để người khuyết tật tham gia bình đẳng vào các hoạt động của xã hội; xây dựng môi trường không rào cản bảo đảm quyền lợi hợp pháp của người khuyết tật và hỗ trợ người khuyết tật phát huy khả năng của mình. Với kế hoạch này, thành phố Hà Nội đặt mục tiêu trong giai đoạn 2022 – 2025 sẽ có 70% người khuyết tật có nhu cầu và đủ điều kiện được hỗ trợ đào tạo nghề, tạo việc làm; 90% người khuyết tật có nhu cầu và đủ điều kiện được vay vốn với lãi suất ưu đãi theo quy định. Giai đoạn 2026 – 2030, thành phố Hà Nội đặt mục tiêu có 80% người khuyết tật có nhu cầu và đủ điều kiện được hỗ trợ đào tạo nghề, tạo việc làm; 100% người khuyết tật có nhu cầu và đủ điều kiện được vay vốn với lãi suất ưu đãi theo quy định.

Tuy nhiên, công tác hỗ trợ của chính quyền thành phố Hà Nội đối với việc làm đối với người khuyết tật vẫn còn bộc lộ một số tồn tại, hạn chế đó là: một số cấp ủy Đảng, chính quyền và các cơ quan chức năng chưa thật sự quan tâm đúng mức trong

việc lãnh đạo và chỉ đạo đối với công tác dạy nghề và giải quyết việc làm dành đối với người khuyết tật. Những nội dung chương trình, ngành nghề và hình thức đào tạo cũng chưa hợp lý, kết cấu quá nặng về lý thuyết, thiếu thực hành, đặc biệt, chưa có những giáo trình dành riêng đối với người khuyết tật; Công tác tuyên truyền, truyền thông và giáo dục đến nhóm người khuyết tật về định hướng nghề nghiệp thiếu tính thường xuyên, chưa coi trọng việc học nghề, nâng cao tay nghề và vấn đề việc làm cho người lao động. Người khuyết tật thiếu thông tin, kiến thức về các chính sách pháp luật, chính sách ưu đãi của Nhà nước, nên không tiếp cận được với nguồn vốn; Sự phối hợp giữa các cơ sở đào tạo nghề với các doanh nghiệp nhằm nâng cao chất lượng, hiệu quả đào tạo nghề, giải quyết việc làm còn nhiều hạn chế; Dịch vụ hỗ trợ việc làm đối với người khuyết tật tập trung chủ yếu ở khâu dạy nghề và giới thiệu việc làm, trong khi khâu tư vấn nghề, hỗ trợ tại nơi làm việc, tạo ra các điều chỉnh hợp lý tại nơi làm việc còn hạn chế... Những tồn tại, hạn chế nói trên đã ảnh hưởng không nhỏ đến tính hiệu quả và ý nghĩa của chính sách hỗ trợ về việc làm đối với người khuyết tật của chính quyền thành phố Hà Nội nói riêng, của Việt Nam nói chung.

Từ ngày 1/7/2025, thành phố Hà Nội thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp theo Nghị quyết số 1656/NQ-UBTVQH15 ngày 16/6/2025. Sau khi thực hiện sắp xếp, thành phố Hà Nội còn 126 đơn vị hành chính cấp xã/phường, bao gồm 51 phường và 75 xã. Với mô hình chính quyền địa phương được tổ chức thành hai cấp, đặt ra cả những thuận lợi và thách thức cho chính quyền thành phố Hà Nội trong nâng cao năng lực, hiệu quả, hiệu năng quản lý nhà nước nói chung, nâng cao hiệu quả hỗ trợ việc làm đối với người khuyết tật trên địa bàn thành phố Hà Nội nói riêng. Bên cạnh đó, so với các tỉnh miền Bắc khác, Hà Nội có nhiều nguồn lực để thực hiện hỗ trợ về việc làm đối với NKT cả về vật chất và phi vật chất, Hà Nội có thể tận dụng ưu thế đặc thù của thủ đô để triển khai thực hiện có hiệu quả hơn các cơ chế, chính sách trong hỗ trợ về việc làm cho NKT. Bối cảnh này đã thu hút sự nghiên cứu của nhiều học giả, nhà khoa học để tham mưu cho chính quyền thành phố Hà Nội trong thực hiện các chính sách hỗ trợ về việc làm đối với người khuyết tật trên địa bàn thành phố Hà Nội trong thời gian tới.

Từ những lý do trên, tác giả lựa chọn đề tài "**Hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với người khuyết tật trên địa bàn Thành phố Hà Nội**" làm luận án tiến sĩ chuyên ngành quản lý kinh tế của riêng mình là hoàn toàn phù hợp, đảm bảo được tính thời sự, có giá trị cả về mặt lý luận và thực tiễn trong quá trình nghiên cứu.

## **2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu**

- *Mục đích nghiên cứu:* Đề xuất giải pháp hoàn thiện hỗ trợ của nhà nước về việc làm cho NKT trên địa bàn Thành phố Hà Nội đến năm 2030, định hướng đến năm 2035.

- *Nhiệm vụ nghiên cứu:*

+ Tổng quan tình hình nghiên cứu có liên quan đến hỗ trợ của Nhà nước về việc làm đối với NKT trên thế giới và Việt Nam;

+ Xây dựng cơ sở lý thuyết, kinh nghiệm thực tiễn về hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với NKT;

+ Phân tích, đánh giá thực trạng hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với NKT trên địa bàn Thành phố Hà Nội, chỉ ra những mặt ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân của những hạn chế;

+ Đề xuất phương hướng, giải pháp chủ yếu nhằm hoàn thiện hỗ trợ của Nhà nước về việc làm đối với NKT trên địa bàn Thành phố Hà Nội trong thời gian tới.

Để thực hiện được mục đích nghiên cứu, luận án xác định một số câu hỏi nghiên cứu đó là:

Câu hỏi 1: Nhân tố nào ảnh hưởng đến hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với NKT trên địa bàn cấp tỉnh?

Câu hỏi 2: Những tồn tại đang đặt ra trong hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với NKT trên địa bàn thành phố Hà Nội là gì?

Câu hỏi 3: Giải pháp nào nhằm hoàn thiện hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với NKT trên địa bàn thành phố Hà Nội trong thời gian tới?

Trong các câu hỏi nói trên, câu hỏi 1 được trả lời tại mục 2.2.7, câu hỏi 2 được trả lời tại mục 3.3.2 và câu hỏi 3 được trả lời tại mục 4.2

## **3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu**

- *Đối tượng nghiên cứu:* đối tượng nghiên cứu của luận án là hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối người khuyết tật trên địa bàn cấp tỉnh.

- *Phạm vi nghiên cứu:*

+ *Phạm vi về chủ thể và đối tượng quản lý:* Chủ thể quản lý là HĐND, UBND thành phố Hà Nội, trong đó cơ quan tham mưu là Sở Nội vụ. Đối tượng quản lý là nhóm người khuyết tật có khả năng lao động và trong độ tuổi tham gia vào lực lượng lao động của thành phố Hà Nội.

+ *Phạm vi về nội dung:* nghiên cứu những vấn đề lý luận và thực tiễn về hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với người khuyết tật trên góc độ chuyên ngành quản lý kinh tế

với các nội dung: Hỗ trợ dạy nghề; Hỗ trợ giới thiệu việc làm; Hỗ trợ tự tạo việc làm; Hỗ trợ các tổ chức, doanh nghiệp sử dụng NKT.

+ *Phạm vi về không gian*: Nghiên cứu được thực hiện trên địa bàn thành phố Hà Nội.

+ *Phạm vi về thời gian*: Các số liệu thứ cấp dùng để phân tích thực trạng hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với người khuyết tật trên địa bàn thành phố Hà Nội được tác giả thu thập trong thời gian 2020 – 2024, số liệu điều tra sơ cấp được tiến hành trong thời gian tháng 1-2/2025. Các giải pháp đề xuất cho thành phố Hà Nội đến năm 2030, định hướng đến năm 2035.

#### **4. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu**

##### **4.1. Cơ sở lý luận**

Việc nghiên cứu đề tài luận án dựa trên thế giới quan và phương pháp luận của Chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh về các vấn đề kinh tế - xã hội và hệ thống các lý thuyết về quản lý nhà nước, an sinh xã hội, lao động và việc làm. Trong luận án, nghiên cứu sinh sử dụng các phương pháp tiếp cận như: tiếp cận hệ thống, tiếp cận liên ngành, tiếp cận từ lý thuyết đến thực tiễn để xem xét, luận giải, đánh giá những vấn đề lý luận và thực tiễn về hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với NKT.

##### **4.2. Phương pháp nghiên cứu**

###### **4.2.1. Phương pháp thu thập tài liệu, dữ liệu thứ cấp**

Luận án thu thập tài liệu, dữ liệu thứ cấp từ các đề tài nghiên cứu khoa học, sách, bài báo khoa học, luận án của các tác giả trong và ngoài nước để hệ thống hóa cơ sở lý thuyết và kinh nghiệm thực tiễn về hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với người khuyết tật trên địa bàn cấp tỉnh. Bên cạnh đó, luận án còn thu thập dữ liệu thứ cấp từ các báo cáo của UBND, HĐND thành phố Hà Nội, Sở Nội vụ thành phố Hà Nội, Cục Thống kê thành phố Hà Nội, Sở Tài chính Hà Nội về tình hình người khuyết tật và hỗ trợ việc làm đối với người khuyết tật để phân tích thực trạng hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với người khuyết tật trên địa bàn thành phố Hà Nội trong giai đoạn 2020 – 2024.

###### **4.2.2. Phương pháp thu thập dữ liệu sơ cấp**

Để đánh giá thực trạng hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với người khuyết tật trên địa bàn thành phố Hà Nội, tác giả luận án tiến hành điều tra khảo sát và phỏng vấn sâu, cụ thể như sau:

###### **4.2.2.1. Điều tra khảo sát**

- *Mục đích điều tra*: đánh giá thực trạng hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với người khuyết tật trên địa bàn thành phố Hà Nội giai đoạn 2020-2024.

- *Đối tượng điều tra*: Cán bộ công chức tổ chức triển khai các cơ chế, chính sách hỗ trợ của chính quyền thành phố Hà Nội về việc làm đối với người khuyết tật; Người khuyết tật; Doanh nghiệp sử dụng lao động là người khuyết tật.

- *Quy mô điều tra*: Theo Yamane Taro (1967), việc xác định kích thước mẫu trong trường hợp đã biết quy mô tổng thể được xác định như sau:

$$n = \frac{N}{1 + N \times e^2}$$

Trong đó: n: Kích thước mẫu cần xác định

N: quy mô tổng thể

e: Sai số cho phép. Thường ba tỷ lệ sai số hay sử dụng là:

$\pm 0,01$  (1%);  $\pm 0,05$  (5%);  $\pm 0,1$  (10%). Mức phổ biến nhất là  $\pm 0,05$

Trong luận án này, tác giả sử dụng mức sai số là  $\pm 0,05$

Tại thời điểm tháng 12/2024, đội ngũ cán bộ công chức tổ chức triển khai các cơ chế, chính sách về hỗ trợ của chính quyền thành phố Hà Nội về việc làm đối với người khuyết tật trên địa bàn thành phố Hà Nội là 120 người, tác giả sẽ điều tra tổng thể với 120 người.

Tại thời điểm tháng 12/2024, có 248 người khuyết tật có việc làm mới sau khi nhận được hỗ trợ về việc làm của chính quyền thành phố Hà Nội, quy mô mẫu điều tra được xác định như sau:

$$n = \frac{248}{1 + 248 \times 0.05^2}$$

$$n = 153$$

Quy mô mẫu nghiên cứu là 153 người (Không điều tra người khuyết tật nhìn, nghe, nhận thức, thần kinh, tâm thần)

Tại thời điểm tháng 12/2024, có 59 doanh nghiệp, tổ chức nhận được hỗ trợ của chính quyền thành phố Hà Nội trong sử dụng lao động là người khuyết tật, quy mô mẫu điều tra được xác định như sau:

$$n = \frac{59}{1 + 59 \times 0.05^2}$$

$$n = 51$$

Quy mô mẫu nghiên cứu là 51 doanh nghiệp, tổ chức

- *Thang đo trong nghiên cứu:* tác giả sử dụng thang đo Likert với 5 mức độ theo quy ước như sau: 1. Rất không đồng ý; 2. Không đồng ý; 3. Phân vân; 4. Đồng ý; 5. Rất đồng ý.

<b>Rất không đồng ý</b>	<b>Không đồng ý</b>	<b>Phân vân</b>	<b>Đồng ý</b>	<b>Rất đồng ý</b>
1.0	2.0	3.0	4.0	5.0

Tác giả sử dụng phần mềm Excel để tính toán mức điểm trung bình theo công thức như sau:

$$\text{Điểm TBT} = \sum (a1*b1 + a2*b2 + a3*b3 + a4*b4 + a5*b5)/B$$

Trong đó: a là điểm theo thang điểm 5

b là số ý kiến cho từng loại điểm

B là tổng số ý kiến

Mức tốt: có điểm TBT từ 4.21 – 5.0

Mức trung bình: có điểm TBT từ 2.61 – 4.2

Mức kém: có điểm TBT từ 1.0 – 2.6

- *Cách thức tiến hành điều tra:* Việc điều tra được thực hiện bằng phiếu hỏi, phát trực tiếp đến đối tượng điều tra thông qua phần mềm Google Forms (Đối với người khuyết tật: chỉ giành cho đối tượng khuyết tật nghe, nói); Phát phiếu trực tiếp và dùng định dạng chữ nổi (Đối với người khuyết tật nhìn); Hỗ trợ đọc và điền câu trả lời (Đối với người khuyết tật vận động)

- *Phương pháp chọn mẫu:* là phi xác suất, dạng lấy mẫu tự lựa chọn (Self-selection sampling).

- *Nội dung điều tra:* Nội dung điều tra dựa trên khung lý thuyết hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với người khuyết tật trên địa bàn cấp tỉnh, tập trung vào những vấn đề sau: hỗ trợ về dạy nghề, hỗ trợ về giới thiệu việc làm, hỗ trợ về tự tạo việc làm, hỗ trợ các tổ chức, doanh nghiệp sử dụng lao động là người khuyết tật.

- *Cách thức xử lý dữ liệu thu được từ điều tra:* Dữ liệu thu được từ điều tra được xử lý với sự hỗ trợ của phần mềm GRETL và Exel.

- *Thời gian thực hiện điều tra:* Tháng 1-2/2025.

#### 4.2.2.2. Phỏng vấn sâu

- *Mục đích phỏng vấn sâu:* Đề luận giải sâu sắc thực trạng hỗ trợ của nhà nước về việc làm trên địa bàn thành phố Hà Nội, luận án tiến hành phỏng vấn sâu đối với 03 đối tượng: cán bộ công chức tổ chức triển khai các cơ chế, chính sách của chính quyền

thành phố Hà Nội về việc làm đối với người khuyết tật; người khuyết tật nhận được hỗ trợ về việc làm; doanh nghiệp nhận được hỗ trợ về sử dụng lao động là người khuyết tật, mẫu phiếu phỏng vấn được thể hiện trong Phụ lục của luận án.

- *Nội dung phỏng vấn*: (1) các chính sách, chương trình hỗ trợ NKT liên quan đến đào tạo, tư vấn nghề nghiệp, hỗ trợ việc làm; (2) kết quả thực thi, sự phù hợp của các chính sách và chương trình đó; (3) nhu cầu của NKT liên quan đến việc làm, phát triển kinh tế; (4) những thành tựu hạn chế, những thuận lợi khó khăn và đề xuất phương hướng đổi mới quản lý nhà nước về việc làm đối với NKT trên địa bàn Thành phố Hà Nội.

- *Quy mô phỏng vấn*: Phỏng vấn bán cấu trúc mỗi nhóm với cỡ mẫu khoảng 5-10 người, lựa chọn ngẫu nhiên, phi xác suất.

### **4.2.3. Phương pháp phân tích tài liệu, dữ liệu**

#### **\* Phương pháp phân tích – tổng hợp**

- Phương pháp phân tích: Luận án sử dụng phương pháp phân tích trong chương 2, 3 và 4. Sử dụng phương pháp phân tích có nghĩa là mọi vấn đề đặt ra đều phải trả lời câu hỏi “tại sao”? Điều đó cho phép mọi vấn đề đều được hiểu một cách thấu đáo, cặn kẽ. Trong chương 2, để xây dựng cơ sở lý thuyết của đề tài, luận án đã phân tích nội dung, tiêu chí và các nhân tố ảnh hưởng đến hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với người khuyết tật trên địa bàn cấp tỉnh. Ở chương 3, luận án sử dụng phương pháp phân tích để giải thích sự tăng, giảm của các chỉ tiêu, giải thích được nguyên nhân của những hạn chế trong hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với người khuyết tật trên địa bàn thành phố Hà Nội. Trong chương 4, luận án sử dụng phương pháp phân tích để phân tích bối cảnh mới và các giải pháp để hoàn thiện hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với người khuyết tật trên địa bàn thành phố Hà Nội.

- Phương pháp tổng hợp: Luận án sử dụng phương pháp này trong cả 4 chương. Trên cơ sở kết quả phân tích, phương pháp tổng hợp được sử dụng để có được cái nhìn tổng thể về sự vật, hiện tượng. Ở chương 1, bằng phương pháp tổng hợp, luận án đã tổng hợp được những kết quả đạt được và khoảng trống về mặt khoa học trong các công trình nghiên cứu trước đó. Trong chương 2 và chương 3 luận án đã sử dụng phương pháp tổng hợp để hệ thống hóa cơ sở lý luận và đánh giá thực trạng, tổng hợp những hạn chế trong hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với người khuyết tật trên địa bàn thành phố Hà Nội. Đây là những căn cứ quan trọng để tác giả đưa ra các phương hướng và các giải pháp ở chương 4. Trong chương 4, phương pháp tổng hợp được sử dụng để đảm bảo các giải pháp đề xuất mang tính hệ thống, đồng bộ, không trùng lặp; đồng thời có thể thực thi

được trong thực tế.

*\* Phương pháp thống kê – mô tả*

Thống kê mô tả (Descriptive Statistics) là phương pháp sử dụng để tóm tắt hoặc mô tả một tập hợp dữ liệu, một mẫu nghiên cứu dưới dạng số hay biểu đồ trực quan. Các công cụ số dùng để mô tả thường dùng nhất là trung bình cộng và độ lệch chuẩn. Các công cụ trực quan thường dùng nhất là các biểu đồ.

Luận án sử dụng phương pháp này trong chương 3, cho phép thông qua tất cả các bảng thống kê về hoạt động hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với người khuyết tật trên địa bàn thành phố Hà Nội để thống kê các chỉ tiêu và mô tả thực trạng hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với người khuyết tật trên địa bàn thành phố Hà Nội trong thời gian 2020 - 2024.

*\* Phương pháp so sánh*

Là phương pháp được sử dụng để đối chiếu các chỉ tiêu, các hiện tượng kinh tế đã được lượng hóa, có nội dung và tính chất tương tự để xác định xu hướng, mức độ biến động của các chỉ tiêu. Luận án sử dụng phương pháp này trong chương 3 khi phân tích, đánh giá thực trạng hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với người khuyết tật trên địa bàn thành phố Hà Nội để thấy được tình hình hỗ trợ của nhà nước.

## **5. Đóng góp về mặt khoa học của luận án**

### *- Về mặt lý luận*

Đề tài luận án góp phần hoàn thiện khung lý thuyết về hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với NKT: luận giải khả năng tiếp cận việc làm của người khuyết tật, các hình thức hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với người khuyết tật, luận giải tác động của các tổ chức chính trị xã hội, tổ chức xã hội nghề nghiệp trong hỗ trợ việc làm đối với người khuyết tật

### *- Về mặt thực tiễn*

Phân tích bối cảnh thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp có tác động đến hỗ trợ việc làm của nhà nước về việc làm đối với người khuyết tật, làm rõ tính hiệu quả của các giải pháp đề xuất và xác định các nguồn lực cần đạt được để triển khai có hiệu quả các chính sách, kiến nghị với cơ quan quản lý nhà nước cấp trên để hoàn thiện hỗ trợ việc làm của nhà nước đối với người khuyết tật trên địa bàn thành phố Hà Nội.

## **6. Kết cấu của luận án**

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo và phụ lục, nội dung chính của luận án được kết cấu thành 4 chương.

Chương 1: Tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án

Chương 2: Cơ sở lý thuyết và kinh nghiệm hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với người khuyết tật

Chương 3: Thực trạng hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với người khuyết tật trên địa bàn thành phố Hà Nội

Chương 4: Phương hướng và giải pháp hoàn thiện hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với người khuyết tật trên địa bàn thành phố Hà Nội trong thời gian tới

## CHƯƠNG 1

### TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

#### 1.1. CÁC NGHIÊN CỨU VỀ VIỆC LÀM CHO NGƯỜI KHUYẾT TẬT

##### 1.1.1. Các nghiên cứu về cơ chế, chính sách đối với người khuyết tật

Người khuyết tật luôn nhận được sự quan tâm nghiên cứu của nhiều nhà khoa học, nhiều tác giả trong và ngoài nước. Bởi các nghiên cứu góp phần quan trọng nhằm nâng cao hiệu quả công tác trợ giúp xã hội, thực hiện an sinh xã hội đối với NKT, một trong những nhóm người yếu thế trong xã hội. Cho đến nay, đã có nhiều đề tài nghiên cứu khoa học, luận án, bài viết đăng trên tạp chí khoa học, cả trong và ngoài nước, trong đó tiêu biểu là các công trình nghiên cứu sau đây:

Nghiên cứu của Robert Heron (2005): “*Job and work analysis. Guidelines on identifying jobs for persons with disabilities*” (Tạm dịch: Phân tích công việc và việc làm. Hướng dẫn xác định công việc cho NKT) [94] đã đề cập vấn đề phân tích công việc và việc làm, hướng dẫn xác định việc làm đối với NKT phân tích chiến lược để cải thiện và thúc đẩy cơ hội việc làm đối với NKT, các vấn đề liên quan đến tuyển dụng NKT và những thay đổi nơi làm việc cần phải được thực hiện để đáp ứng nhu cầu của người lao động bị khuyết tật. Tác giả cũng đưa ra quan niệm và phân loại NKT dựa theo tiêu chí của Tổ chức Y tế thế giới.

Nghiên cứu của Arthur O'Reilly (2007): “*The right to decent work of persons with disabilities*” (Tạm dịch: Quyền được làm việc tử tế của NKT) [73] đã đưa ra cái nhìn tổng quan về pháp luật và chính sách quốc tế về quyền NKT, đưa ra những lựa chọn công việc đối với NKT cũng như hỗ trợ việc làm ở các doanh nghiệp xã hội. Bên cạnh đó, cuốn sách còn đề cập các phương pháp tiếp cận chính đã được áp dụng ở cấp quốc gia để hỗ trợ NKT trong việc bảo vệ, duy trì và thăng tiến trong việc làm và làm việc, bao gồm cả pháp luật; dịch vụ việc làm; đào tạo việc làm; quản lý khuyết tật; hỗ trợ tài chính, kỹ thuật và cá nhân và các biện pháp thuyết phục.

Nghiên cứu của David Wittenburg, David R Mann and Allison Thompkins (2013), “*The disability system and programs to promote employment for people with disabilities*” (Tạm dịch: Hệ thống khuyết tật và các chương trình thúc đẩy việc làm cho NKT) đã chỉ ra rằng có 4 nhân tố ảnh hưởng đến hỗ trợ việc làm của chính phủ Hoa Kỳ đối với NKT đó là: (i) Nguồn lực ngân sách nhà nước giành cho hỗ trợ việc làm; (ii) Tổ chức bộ máy

hỗ trợ việc làm đối với NKT; (iii) Nhu cầu việc làm của NKT; (iv) Sự phối hợp giữa các cơ quan chức năng trong tổ chức triển khai các chính sách hỗ trợ của Nhà nước. Bài viết cũng đưa ra một số đặc điểm năng lực nghề nghiệp và nhu cầu học nghề của NKT như sau: “(1) Nhu cầu phát triển nói chung, nhu cầu sống độc lập của NKT bằng nghề nghiệp của chính bản thân, đảm bảo có sự đóng góp cho xã hội, cộng đồng là một nhu cầu tự thân, tất yếu. (2) Mọi người đều có thể học được, mọi người khuyết tật cũng đều có thể học được. Người khuyết tật, do những hạn chế do khuyết tật gây nên có thể sẽ mất nhiều thời gian hơn trong việc học được một nghề hay một công việc nghề nghiệp nào đó, song họ vẫn có thể học được; (3) Bên cạnh việc học các kiến thức nghề nghiệp thì người khuyết tật cũng cần phải học tất cả các kỹ năng xã hội khác nhằm giúp NKT đạt được mức độ cao nhất của sự độc lập trong hoạt động nghề nghiệp, hoạt động cá thể, cộng đồng và là thành viên tích cực của xã hội sau này; (4) Quá trình nhận thức của người khuyết tật cũng tuân theo quy luật nhận thức chung của con người” [78].

Nghiên cứu của ESCAP (2015): “*Disability at a Glance 2015: Strengthening Employment Prospects for Persons with Disabilities in Asia and the Pacific*” (Tạm dịch: Góc nhìn về Khuyết tật 2015: Tăng cường triển vọng việc làm cho NKT ở Châu Á và Thái Bình Dương) [79] đã phân tích xu hướng tuyển dụng lao động khuyết tật tại khu vực Châu Á Thái Bình Dương và những rào cản NKT gặp phải khi tham gia vào thị trường lao động. Cùng với đó, một số kinh nghiệm thực tiễn của các quốc gia trên thế giới được tham khảo. Trong nghiên cứu này, tác giả đưa ra khái niệm NKT là những người bị khiếm khuyết một trong những chức năng so với người không khuyết tật. Tuy nhiên, nghiên cứu này chưa bàn luận đến khả năng tiếp cận việc làm của NKT và sự tác động đến giải quyết việc làm cho NKT, đặc biệt là ở những quốc gia có nền kinh tế chuyển đổi. Việc bỏ qua khía cạnh này là một khoảng trống nghiên cứu cần được các nghiên cứu tiếp theo làm rõ để xem xét, đánh giá sâu sắc hơn vai trò của nhà nước trong hỗ trợ về việc làm đối với NKT.

Nghiên cứu của tác giả Bara Monica Angela (2015): “*Employment Of Persons With Disabilities*” (Tạm dịch: Việc làm cho NKT) [88] đã sử dụng phương pháp nghiên cứu định lượng, thông qua phân tích 5 biến phụ thuộc, phân tích nhân tố khám phá ANOVA và sử dụng thang đo LIKERT 5.0, tác giả đã chỉ ra được các nhân tố tác động mạnh đến việc làm đối với NKT đó là: giáo dục của NKT, hỗ trợ và tư vấn việc làm. Tuy nhiên, giới hạn của nghiên cứu này là chưa đề cập đến vai trò của các doanh nghiệp, tổ chức, chủ kinh doanh tư nhân trong việc thu hút việc làm và giải quyết việc làm cho

NKT. Hơn nữa, các chính sách hỗ trợ của nhà nước về tín dụng, khoa học công nghệ để NKT tự tạo được việc làm cũng có tác động đến việc làm của NKT, chưa được nhắc đến trong nghiên cứu này.

Nghiên cứu của Sherri Torjman and Anne Makhoul (2016): “*Disability Supports and Employment Policy, Caledon Institute of Social Policy*” (Tạm dịch: Chính sách hỗ trợ NKT và việc làm, Viện Chính sách xã hội Caledon) [91] đã chỉ ra rằng gần 10 phần trăm dân số trong độ tuổi lao động từ 15 đến 64 tuổi, đại diện cho 2,3 triệu người Canada trong nhóm tuổi này, báo cáo về tình trạng khuyết tật. Khoảng một nửa số người lớn trong độ tuổi lao động bị khuyết tật nằm ngoài lực lượng lao động (1,15 triệu), trong khi những người khác trong lực lượng lao động đang có việc làm (1,05 triệu) hoặc thất nghiệp (125.700). Nghiên cứu đã chỉ ra rằng thái độ mặc cảm và nền tảng giáo dục yếu kém là 2 nhân tố chính làm giảm cơ hội tiếp cận việc làm của NKT. Bằng phương pháp phân tích nhân tố khám phá, nghiên cứu đã chỉ ra rằng chính sách đào tạo nghề và hỗ trợ giới thiệu việc làm của Chính phủ có tác động rất lớn đến việc làm của NKT, nghiên cứu cho rằng trong các hình thức hỗ trợ việc làm cho NKT thì hỗ trợ phi tài chính có hiệu quả hơn là hỗ trợ tài chính, vì hỗ trợ tài chính có thể triệt tiêu động lực tham gia thị trường lao động của NKT.

Nghiên cứu của tác giả Dominic Velche & Audrey Relandeau (2017): “*Employment Policies for Persons with Disabilities: Comparative Study in Thirteen Countries*” (Tạm dịch: Chính sách việc làm cho NKT: Nghiên cứu so sánh tại mười ba quốc gia) [77] đã tiến hành đánh giá chính sách việc làm đối với NKT ở 13 quốc gia, nêu bật dữ liệu và hành vi cụ thể của từng quốc gia liên quan đến chính sách tiếp cận việc làm đối với NKT. Phần đầu tiên của nghiên cứu này trình bày các khái niệm chính liên quan đến khuyết tật và thị trường lao động. Nghiên cứu đã cung cấp nhiều khái niệm và định nghĩa khác nhau về khuyết tật. Phần thứ hai cung cấp thông tin tóm tắt về 13 quốc gia, trong đó nêu rõ thái độ và chính sách của họ đối với việc làm đối với NKT. Ở phần thứ ba, nghiên cứu đưa ra khuyến nghị giúp các công ty cải thiện việc hòa nhập NKT vào nơi làm việc.

Nghiên cứu của Katharina Vornholt (2018), “*Disability and employment—overview and highlights*” (Tạm dịch: Khuyết tật và việc làm – tổng quan và những điểm nổi bật) [87] cho rằng doanh nghiệp có thể hợp tác với các tổ chức hội, trung tâm hỗ trợ NKT để tìm kiếm nguồn nhân lực phù hợp. Các tổ chức này có thể cung cấp thông tin, hướng dẫn và hỗ trợ trong quá trình tuyển dụng và đào tạo NKT. Tạo ra một văn hóa đồng lòng trong doanh nghiệp, nơi mọi người đề cao tôn trọng và đánh giá cao đa dạng và bao gồm NKT. Điều

này có thể thể hiện qua chính sách và quy trình công bằng, đảm bảo cơ hội công bằng cho tất cả nhân viên và xây dựng một môi trường làm việc tích cực và chia sẻ. Để doanh nghiệp nhận NKT vào làm việc, cần có sự hỗ trợ từ chính phủ, các tổ chức xã hội và cả xã hội nói chung. Qua việc tăng cường thông tin, đào tạo kỹ năng, cung cấp hỗ trợ kỹ thuật, điều chỉnh môi trường làm việc, khuyến khích chính sách và xây dựng văn hóa đồng lòng, doanh nghiệp có thể tạo điều kiện thuận lợi đối với NKT tham gia vào công việc và góp phần vào sự phát triển và thịnh vượng của cả doanh nghiệp và xã hội.

Nghiên cứu của Vadim Kozlov (2021): “*State and ways to increase employment of persons with disabilities*” (Tạm dịch: Tình hình và các cách tăng cường việc làm cho NKT) [98] báo cáo rằng sự hòa nhập của NKT vào xã hội đòi hỏi phải thực hiện quyền được làm việc của họ. Theo số liệu thống kê của chính phủ tính đến ngày 1 tháng 9 năm 2020, chỉ có 23% NKT trong độ tuổi lao động được tuyển dụng tại khu vực Chelyabinsk. Năm 2020, Đại học bang Chelyabinsk đã xem xét tình trạng việc làm của NKT trong độ tuổi lao động và phương pháp tuyển dụng của họ theo quan điểm của các phương pháp tiếp cận cấu trúc, chức năng và liên ngành. Cơ sở thực nghiệm của nghiên cứu là các tài liệu của cuộc khảo sát khu vực, bao gồm 1126 NKT trong độ tuổi lao động. Hơn một trong ba người xác định tình trạng sức khỏe là lý do chính gây ra tình trạng thất nghiệp.

Nghiên cứu của Joseph Gasper, Martha Palan, Benjamin Muz (2021): “*Survey of Employer Policies on the Employment of People with Disabilities*” (Tạm dịch: Khảo sát về chính sách của nhà tuyển dụng đối với việc làm của NKT) [85] đã tiến hành một cuộc khảo sát bao gồm một mẫu doanh nghiệp, được lấy từ danh bạ toàn quốc. Mẫu được phân tầng theo ngành và quy mô công ty để có thể so sánh giữa các nhóm người sử dụng lao động. Cuộc khảo sát của người sử dụng lao động là một cuộc khảo sát qua điện thoại kéo dài 20 phút với các giám đốc điều hành cấp cao trong 12 ngành. Người phỏng vấn đọc cho người trả lời định nghĩa về khuyết tật để họ biết NKT có thể là ai. Nghiên cứu cũng bao gồm các cuộc phỏng vấn định tính chuyên sâu với 20 công ty cũng tham gia vào cuộc khảo sát. Kết quả nghiên cứu cho thấy, nếu được đào tạo nghề và định hướng việc làm, NKT sẽ dễ dàng tiếp cận các cơ hội việc làm hơn.

Nghiên cứu của Roni Holler (2023): “*Understanding Disability Policy Development: Integrating Social Policy Research with the Disability Studies Perspective*” (Tạm dịch: Phát triển chính sách khuyết tật: kết hợp nghiên cứu chính sách xã hội với quan điểm nghiên cứu khuyết tật) [96] đã đưa ra đặc điểm của NKT bao gồm: (i) Người khuyết tật là đối tượng đặc thù; (ii) Khuyết tật và nghèo đói; (iii) Người khuyết

tật thường có trình độ học vấn thấp hơn; (iv) Kỳ thị và thái độ đối với khuyết tật; (v) Ý chí vươn lên của NKT. Đồng thời cũng đưa ra quan niệm và tiêu thức phân loại NKT. Nghiên cứu này cũng đánh giá các chính sách của Hoa Kỳ nhằm trợ giúp NKT vươn lên trong cuộc sống, đó là các chính sách như: chính sách trợ cấp, chính sách chăm sóc sức khỏe, chính sách hỗ trợ hòa nhập cộng đồng. Giới hạn của nghiên cứu là chưa đề cập đến những đặc điểm về mặt sinh học của NKT như độ tuổi, giới tính, sức khỏe. Nghiên cứu những đặc điểm về mặt sinh học của NKT giúp ích rất nhiều cho các nhà hoạch định chính sách trong việc đề xuất các dịch vụ trợ giúp xã hội toàn diện đối với NKT.

Nghiên cứu của ISDS (2023): “*Người khuyết tật ở Việt Nam, kết quả điều tra xã hội tại Thái Bình, Quảng Nam, Đà Nẵng và Đồng Nai*” [69] nghiên cứu và công bố kết quả nêu lên những khái niệm cơ bản về NKT, những đặc điểm kinh tế - xã hội của NKT như vấn đề nhân khẩu học, trình độ học vấn, việc làm, tình trạng khuyết tật; những khó khăn của NKT trong hoạt động sinh hoạt hàng ngày, trong giáo dục, trong tiếp cận dịch vụ y tế, việc làm, hôn nhân, trong tham gia hoạt động xã hội và tiếp cận thông tin; sự kỳ thị và sự phân biệt đối xử; sự hỗ trợ của Nhà nước cũng như của cộng đồng đối với NKT.

Nghiên cứu của Sophie Mitra (2024), “*Disability and social policy: Global evidence and perspectives*” (Tạm dịch: Khuyết tật và chính sách xã hội: Bằng chứng và quan điểm toàn cầu) [92] đã phân loại NKT như sau: “(1) Khuyết tật vận động; (2) Khuyết tật nghe, nói; (3) Khuyết tật nhìn; (4) Khuyết tật thần kinh, tâm thần; (5) Khuyết tật trí tuệ; (6) Khuyết tật khác”. Tác giả cũng chỉ ra rằng NKT ít được quan tâm trong lĩnh vực chính sách xã hội toàn cầu. Mặc dù đã có nghiên cứu về các chính sách bảo trợ xã hội hướng đến những cá nhân khuyết tật và gia đình của họ, nhưng công trình nghiên cứu đều chỉ ra rằng NKT luôn gặp khó khăn trong việc tiếp cận các dịch vụ xã hội, nhất là dịch vụ việc làm. Nghiên cứu này sử dụng các phương pháp nghiên cứu định tính như phân tích và tổng hợp, phỏng vấn sâu để đánh giá các chính sách xã hội giành cho NKT. Tuy nhiên, nghiên cứu này chưa đề cập đến việc phân loại các mức độ khuyết tật để làm cơ sở cho việc nghiên cứu các chính sách xã hội giành riêng cho từng mức độ khuyết tật.

Nghiên cứu của Ivy Chumo, Caroline Kabaria và Blessing Mberu (2024), “*Social inclusion of persons with disability in employment: what would it take to socially support employed persons with disability in the labor market?*” (Tạm dịch: Hòa nhập xã hội cho NKT trong việc làm: cần làm gì để hỗ trợ xã hội cho NKT đã có việc làm

trên thị trường lao động?) [83] sử dụng dữ liệu từ các cuộc phỏng vấn sâu với 38 nhà cung cấp dịch vụ trong các lĩnh vực giáo dục, y tế, nước, vệ sinh và quản lý chất thải rắn và hai quan chức cấp dưới tại hai khu định cư không chính thức ở Nairobi, Kenya. Nghiên cứu cho rằng để doanh nghiệp nhận NKT vào làm việc thì phải tăng cường giáo dục và tuyên truyền về quyền lợi của NKT và lợi ích mà doanh nghiệp có thể nhận được như giảm thuế, cung cấp hỗ trợ tài chính cho việc đào tạo NKT, hoặc thực hiện quy định rõ ràng về việc tuyển dụng NKT trong các dự án công trình công cộng khi tuyển dụng NKT. Cung cấp thông tin đầy đủ và chính xác về khả năng và tiềm năng công việc của NKT để làm giảm định kiến và loại bỏ những rào cản tâm lý; Đào tạo và phát triển kỹ năng của NKT: Cung cấp những chương trình đào tạo và phát triển kỹ năng đối với NKT để nâng cao năng lực, kỹ năng của họ đáp ứng được ở mức độ căn bản nhu cầu của thị trường lao động và phù hợp sức khỏe NKT để họ có thể nắm bắt được cơ hội việc làm như là cung cấp khóa học đào tạo nghề, hỗ trợ rèn luyện kỹ năng giao tiếp, quản lý thời gian và khả năng làm việc nhóm, kỹ năng tự chăm sóc bản thân để hòa nhập cộng đồng; Hỗ trợ đầu tư về kỹ thuật và công nghệ, cải tạo môi trường làm việc tiện ích, tiếp cận đối với NKT, và đảm bảo sự hỗ trợ và sự chia sẻ tinh thần đồng nghiệp trong công việc: Nhà nước có chính sách hỗ trợ một phần cho doanh nghiệp đầu tư vào các công nghệ hỗ trợ và thiết bị kỹ thuật để giúp NKT làm việc hiệu quả như cấp phần mềm hỗ trợ truy cập, thiết bị hỗ trợ vận động như xe lăn, dụng cụ chỉnh hình chân tay giả... Cùng với đó, điều chỉnh không gian môi trường làm việc để phù hợp với nhu cầu của NKT như nhà vệ sinh, đường dốc xe lăn.

Ở Việt Nam, nghiên cứu của Nguyễn Thị Quế Anh và cộng sự (2018): “*Quyền của NKT*” [1]. Với 23 bài viết, các tác giả đã trình bày các vấn đề như: Vấn đề khuyết tật, quyền của NKT và chương trình nghị sự 2030 vì sự phát triển bền vững; Khái niệm, các dạng thức, biện pháp và chủ thể có trách nhiệm chống phân biệt đối xử trên cơ sở khuyết tật; Nghĩa vụ của Nhà nước trong việc đảm bảo quyền của NKT theo pháp luật quốc tế và pháp luật Việt Nam; Công ước về quyền của NKT và việc giám sát thực thi Công ước; Thúc đẩy và bảo vệ quyền của trẻ em khuyết tật ở Việt Nam.

Nghiên cứu của Nguyễn Quang Hưng (2018): “*Cơ sở lý luận và thực tiễn xây dựng mô hình đào tạo nghề nghiệp có hiệu quả đối với NKT*” của tác giả Nguyễn Quang Hưng [10] đã phân tích rõ về mặt lý luận đào tạo nghề nghiệp đối với NKT, phù hợp với các dạng tật của NKT. Kinh nghiệm xây dựng mô hình đào tạo nghề nghiệp đối với NKT ở một số nước trên thế giới. Đánh giá thực trạng việc đào tạo nghề đối với NKT

và một số mô hình đào tạo nghề đối với NKT ở nước ta. Đề xuất một số mô hình đào tạo nghề nghiệp có hiệu quả đối với NKT.

Nghiên cứu của Mai Thị Quế (2020): “*Chính sách trợ giúp xã hội đối với đối tượng bảo trợ xã hội trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh*” đã tiến hành phân tích nhu cầu trợ giúp xã hội của đối tượng bảo trợ xã hội (bảo trợ xã hội) tại TP.HCM. Đánh giá kết quả đạt được của chính sách trợ giúp xã hội cho đối tượng bảo trợ xã hội trên các mặt tính hiệu lực, tính hiệu quả, tính bền vững về tài chính, khả năng huy động sự tham gia của các chủ thể vào quá trình chính sách. Phân tích những hạn chế và nguyên nhân hạn chế của chính sách trợ giúp xã hội đối với đối tượng bảo trợ xã hội trên địa bàn TP.HCM. Trên cơ sở đó, luận án đã tiến hành đề xuất các giải pháp nhằm bổ sung, hoàn thiện chính sách trợ giúp xã hội cho đối tượng bảo trợ xã hội: xây dựng và hoàn thiện cơ chế khuyến khích, huy động nguồn lực từ người dân và cộng đồng xã hội cho công tác trợ giúp xã hội. “Đổi mới hình thức hỗ trợ tiền mặt có điều kiện cho nhóm đối tượng yếu thế, chuyển từ phương thức cấp phát trực tiếp cho đơn vị sự nghiệp công sang cấp phát cho đối tượng thụ hưởng dịch vụ công (hỗ trợ trực tiếp cho các đối tượng chính sách xã hội, các đối tượng nghèo để được tiếp cận và hưởng thụ các dịch vụ sự nghiệp công với chất lượng cao hơn” [24] .

Nghiên cứu của tác giả Vũ Thị Thanh (2020): “*Hòa nhập xã hội của NKT từ tiếp cận phát triển con người*” [49] dựa trên các kết quả khảo sát định lượng với 150 hộ gia đình có NKT và 150 hộ gia đình không có NKT ở hai xã tại huyện Thái Thụy, tỉnh Thái Bình và đặc biệt là sử dụng kết quả nghiên cứu định tính từ các phỏng vấn sâu với NKT, chính quyền địa phương các cấp, các tổ chức của NKT và vì NKT, cùng các thảo luận nhóm với người dân tại địa bàn khảo sát, nghiên cứu đã chỉ ra một số điểm sau: *Thứ nhất*, về phương diện kinh tế, phần lớn NKT không có việc làm và không tham gia hoạt động kinh tế của gia đình. *Thứ hai*, về phương diện y tế, có nhiều yếu tố ảnh hưởng đến khả năng và cơ hội tiếp cận các dịch vụ khám chữa bệnh của NKT như họ không thể tự chủ trong việc khám chữa bệnh (kinh phí, khả năng di chuyển...), cơ sở hạ tầng của các cơ sở y tế tại địa phương cũng chưa phù hợp để NKT có thể tiếp cận và sử dụng; *Thứ ba*, đa số gia đình NKT và người dân hiện nay đều biết đến quyền được giáo dục của NKT nhưng việc bảo đảm quyền được giáo dục đối với NKT và thúc đẩy sự hòa nhập xã hội trên phương diện giáo dục vẫn còn là một thách thức lớn; *Thứ tư*, về tham gia xã hội, sự tham gia của NKT vào các tổ chức của NKT cũng còn rất hạn chế. Việc thường xuyên kết nối, duy trì các mối quan hệ xã hội với hàng xóm, bạn bè, người thân của

NKT là ít hơn nhiều so với người không khuyết tật. Các tổ chức của NKT cũng chưa có cách thức, cơ chế để phản ánh tiếng nói của NKT vào các quyết định có ảnh hưởng đến NKT tại địa phương.

Nghiên cứu của Trần Thị Bích Ngọc (2022): “*Phát triển đội ngũ nhân viên hỗ trợ giáo dục người khuyết tật theo tiếp cận năng lực nghề nghiệp*” của tác giả Trần Thị Bích Ngọc đã xây dựng được khung lý luận về nhân viên hỗ trợ giáo dục NKT, phát triển đội ngũ nhân viên hỗ trợ giáo dục NKT theo tiếp cận năng lực nghề nghiệp, cụ thể hóa một số khái niệm công cụ như: “nhân viên hỗ trợ giáo dục NKT, năng lực nghề nghiệp, phát triển nguồn nhân lực; Xây dựng được khung lý luận bộ tiêu chuẩn, tiêu chí năng lực của nhân viên hỗ trợ giáo dục NKT theo tiếp cận năng lực nghề nghiệp cho các trường mầm non, tiểu học, trung tâm hỗ trợ phát triển giáo dục hòa nhập ở nước ta; Đưa ra được những nội dung cơ bản cho việc phát triển đội ngũ nhân viên hỗ trợ giáo dục NKT theo 02 tiếp cận quản lý nguồn nhân lực và tiếp cận năng lực nghề nghiệp để làm cơ sở lý luận cho đề xuất các giải pháp phát triển đội ngũ nhân viên hỗ trợ giáo dục NKT theo tiếp cận năng lực nghề nghiệp. Bên cạnh đó, luận án cũng đưa ra bức tranh thực trạng về thực trạng năng lực của đội ngũ nhân viên hỗ trợ giáo dục NKT và thực trạng phát triển đội ngũ nhân viên hỗ trợ giáo dục NKT theo tiếp cận năng lực nghề nghiệp (bao gồm quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng, đào tạo bồi dưỡng, đánh giá, tạo động lực,... cho đội ngũ), đồng thời đánh giá được kết quả và hạn chế của thực trạng này” [18].

Nghiên cứu của Nguyễn Minh Tuấn (2022): “*Phát triển dịch vụ công tác xã hội tại cộng đồng đối với NKT*” [53] cho rằng thông thường NKT bị gạt ra ngoài lề xã hội và kinh tế. Nhìn chung, họ và gia đình của họ được coi là những người nghèo nhất trong số những người nghèo và bị loại khỏi các cơ hội và dịch vụ cơ bản liên quan đến y tế, giáo dục và việc làm. Người khuyết tật ở các nước đang phát triển chiếm số đông trong số những người nghèo nhất. Nghiên cứu này cũng đưa ra một số khuyến nghị thực hiện lồng ghép chính sách hòa nhập NKT trong phát triển bền vững ở Việt Nam hiện nay: (i) Cần thực hiện rà soát, bổ sung Luật NKT năm 2010 và các văn bản quy phạm pháp luật có liên quan đến việc lồng ghép chính sách hòa nhập NKT trong SDGs một cách đồng bộ, thống nhất, cần rà soát các văn bản có liên quan đến Luật Giáo dục năm 2020 và Luật Giáo dục nghề nghiệp năm 2014, Luật Bảo hiểm y tế, Bộ luật lao động năm 2020, Luật Việc làm năm 2013.... (ii) Cần rà soát, bổ sung Bộ luật lao động năm 2020, Luật Việc làm và các văn bản quy phạm pháp luật có liên quan xây dựng, hoàn thiện các quy định về chế độ làm việc đặc thù đối với người lao động khuyết tật, chế độ bảo hiểm y tế

đặc thù đối với người lao động khuyết tật. (iii) Cần bổ sung các quy định chế độ ưu đãi, ưu tiên đối với các doanh nghiệp có sử dụng lao động khuyết tật.

Nghiên cứu của Nguyễn Thị Thu Hương (2023): “*Quyền của NKT trong pháp luật an sinh xã hội ở Việt Nam*” làm sáng rõ những vấn đề lý luận về NKT và quyền của NKT trong pháp luật an sinh xã hội, cụ thể là: “Làm rõ khái niệm và đặc điểm của NKT; khái niệm, đặc điểm quyền của NKT; trong pháp luật an sinh xã hội; Xác định nội dung quyền của NKT trong pháp luật an sinh xã hội. Luận án đề xuất Việt Nam cần hoàn thiện quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc bảo đảm việc làm bình đẳng của NKT. Bên cạnh biện pháp động viên người sử dụng lao động tuyển dụng người lao động khuyết tật thì cần bổ sung nghĩa vụ của doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế đều phải nhận lao động là NKT vào làm việc theo tỷ lệ nhất định. Cụ thể là nhận 2% người lao động khuyết tật đối với các ngành sản xuất điện năng, luyện kim, hoá chất, địa chất, đo đạc bản đồ, dầu khí, khai thác mỏ, khai thác khoáng sản, xây dựng cơ bản, vận tải và 3% người lao động khuyết tật đối với doanh nghiệp thuộc các ngành còn lại. Trường hợp cơ sở sản xuất kinh doanh không nhận đủ tỷ lệ người lao động khuyết tật sẽ phải đóng một khoản tiền tương ứng vào quỹ việc làm dành đối với NKT; hai là, doanh nghiệp phải đào tạo nghề đối với NKT. Bổ sung quy định trách nhiệm tuyển dụng NKT trong lĩnh vực công. Quy định số lượng tối thiểu NKT làm việc trong cơ quan nhà nước. Cơ quan không đáp ứng điều kiện này thì phải trích nộp một khoản tiền từ ngân sách của cơ quan vào Quỹ việc làm dành đối với NKT. Đồng thời tất cả các cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp sử dụng nhiều NKT đều được hỗ trợ tiền để cải tạo điều kiện, môi trường làm việc” [11].

Nghiên cứu của Đỗ Nghiêm Thanh Phương (2024): “*Nhiệm vụ quản lý trường hợp đối với NKT từ thực tiễn thành phố Đà Nẵng*” đã làm rõ được quy trình của quản lý trường hợp đối với NKT, “hệ thống hóa về mặt lý luận các bước trong quy trình quản lý trường hợp đối với NKT tương ứng với các nhiệm vụ của cán bộ quản lý trường hợp thông qua việc bổ sung, phân tích mục đích, mục tiêu, nội dung, các kỹ năng để thực hiện các nhiệm vụ quản lý trường hợp mà trước đây chưa hề có trong nghiên cứu nào. Theo tác giả luận án, việc thực hiện quản lý trường hợp đối với NKT đã được Bộ Lao động Thương binh và Xã hội đưa ra trong thông tư 01/2015, tuy nhiên, chỉ có rất ít địa phương triển khai, hiện nay, mới có 3 địa phương trong cả nước là Đà Nẵng, Phú Thọ và Đồng Nai đang thực hiện, các địa phương còn chưa triển khai vì còn nhiều vướng mắc, bên cạnh đó, các địa phương triển khai rồi chưa có một đánh giá chính thức nào về

hiệu quả công tác thực hiện quản lý trường hợp đối với NKT. Chính vì vậy, luận án đã đưa ra được thực trạng việc thực hiện quản lý trường hợp của Đà Nẵng và những yếu tố tác động đến hoạt động này cùng những biện pháp để nâng cao việc thực hiện nhiệm vụ. Giúp cho Sở Lao động và Thương binh Xã hội của Đà Nẵng có những biện pháp mới để thực hiện tốt hơn, đó là các biện pháp: Biện pháp tăng cường năng lực dịch vụ trợ giúp NKT; Biện pháp tăng cường kiến thức, kỹ năng và thái độ cho cán bộ quản lý trường hợp đối với NKT” [22] .

### **1.1.2. Các nghiên cứu về thực trạng việc làm của người khuyết tật**

Nghiên cứu của Faraz Vahid Shahidi, Arif Jetha, Vicki Kristman, Peter M Smith, Monique AM Gignac (2024), “*The Employment Quality of Persons with Disabilities: Findings from a National Survey*” (Tạm dịch: Chất lượng việc làm của NKT: Kết quả từ một cuộc khảo sát quốc gia) [80] đã thực hiện một cuộc khảo sát trực tuyến với một mẫu người lao động khuyết tật ở Canada (n=2,794), thu thập dữ liệu về 16 điều kiện việc làm khác nhau (ví dụ: hợp đồng tạm thời, bảo đảm công việc, lịch làm việc linh hoạt, chấm dứt làm việc, phù hợp kỹ năng, cơ hội đào tạo và thành viên công đoàn). Bài viết đã kiểm tra mối liên hệ giữa tình trạng khuyết tật, loại khuyết tật và chất lượng việc làm. Kết quả nghiên cứu của bài viết đã chỉ ra rằng NKT có chất lượng việc làm luôn thấp hơn so với những người không khuyết tật. Khoảng cách về chất lượng việc làm này đặc biệt rõ ràng đối với những người cho biết họ đang sống với cả tình trạng thể chất và tinh thần/nhận thức. Nghiên cứu này cũng chứng minh rằng NKT gặp phải sự bất bình đẳng không chỉ về việc có được việc làm được trả lương mà còn về chất lượng của các cơ hội việc làm dành cho họ sau khi họ hội nhập vào thị trường lao động. Do tỷ lệ việc làm “tốt” ngày càng giảm và tỷ lệ việc làm bấp bênh ngày càng tăng, việc tập trung hạn hẹp vào việc tham gia việc làm (như mục đích tự thân) có khả năng làm trầm trọng thêm hơn là giảm thiểu vấn đề loại trừ về kinh tế và xã hội. Các chính sách và chương trình nhằm cải thiện tình hình thị trường lao động của NKT cần nhấn mạnh tầm quan trọng của việc làm chất lượng cao như một thành phần chính của hòa nhập.

Tại Việt Nam, nghiên cứu của Nguyễn Quang Hưng (2018) “*Cơ sở lý luận và thực tiễn xây dựng mô hình đào tạo nghề nghiệp có hiệu quả đối với NKT*” dựa vào việc phân tích các mô hình đào tạo nghề nghiệp có hiệu quả đối với NKT, tác giả đã đề xuất một số giải pháp đó là: “Thông tin, tuyên truyền trên các phương tiện thông tin đại chúng về lao động, việc làm, nhất là cho lao động khuyết tật. Các tổ chức xã hội phát động phong trào khuyến khích khởi nghiệp; thành lập quỹ phát triển doanh nghiệp hoặc trung

tâm phát triển doanh nghiệp, tạo “giá đỡ”, làm “bệ phóng” đối với NKT vươn lên; Cục Việc làm hỗ trợ các địa phương tổ chức các phiên giao dịch việc làm lưu động hướng tới đối tượng NKT; tiếp tục đặt hàng hợp đồng với Trung tâm dịch vụ việc làm thuộc ngành Lao động - Thương binh và Xã hội, Trung tâm dịch vụ việc làm của Trung ương Đoàn TNCS Hồ Chí Minh và các tổ chức, đơn vị có liên quan khác như Trung ương Đoàn, Hội người mù Việt Nam... để thực hiện các hoạt động hỗ trợ tạo việc làm cho người lao động khuyết tật, sao cho họ tìm được công việc phù hợp, có thu nhập ổn định. Thực hiện giám sát và đánh giá kết quả thực hiện hoạt động hỗ trợ tìm kiếm việc làm đối với NKT thường xuyên, kịp thời khắc phục những khó khăn và phát huy những kết quả đạt được, tạo động lực đối với NKT cũng như các bên liên quan” [10].

Nghiên cứu của Nguyễn Xuân Hải và Nguyễn Thị Thúy (2021): “*Đào tạo nghề đối với NKT*” đã đưa ra cách tiếp cận trong đào tạo nghề đối với NKT đó là: “Thực hiện các văn bản pháp quy về các quyền, quyền được giáo dục/dạy nghề và có việc làm của NKT; Dựa trên đặc điểm năng lực nghề nghiệp và nhu cầu học nghề của chính của NKT; Dựa trên quan điểm thế nào là “nghề” của NKT; Dựa vào các ngành nghề, công việc hiện có phổ biến tại địa phương. Tác giả cũng chỉ ra những thách thức trong đào tạo nghề đối với NKT đó là: Tình trạng khuyết tật, trình độ văn hóa và điều kiện sống của NKT; Nhận thức và khả năng đáp ứng của cơ sở đào tạo nghề; Gắn việc dạy nghề đối với NKT với việc sử dụng NKT trong hoạt động nghề nghiệp của các đơn vị, tổ chức. Dựa vào những thách thức đó, bài viết đề xuất một số khuyến nghị trong đào tạo nghề đối với NKT đó là: (i) Mỗi cơ sở đào tạo nghề cần tiến hành khảo sát nhu cầu nghề nghiệp của NKT, đánh giá khả năng đáp ứng nhu cầu nghề nghiệp, công việc/việc làm của họ để tiến hành lập kế hoạch tổ chức đào tạo; (ii) Tăng cường năng lực của cơ sở đào tạo về đội ngũ giáo viên dạy nghề đối với NKT, phương tiện, thiết bị và cơ sở vật chất phù hợp với yêu cầu đào tạo nghề, công việc đối với NKT dựa trên kết quả khảo sát và kế hoạch tổ chức đào tạo; (iii) Tăng cường sự phối hợp giữa cơ sở đào tạo với các đơn vị cung cấp dịch vụ liên quan đến việc làm và phục hồi khả năng lao động đối với NKT, đảm bảo việc làm đối với NKT sau khi được đào tạo; (iv) Sử dụng hiệu quả nguồn lực của Nhà nước, đồng thời tập trung huy động nguồn lực của các tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước hỗ trợ cho đào tạo nghề và tìm kiếm việc làm đối với NKT” [8].

Nghiên cứu của Dương Thị Hoài Nhung và cộng sự (2022) “*Mở rộng cơ hội việc làm đối với NKT thông qua phát triển nền tảng số tại Việt Nam*” sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính gồm thu thập dữ liệu định tính thứ cấp và sơ cấp. “Dữ liệu sơ cấp

được thu thập từ 76 cuộc phỏng vấn sâu và 103 cuộc khảo sát tập trung vào 4 nhóm đối tượng gồm người lao động là NKT, các doanh nghiệp, đại diện các tổ chức của NKT và đại diện các cơ quan nhà nước tại 4 tỉnh/thành phố bao gồm Hà Nội, Quảng Ninh, Thừa Thiên Huế và Buôn Ma Thuột. Nhóm nghiên cứu đã tiến hành đánh giá thực trạng khả năng tiếp cận nền tảng số của NKT dựa trên 4 khía cạnh xã hội, công nghệ, tài chính và động cơ để từ đó đưa ra những đề xuất khi thiết kế nền tảng số đối với NKT. Bên cạnh đó, nhóm nghiên cứu đã đề xuất những yêu cầu cụ thể công nghệ khi thiết kế nền tảng số và những hỗ trợ tài chính như tạo cơ hội về ngân sách đối với NKT để tăng tiếp cận tài chính để khởi nghiệp. Hạn chế của nghiên cứu đó là tính đại diện của mẫu đánh giá cũng chưa hoàn toàn được như mong đợi. Bên cạnh đó, nghiên cứu mới chỉ dừng lại ở việc sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính để làm rõ những câu hỏi nghiên cứu. Bài viết chưa sử dụng phương pháp nghiên cứu định lượng để đánh giá các yếu tố ảnh hưởng đến nhận thức của xã hội về công cụ nền tảng số dành đối với NKT và các khả năng tiếp cận công nghệ của NKT qua nền tảng số nhằm tham gia vào thị trường lao động Việt Nam” [20].

Nghiên cứu của Trần Văn Duy (2023) “*Bàn về quan niệm giải quyết việc làm cho người lao động khuyết tật*” cho rằng quyền làm việc của NKT là một quyền cơ bản, tạo tiền đề để NKT có cơ hội tiếp cận và thực hiện các quyền khác của mình. “Khi NKT được học nghề và làm việc phù hợp với khả năng, tự tạo ra thu nhập nuôi sống bản thân, không phải phụ thuộc vào gia đình và xã hội thì tự bản thân NKT sẽ cảm thấy tự tin trong cuộc sống, tiếng nói của họ trong gia đình và xã hội sẽ có trọng lượng hơn. Từ đó, NKT mạnh dạn tham gia các hoạt động xã hội khác trong khu dân cư nơi họ sinh sống, cơ quan làm việc, các quyền về văn hóa xã hội của NKT vì thế mà được đảm bảo hơn. *Trên phạm vi rộng*, giải quyết việc làm cho người lao động khuyết tật bao gồm những vấn đề liên quan đến phát triển nguồn nhân lực và sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực. *Theo nghĩa hẹp*, giải quyết việc làm cho người lao động khuyết tật chủ yếu hướng vào đối tượng và mục tiêu giảm tỷ lệ thất nghiệp (chống thất nghiệp), khắc phục tình trạng thiếu việc làm, nâng cao hiệu quả việc làm và tăng thu nhập. Bài viết cho rằng, giải quyết việc làm đối với NKT bao gồm những nội dung sau: *Thứ nhất*, tạo ra số lượng và chất lượng tư liệu sản xuất để phục vụ cho sản xuất, tức là tăng cầu về việc làm cho nền kinh tế. *Thứ hai*, tạo ra số lượng và chất lượng sức lao động, tức là tạo sức cung lao động cho thị trường. *Thứ ba*, các giải pháp để duy trì việc làm ổn định và đạt hiệu quả cao, các giải pháp về quản lý thị trường, kỹ thuật,... nhằm nâng cao hiệu quả của việc làm.

Tức là các giải pháp để tạo sự gặp nhau giữa cung - cầu sức lao động trên thị trường” [5].

Nghiên cứu của Phan Văn Nhân (2024) “*Đào tạo nghề và giải quyết việc làm đối với NKT*”. “Thông qua phân tích và đánh giá thực trạng đào tạo nghề và giải quyết việc làm cho người lao động ở Việt Nam trong những năm đầu của thế kỷ XXI, tác giả đã chỉ ra những khó khăn trong đào tạo nghề và giải quyết việc làm đối với NKT đó là: Sự khác nhau về dạng khuyết tật (khiếm thính, khiếm thị, thiếu năng trí tuệ, khuyết tật vận động, nhiễm chất độc da cam...) ảnh hưởng rất lớn đến việc lựa chọn nghề nghiệp, tiếp thu kiến thức của NKT. Nghiên cứu cũng đã đề xuất một số biện pháp trong đào tạo nghề và giải quyết việc làm đối với NKT ở Việt Nam đó là: (i) Xây dựng chương trình việc làm đối với NKT và lồng ghép vào các chương trình dạy nghề, chương trình việc làm của thành phố, quốc gia; (ii) Chỉ đạo các trung tâm dạy nghề, Trung tâm giới thiệu việc làm có chế độ ưu tiên dạy nghề và giới thiệu việc làm đối với NKT; (iii) Đầu tư nâng cao hiệu quả hoạt động hướng nghiệp, dạy nghề, thông tin thị trường lao động, trắc nghiệm và nâng cao kỹ năng nghề, tư vấn đối với NKT tiếp cận việc làm, đào tạo cán bộ tư vấn và giới thiệu việc làm đối với NKT, tư vấn cho chủ sử dụng lao động nhằm tạo điều kiện đối với NKT tìm được việc làm; (iv) Tăng cường một số hoạt động xã hội hóa trong đào tạo nghề và giới thiệu việc làm để bảo trợ các hoạt động dạy nghề và tạo việc làm đối với NKT bằng cách mở rộng các hình thức liên kết đào tạo, liên kết giới thiệu việc làm trong việc dạy văn hóa, dạy nghề và việc làm với các trường Đại học, Cao đẳng” [19].

### **1.1.3. Các nghiên cứu về nhân tố ảnh hưởng đến việc làm của người khuyết tật**

Luận bàn về những nhân tố ảnh hưởng đến việc làm của NKT nói chung, nhân tố ảnh hưởng đến ý định của nhà tuyển dụng trong thu hút và giữ chân NKT trong công việc cũng đã có một số tác giả công bố kết quả nghiên cứu, tiêu biểu là các nghiên cứu:

Nghiên cứu của Katharina Vornholt, Sjur Uitdewilligen & Frans J. N. Nijhuis (2013): “*Factors Affecting the Acceptance of People with Disabilities at Work: A Literature Review*” (Tạm dịch: Các yếu tố ảnh hưởng đến việc chấp nhận NKT tại nơi làm việc: Khung khổ lý thuyết) [87] trình bày một đánh giá mạch lạc về các tài liệu hiện có về các yếu tố ảnh hưởng đến sự chấp nhận của NKT trong công việc thường xuyên. Các tác giả đã tiến hành tìm kiếm cơ sở dữ liệu điện tử PsychINFO và Web of Science (giai đoạn: 1996–2011) cùng với việc tìm kiếm các bài báo bổ sung có liên quan bằng cách tham khảo chéo, các tác giả đã sử dụng các thuật ngữ tìm kiếm "sự chấp nhận của

nhân viên", "mối quan hệ của nhân viên", "phản ứng/phản hồi của nhân viên", "xã hội hóa", "thái độ của nhân viên", "kỳ thị" và "việc làm/việc làm hòa nhập" kết hợp với các thuật ngữ "khuyết tật/ tàn tật", "sự đa dạng tại nơi làm việc" và "việc làm được hỗ trợ", việc tìm kiếm ban đầu này đã mang lại kết quả là có hơn 5.000 bài viết bao gồm nhiều chủ đề khác nhau. Tổng cộng 48 bài báo đã được ba lập trình viên lựa chọn, mã hóa và phân tích thành ba chủ đề bao quát. Kết quả nghiên cứu đã chỉ ra rằng sự chấp nhận của NKT bị ảnh hưởng bởi ba nhóm biến số chính: đặc điểm của đồng nghiệp, NKT và người sử dụng lao động/tổ chức. Hầu hết các nghiên cứu đều trình bày các yếu tố ảnh hưởng đến thái độ của đồng nghiệp hoặc người sử dụng lao động đối với NKT, chẳng hạn như các biến số về nhân khẩu học.

Nghiên cứu của Javier Nazario Rodriguez (2018): *“An Exploratory Factor Analysis: Factors that Influence Employers Disposition to Hire and Retain Persons with Disabilities”* (Tạm dịch: Phân tích nhân tố khám phá: Các yếu tố ảnh hưởng đến xu hướng tuyển dụng và giữ lại nhân viên khuyết tật của nhà tuyển dụng) [84] kết hợp phương pháp nghiên cứu định tính và nghiên cứu định lượng, công trình nghiên cứu này đã chỉ ra có 5 nhân tố ảnh hưởng đến thái độ của người sử dụng lao động trong việc tuyển dụng và giữ chân NKT, đó là các nhân tố: mức thu nhập, môi trường làm việc, thái độ và sự giúp đỡ của đồng nghiệp, điều kiện làm việc, yêu cầu và đòi hỏi của công việc. Trong các nhân tố trên, tác giả cho rằng nhân tố thái độ và sự giúp đỡ của đồng nghiệp có ảnh hưởng mạnh nhất, tiếp theo là nhân tố yêu cầu và đòi hỏi của công việc, trong khi đó nhân tố mức thu nhập có mức độ ảnh hưởng thấp nhất. Thông qua việc phân tích các nhân tố khám phá nói trên, tác giả đưa ra khuyến nghị rằng cần phải thay đổi thái độ của nhân viên trong các đơn vị tuyển dụng và xây dựng yêu cầu, đòi hỏi công việc dành riêng đối với NKT để có thể thu hút và giữ chân NKT vào làm việc. Tuy nhiên, hạn chế của nghiên cứu này là chưa thấy được sự tác động của nhân tố mức độ chia sẻ và giúp đỡ NKT, bởi đây cũng là nhân tố có ảnh hưởng đến thái độ của nhà tuyển dụng trong việc thu hút và giữ chân NKT trong quá trình làm việc.

Nghiên cứu của Paul Ikutegbe, Melanie Randle, Lynnaire Sheridan, Robert Gordon, Sara Dolnicar (2024): *“Factors and key interactions influencing successful employment outcomes for people with disabilities”* (Tạm dịch: Các yếu tố và tương tác chính ảnh hưởng đến kết quả việc làm thành công cho NKT) [89] sử dụng mô hình xã hội về khuyết tật để xem xét tầm quan trọng của từng yếu tố và mối tương tác giữa chúng. Các tác giả đã thực hiện 47 cuộc phỏng vấn bán cấu trúc với NKT, người sử dụng

lao động và nhà cung cấp dịch vụ việc làm đối với NKT để xác định tám yếu tố quan trọng nhất giúp đạt được kết quả việc làm thành công: bản chất của khuyết tật, tiết lộ về tình trạng khuyết tật, động lực cá nhân, thái độ của người sử dụng lao động, đặc điểm công việc, văn hóa doanh nghiệp và khí hậu, sự hỗ trợ của chính phủ và thái độ xã hội. Tám tương tác giữa các yếu tố cũng được xác định. Các phát hiện cung cấp những hiểu biết sâu sắc có thể hướng dẫn việc thực hiện những thay đổi về cơ cấu nhằm đảm bảo kết quả việc làm tốt hơn đối với NKT.

Tại Việt Nam, nghiên cứu của Phùng Minh Thu Thủy và cộng sự (2023): “*Những nhân tố ảnh hưởng đến việc làm của NKT: nghiên cứu thực nghiệm tại Miền Bắc, Việt Nam*”. “Nghiên cứu này tìm hiểu những nhân tố ảnh hưởng đến việc làm của NKT tại Việt Nam (9 nhân tố bao gồm: Độ tuổi, giới tính, trình độ học vấn, tình trạng hôn nhân, dạng khuyết tật, mức độ khuyết tật, khu vực sinh sống, sự hỗ trợ từ gia đình, sự hỗ trợ từ xã hội), từ đó xác định mối tương quan giữa tình trạng việc làm của NKT với các biến độc lập chính là Sự hỗ trợ từ gia đình và Sự hỗ trợ từ xã hội. Nhóm tác giả đã đưa ra một số đề xuất nhằm gia tăng cơ hội việc làm đối với NKT tại Việt Nam: (i) Xóa bỏ sự khác biệt về việc làm giữa các giới tính khác nhau bằng cách tuyên truyền, phổ biến nhằm nâng cao nhận thức về giới, bảo đảm NKT có khả năng lao động đều có cơ hội tiếp cận thị trường việc làm. Ngoài ra, nâng cao trình độ học vấn của NKT thông qua cân nhắc điều chỉnh, phát triển linh hoạt các loại hình giáo dục tạo thuận lợi cho những NKT có dạng và mức độ khuyết tật khác nhau, đặc biệt là những NKT nặng và đặc biệt nặng. (ii) Tổ chức các chương trình tuyên truyền về việc làm, cách tìm hiểu và tiếp cận thông tin về nghề nghiệp nhằm nâng cao định hướng cũng như hiểu biết của NKT. Hỗ trợ NKT tìm kiếm hạnh phúc thông qua tổ chức các chương trình truyền hình thực tế về ghép đôi dành đối với NKT, từ đó họ cũng có cơ hội giao lưu, phát triển và hòa nhập. (iii) Đối với Sự hỗ trợ từ xã hội, các tổ chức, ban điều hành cấp xã phường, các cơ quan đoàn thể quản lý nguồn vốn vay, cần tạo thuận lợi về mặt pháp lý và thủ tục hành chính để NKT dễ dàng tiếp cận với nguồn vốn, phát triển mở các cơ sở sản xuất tại địa phương. (iv) Gia đình hỗ trợ NKT bằng cách quan tâm đến nhu cầu của họ, thường xuyên động viên và nâng cao nhận thức của NKT để họ hiểu được tầm quan trọng của việc làm. Giúp đỡ người thân khuyết tật bằng những cách thiết thực để họ tự mình vươn lên, không cảm thấy mặc cảm về bản thân. Nghiên cứu này còn hạn chế vì mới chỉ khảo sát tại 4 trung tâm tại khu vực miền Bắc trong khi môi trường sống khác nhau có thể ảnh hưởng đến nhận thức cũng như việc làm của NKT” [51].

Nghiên cứu của Nguyễn Thị Thu Hà (2023): “*Bảo đảm quyền có việc làm của NKT thời kỳ hậu covid 19 ở Việt Nam hiện nay*” phân tích sự ảnh hưởng của đại dịch Covid-19 đến bảo đảm việc làm đối với NKT ở Việt Nam và chỉ ra rằng trước ảnh hưởng của đại dịch Covid-19, thị trường lao động ngày càng đặt ra những yêu cầu cao về năng lực cũng như chất lượng của người lao động. “Trong đó, các doanh nghiệp hướng đến phát triển và vận hành sản xuất theo phương thức chuyển đổi số. Người lao động bình thường khi tham gia vào thị trường lao động cũng đã là một thách thức không hề nhỏ, với lao động là NKT càng khó khăn hơn. Đặc biệt hiện nay khi đa số lao động NKT là lao động thủ công, không có trình độ hoặc trình độ thấp thì việc bị loại ra khỏi thị trường lao động là điều rất dễ xảy ra. Bài viết đưa ra một số giải pháp bảo đảm quyền có việc làm của NKT thời kỳ hậu Covid 19 đó là: *Thứ nhất*, bảo đảm về nhận thức chính trị. *Thứ hai*, bảo đảm về pháp luật, chính sách. *Thứ ba*, bảo đảm về năng lực của người lao động khuyết tật. *Thứ tư*, bảo đảm về nhận thức, quan điểm của người sử dụng lao động. *Thứ năm*, bảo đảm từ cơ quan quản lý các cấp. *Thứ sáu*, bảo đảm về nguồn lực tài chính. *Thứ bảy*, bảo đảm trong ứng dụng công nghệ thông tin, công nghệ số” [7].

## **1.2. CÁC NGHIÊN CỨU VỀ HỖ TRỢ CỦA NHÀ NƯỚC VỀ VIỆC LÀM CHO NGƯỜI KHUYẾT TẬT**

Để NKT có thể hòa nhập vào môi trường việc làm và có cơ hội bình đẳng trong tiếp cận việc làm, vai trò hỗ trợ của nhà nước là rất quan trọng. Cho đến nay cũng đã có rất nhiều công trình nghiên cứu khoa học cả trong và ngoài nước bàn luận về hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với NKT, tiêu biểu là các công trình nghiên cứu dưới đây:

Nghiên cứu của George n. magoulios (2012) “*Employment status for people with disabilities in greece*” (Tạm dịch: Tình trạng việc làm của NKT ở Hy Lạp) [81] đánh giá tình trạng của những NKT ở Hy Lạp, dựa trên dữ liệu từ một nghiên cứu chính được thực hiện trong khuôn khổ Chương trình Sáng kiến Cộng đồng (CIP) Bình đẳng. Cụ thể, bài viết xem xét các đặc điểm của NKT, mối quan hệ giữa các nghiên cứu giáo dục với nghề nghiệp và các yếu tố ảnh hưởng đến quyết định làm việc. Bài viết điều tra sở thích làm việc của NKT, tình trạng việc làm hiện tại và trước đây của họ, lĩnh vực và thời gian làm việc cũng như tầm quan trọng của một số yếu tố góp phần vào việc tìm kiếm việc làm. Ngoài ra, bài viết xem xét các phương tiện được khai thác trong quá trình tìm việc, thái độ khi làm việc, cũng như so sánh hiệu suất làm việc của NKT với những nhân viên khác. Nghiên cứu đưa ra các sáng kiến cho nhà nước để đưa ra một số giải pháp giải quyết vấn đề.

Nghiên cứu của Te Whakaaro Nui (2013) “*The employment of disabled people in disability support services*” (Tạm dịch: Việc tuyển dụng NKT trong các dịch vụ hỗ trợ NKT) [97] đã tiến hành phân tích thực trạng việc làm đối với NKT thông qua các dịch vụ hỗ trợ đối với NKT như dịch vụ hỗ trợ chăm sóc sức khỏe, dịch vụ tư vấn và giới thiệu việc làm, dịch vụ dạy nghề. Tác giả cũng cho rằng chủ thể thực hiện các dịch vụ này chính là nhà nước, khi nhà nước nâng cao hiệu lực, hiệu quả thực hiện các dịch vụ nói trên sẽ cải thiện đáng kể tình trạng việc làm đối với NKT.

Nghiên cứu của tổ chức Handicap International (2016): “*Situation of wage employment of people with disabilities: ten developing countries in focus*” (Tạm dịch: Tình hình việc làm có lương của NKT: tập trung vào mười quốc gia đang phát triển) [82] nhằm thực hiện mục tiêu là tăng việc làm hưởng lương đối với NKT bằng cách cung cấp cho người sử dụng lao động các dự báo chính xác về việc làm của các doanh nghiệp, tổ chức đối tác, NKT. Nghiên cứu này tập trung vào các quốc gia có thu nhập thấp và trung bình. Theo nghiên cứu, 80% NKT sống ở các nước đang phát triển, NKT ở các quốc gia thường phải đối mặt với tình trạng thiếu thốn về giáo dục và tìm kiếm cơ hội việc làm.

Nghiên cứu của tổ chức Community Impact Institute (2016) “*The Employment of People with Disabilities: Moving Beyond Social Responsibility to a Business Solution*” (Tạm dịch: Việc làm cho NKT: Vượt ra khỏi trách nhiệm xã hội để trở thành một giải pháp kinh doanh) [76] đã tiến hành phân tích định lượng và định tính về việc làm đối với NKT ở Hoa Kỳ. Bằng việc điều tra khảo sát 1.245 NKT về các chính sách của nhà nước, bài viết đưa ra một số khuyến nghị chính sách cho chính phủ Hoa Kỳ nhằm giải quyết việc làm cho người lao động đó là: xây dựng và tổ chức thực hiện chính sách đào tạo nghề, hỗ trợ tư vấn và giới thiệu việc làm, đãi ngộ thuế thu nhập doanh nghiệp đối với doanh nghiệp sử dụng lao động là NKT.

Nghiên cứu của tác giả Anne Hawker (2016) “*Lead Toolkit For employing disabled people*” (Tạm dịch: Bộ công cụ hàng đầu dành cho tuyển dụng NKT) [74] đã sử dụng các phương pháp nghiên cứu như: phương pháp phân tích – tổng hợp, phương pháp thống kê – mô tả, tiến hành điều tra khảo sát với 600 NKT để đánh giá tình trạng việc làm đối với NKT và chỉ ra rằng, sự kỳ thị của những người không khuyết tật ở nơi làm việc và thu nhập của NKT chính là hai nhân tố tác động mạnh mẽ nhất tới việc làm đối với NKT. Do đó, Nhà nước cần làm tốt công tác tuyên truyền, nâng cao nhận thức cho doanh nghiệp và người dân trong giải quyết việc làm đối với NKT.

Nghiên cứu của Silvia Bonaccio, Catherine E. Connelly, Ian R. Gellatly, Arif Jetha, Kathleen A. Martin Ginis (2020), “*The Participation of People with Disabilities in the Workplace Across the Employment Cycle: Employer Concerns and Research Evidence*” (Tạm dịch: Sự tham gia của NKT tại nơi làm việc trong toàn bộ chu kỳ việc làm: Những mối quan ngại của nhà tuyển dụng và bằng chứng nghiên cứu) đã đưa ra cách phân loại nghề của NKT đó là: “*Thứ nhất*, theo tiếp cận ngành, một nghề của NKT khi năng lực của NKT phải đảm bảo đáp ứng được yêu cầu của chuẩn nghề nghiệp (các tiêu chí về phẩm chất, năng lực) của nghề thuộc một ngành nào đó mà khuyết tật ảnh hưởng ít hoặc không có ảnh hưởng đến hoạt động nghề nghiệp của NKT. Chẳng hạn, người mù hoặc nhìn kém có thể trở thành giáo viên tiếng Anh, phiên dịch viên, biên dịch viên; người khiếm thính có thể trở thành các nghệ nhân điêu khắc, hội họa; NKT vận động có thể trở thành các kỹ sư tin học, công nghệ thông tin;... Trong trường hợp này, NKT có thể đạt đến thành tựu cao trong hoạt động nghề nghiệp của bản thân và đóng góp rất lớn cho sự phát triển xã hội. *Thứ hai*, theo tiếp cận chuyên môn một nghề của NKT khi được hiểu là một công việc cụ thể mà người lao động phải làm việc hàng ngày. Ở đây, nghề của NKT chỉ cần được hiểu đó là một công việc cụ thể hàng ngày mà NKT cần hoàn thành. Một cách tốt nhất nếu công việc này được lặp đi, lặp lại hàng ngày và dần mở rộng đối với NKT. Chẳng hạn, công việc vận chuyển hàng hóa, làm các hàng thủ công mỹ nghệ, làm một số công đoạn trong may mặc của người khiếm thính; công việc chào đón khách hàng trước cửa siêu thị của người hội chứng Down; công việc tập hợp thông tin, số liệu của một đơn vị của NKT vận động; chuẩn bị và làm một số bánh, món ăn đơn giản của NKT trí tuệ;... Trong trường hợp này, công việc của NKT cũng có thể thay đổi theo chiều hướng công việc cũ sẽ dần mất đi và được thay thế bằng các công việc mới. Do đó, các tác giả cho rằng đào tạo nghề đối với NKT cần phải tính đến cả việc đào tạo nghề theo tiếp cận ngành nghề và tiếp cận chuyên môn với các chương trình đào tạo khác nhau” [90].

Nghiên cứu của các tác giả Stephen Beyer and Andrea Meek (2021): “*The opportunities and barriers of different employment models for persons with disabilities*” (Tạm dịch: Cơ hội và rào cản của các mô hình việc làm khác nhau dành cho NKT) đã đưa ra nội dung của chính sách hỗ trợ dạy nghề và tạo việc làm đối với NKT bao gồm “(i) Hỗ trợ tín dụng ưu đãi đối với NKT phát triển sản xuất, kinh doanh. (ii) Hỗ trợ dạy nghề đối với NKT có nhu cầu và khả năng làm việc. (iii) Hỗ trợ định hướng, tư vấn, tạo việc làm đối với NKT: được thực hiện thông qua các Trung tâm giới thiệu việc làm,

NKT sẽ được trung tâm giới thiệu định hướng, tư vấn để họ có thể tự đứng ra sản xuất kinh doanh, hoặc giới thiệu việc làm phù hợp với khả năng của họ. (iv) Hỗ trợ doanh nghiệp tạo việc làm đối với NKT: được thực hiện thông qua ưu đãi về tín dụng, hỗ trợ kinh phí xây dựng cơ sở hạ tầng, miễn thuế thu nhập doanh nghiệp, miễn giảm tiền thuê mặt bằng sản xuất kinh doanh,... để khuyến khích doanh nghiệp nhận lao động là NKT vào làm việc” [93].

Nghiên cứu của Miquel Àngel Pellicena, Ignasi Ivern, Climent Giné, Olga Múries (2021), “*Facilitating factors for the job placement of workers with intellectual disabilities: supervisors and coworker mentors perspectives*” (Tạm dịch: Các yếu tố hỗ trợ cho việc bố trí việc làm cho người lao động khuyết tật trí tuệ: quan điểm của người giám sát và đồng nghiệp hướng dẫn) [88] nhằm mục đích góp phần làm rõ hơn về chiến lược, thái độ và hỗ trợ của tổ chức có thể giúp NKT trí tuệ tiếp cận các công việc cạnh tranh thông qua việc làm được hỗ trợ. Nghiên cứu đã xác định năm yếu tố quan trọng trong công việc của NKT trí tuệ trong môi trường làm việc được tiêu chuẩn hóa, có khả năng đóng vai trò là người hỗ trợ hoặc trở ngại, tùy thuộc vào cách họ được quản lý. Nghiên cứu cũng xác định hai yếu tố chính đóng vai trò chủ yếu là người hỗ trợ và một yếu tố là trở ngại. Nghiên cứu cho thấy sự tồn tại của các yếu tố đôi khi đóng vai trò hỗ trợ và đôi khi là trở ngại, tùy thuộc vào cách quản lý của lãnh đạo công ty hoặc chính người lao động khuyết tật.

Nghiên cứu của Rola Mahasneh, Melanie Randle, Rob Gordon, Jennifer Algie, Sara Dolnicar (2024), “*Increasing employer willingness to hire people with disability: the perspective of disability employment service providers*” (Tạm dịch: Tăng cường sự sẵn sàng của nhà tuyển dụng trong việc thuê NKT: góc nhìn của các nhà cung cấp dịch vụ việc làm cho NKT) [95] nhằm mục đích điều tra những yếu tố nào có liên quan đến sự sẵn lòng của người sử dụng lao động trong việc thuê NKT từ góc độ của các nhà cung cấp dịch vụ việc làm đối với NKT. Bài viết cũng xác định các phương pháp tiếp thị xã hội mà các nhà cung cấp dịch vụ việc làm đối với NKT cho là hiệu quả nhất trong việc tăng cường sự sẵn lòng của người sử dụng lao động trong việc thuê NKT. Bài viết cho rằng thái độ, chuẩn mực chủ quan và nhận thức về kiểm soát hành vi đều được cho là có ảnh hưởng đến sự sẵn sàng tuyển dụng NKT của người sử dụng lao động. Tuy nhiên, tầm quan trọng của từng cấu trúc được cho là khác nhau tùy theo vị trí và loại hình tổ chức. Các tác giả cũng lý giải rằng ba phương pháp tiếp thị xã hội quan trọng được cho là có hiệu quả nhất trong việc tăng cường sự sẵn lòng của người sử dụng lao động trong

việc tuyển dụng NKT: giáo dục, quan hệ và tương tác. Can thiệp giáo dục nhằm nâng cao kiến thức của người sử dụng lao động về khuyết tật, cách tiếp cận quan hệ nhằm phát triển các mối quan hệ trong cộng đồng để tăng cường mối quan hệ với người sử dụng lao động và cách tiếp cận tương tác bao gồm sự tiếp xúc trực tiếp giữa người sử dụng lao động và NKT.

Tại Việt Nam, nghiên cứu của Nguyễn Hữu Minh (2005): “*Những vấn đề đặt ra về hệ thống việc làm và giải quyết việc làm của NKT ở Việt Nam*” [16] đã chỉ ra các nhân tố ảnh hưởng đến hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với NKT đó là: (i) luật pháp và cơ chế chính sách về giải quyết việc làm đối với NKT của Nhà nước; (ii) điều kiện kinh tế, xã hội; (iii) sự nỗ lực của NKT; (iv) nhận thức của doanh nghiệp trong sử dụng người lao động là NKT; (v) tổ chức bộ máy của chính quyền tỉnh về hỗ trợ việc làm đối với NKT; (vi) trình độ chuyên môn, năng lực của đội ngũ cán bộ quản lý, hoạch định chính sách về hỗ trợ của nhà nước đối với việc làm đối với NKT; (vii) nguồn lực của tỉnh về hỗ trợ việc làm cho người NKT. Tuy nhiên, nghiên cứu này chưa đề cập đến vai trò của các tổ chức chính trị xã hội, các tổ chức xã hội nghề nghiệp trong giải quyết việc làm đối với NKT. Ở những quốc gia có nền kinh tế chuyển đổi như Việt Nam, vai trò của các tổ chức này trong tổ chức thực thi các biện pháp hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với NKT là rất quan trọng.

Nghiên cứu của Nguyễn Văn Nam (2009), “*Việc làm đối với NKT từ chính sách đến thực tiễn và một số kiến nghị*”. Nghiên cứu đã đưa ra nội dung hỗ trợ việc làm đối với NKT bao gồm: (1) Hỗ trợ đào tạo nghề; (2) Hỗ trợ giới thiệu việc làm; (3) Hỗ trợ tự tạo việc làm; (4) Hỗ trợ các tổ chức, doanh nghiệp sử dụng NKT. “Thông qua việc phân tích các chính sách về tạo việc làm đối với NKT, chính sách hỗ trợ doanh nghiệp nhận lao động là NKT, chính sách vay vốn tín dụng, đầu tư tự tạo việc làm đối với NKT, chính sách môi giới/giới thiệu việc làm đối với NKT, tác giả đã đề xuất một số kiến nghị như: *Thứ nhất*, cần rà soát, đánh giá việc thực hiện các chính sách đã ban hành, sửa đổi, bổ sung những điều còn bất cập, không khả thi; tăng cường tuyên truyền, phổ biến pháp luật về lao động là NKT đến các ngành, các cấp, các doanh nghiệp, cộng đồng xã hội và bản thân, gia đình NKT nhằm nâng cao nhận thức của toàn xã hội về lĩnh vực khuyết tật, đặc biệt cần vinh danh các doanh nghiệp tiếp nhận NKT vào làm việc, các gương điển hình của NKT biết vươn lên trong cuộc sống; *Thứ hai*, khuyến khích các doanh nghiệp tham gia vào công tác tuyển dụng và hỗ trợ tạo việc làm đối với NKT; tiếp tục thành lập Quỹ việc làm đối với NKT ở các tỉnh, thành phố còn lại với cơ chế huy động

và chế tài xử phạt nghiêm minh các doanh nghiệp vi phạm quy định của pháp luật về việc tuyển dụng lao động là NKT; *Thứ ba*, tăng cường khả năng tiếp cận và cung cấp các dịch vụ việc làm đối với NKT thông qua nâng cao năng lực của các trung tâm giới thiệu việc làm, cả về cơ sở vật chất, hệ thống tiếp cận không vật cản, cải tiến và hoàn thiện các giáo trình, giáo án, thiết bị dạy nghề và tư vấn, giới thiệu việc làm cũng như đội ngũ cán bộ làm công tác này” [17].

Nghiên cứu của Tạ Thị Thanh Thủy (2016), “*Đào tạo nghề và giải quyết việc làm đối với NKT tại thành phố Hồ Chí Minh hiện nay*” [50]. Trong bài viết này, tác giả đã đưa ra nguyên tắc hỗ trợ việc làm đối với NKT đó là: *Một là*, hỗ trợ của Nhà nước về việc làm đối với NKT phải phù hợp với khả năng, năng lực của NKT; *Hai là*, hỗ trợ của Nhà nước nhằm tạo việc làm đối với NKT cần phù hợp với yêu cầu của thị trường lao động; *Ba là*, cần kiểm tra, giám sát chặt chẽ việc sử dụng nguồn lực cũng như việc tuân thủ các quy định, các chính sách của Nhà nước có liên quan đến hỗ trợ việc làm đối với NKT. Nghiên cứu đã phân tích thực trạng đào tạo nghề và giải quyết việc làm đối với NKT tại thành phố Hồ Chí Minh trong giai đoạn 2013-2015 và đề xuất một số giải pháp nâng cao hiệu quả công tác đào tạo nghề và giải quyết việc làm đối với NKT tại thành phố Hồ Chí Minh đó là: Tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, chương trình, giáo trình và cán bộ quản lý cũng như cán bộ giảng dạy: Bồi dưỡng năng lực hiệu học viên, bồi dưỡng năng lực tự học, tự nghiên cứu của giáo viên, bồi dưỡng năng lực ngôn ngữ, năng lực giao tiếp và năng lực ứng xử sư phạm; Phát triển các mô hình dạy nghề và tạo việc làm đối với NKT. Tuy nhiên, trong bài viết này, tác giả cũng chưa đề cập đến vai trò của doanh nghiệp trong sử dụng người lao động là NKT và thực trạng tuyển dụng việc làm là NKT trong doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh. Do đó, chưa phân tích một cách hệ thống về tạo việc làm đối với NKT trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh.

Nghiên cứu của Nguyễn Quyết Tiến; Đặng Kim Chi (2017), “*Một số giải pháp đào tạo nghề đối với NKT*”. Trên cơ sở phân tích thực trạng đào tạo nghề đối với NKT ở Việt Nam, tác giả bài viết đã đề xuất một số giải pháp đào tạo nghề đối với NKT như: Một số giải pháp về chính sách (lồng ghép vấn đề việc làm đối với NKT vào các chương trình xóa đói giảm nghèo, giải quyết việc làm cho lao động nông thôn. “Phải tách riêng kinh phí dạy nghề để tạo việc làm đối với NKT, không để chung với kinh phí hỗ trợ cho nông dân. Tạo thuận lợi và ưu tiên tiêu thụ, tìm đầu ra cho sản phẩm đảm bảo chất lượng do NKT sản xuất ra, tương tự ưu tiên dành đường, chỗ đỗ xe...đối với NKT. Cần có chính sách khuyến khích dạy nghề đối với NKT tại cộng đồng. Vì phần lớn NKT sống

ở gia đình, gắn với cộng đồng dân cư nên hướng dạy nghề, tạo việc làm đối với NKT ở cộng đồng là thích hợp và thuận tiện nhất” [48]. Đầu tư nâng cao năng lực, trang thiết bị, kiến thức, kỹ năng, tay nghề, phát huy tài năng lao động của NKT; Giải pháp đào tạo giáo viên dạy NKT; giải pháp đánh giá kỹ năng đối với NKT; Xã hội hóa công tác dạy nghề đối với NKT. Huy động nguồn lực của xã hội, của cộng đồng để đầu tư cho các cơ sở dạy nghề gắn với sản xuất của NKT. Huy động đội ngũ giáo viên tình nguyện dạy nghề NKT. Huy động tổ chức từ thiện trong và ngoài nước đầu tư cơ sở vật chất đào tạo nghề đối với NKT. Có chính sách phù hợp cho các doanh nghiệp sử dụng lao động là NKT.

Nghiên cứu của Trịnh Thị Phương (2020), “*Chính sách tạo việc làm đối với NKT ở Việt Nam*”. Trong bài viết này tác giả đã phân tích một số chính sách trong tạo việc làm đối với NKT ở Việt Nam như: “chính sách hỗ trợ vốn đối với NKT, chính sách đào tạo nghề đối với NKT, chính sách sử dụng lao động là NKT. Bài viết cho rằng để khắc phục những hạn chế, bất cập trong các chính sách tạo việc làm cho người khuyết tật ở Việt Nam hiện nay, Nhà nước cần thực hiện một số giải pháp: Thứ nhất, nâng cao chất lượng tổ chức thực hiện Luật Việc làm, gắn chính sách việc làm đối với NKT vào chính sách việc làm nói chung để đảm bảo sự tập trung và đồng bộ về mặt chính sách; Thứ hai, để nâng cao hiệu lực của chính sách việc làm đối với NKT cần có sự phối hợp đồng bộ của các cấp, ngành và địa phương có liên quan; tăng cường giám sát, kiểm tra việc thực hiện chính sách, phát hiện những hạn chế, những ách tắc để xử lý kịp thời, qua đó để các chính sách đi vào cuộc sống có hiệu quả hơn; Thứ ba, chính sách việc làm đối với NKT cần được hoạch định sát với các kế hoạch, chính sách phát triển kinh tế - xã hội các địa phương; đề cao vai trò tự chủ của chính quyền địa phương. Về phía NKT cũng phải tự trang bị cho mình những kiến thức, kỹ năng chuyên môn, sẵn sàng đảm đương được công việc của nhà tuyển dụng để khẳng định được khả năng của mình” [23].

Nghiên cứu của Lê Thị Anh Vân (2022), “*Chính sách hỗ trợ dạy nghề và tạo việc làm đối với NKT ở Việt Nam: Kết quả thực hiện và giải pháp hoàn thiện*”. Với giả thuyết nghiên cứu đưa ra: “Nếu các chính sách hỗ trợ dạy nghề và tạo việc làm đối với NKT ở Việt Nam được tổ chức thực hiện một cách nghiêm túc ở mỗi địa phương, được kiểm soát chặt chẽ, đặc biệt là đảm bảo nguồn tài chính cho thực hiện các chính sách, thì mục tiêu của chính sách sẽ đạt được và ngược lại, tác giả đã tiến hành phân tích thực trạng chính sách hỗ trợ dạy nghề và tạo việc làm đối với NKT ở Việt Nam trong giai đoạn 2016 – 2020 và chỉ ra rằng chính sách hỗ trợ cho doanh nghiệp tuyển dụng NKT làm việc còn nhiều hạn chế.

Người khuyết tật khi tuyển dụng vào doanh nghiệp thường có ít lợi thế so với những người bình thường, họ thường thiếu tự tin, thậm chí tự ti vào bản thân mình, khả năng cạnh tranh của họ không cao. Do vậy, phần lớn những NKT là lao động chân tay, có việc làm không ổn định, các công việc chỉ là tạm thời trong các tổ chức cơ sở mang tính nhân đạo, từ thiện. Rất ít người tìm được việc làm lâu dài trong các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp hoặc các công việc đòi hỏi kỹ năng, trình độ chuyên môn. Vì vậy, thu nhập của họ cũng tương đối thấp và không ổn định...điều này khiến cho họ gặp nhiều khó khăn trong việc tạo dựng cuộc sống của bản thân và gia đình. Chính sách đào tạo giáo viên dạy nghề, truyền nghề đối với NKT còn nhiều bất cập. Cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ cho công tác dạy nghề còn thiếu và chưa phù hợp với đối tượng là NKT. Đa số NKT mới được hỗ trợ đào tạo trình độ sơ cấp và dưới 3 tháng, số NKT học trình độ cao đẳng và trung cấp còn ít. Chưa có chính sách tín dụng đặc thù đối với NKT. Họ rất khó tiếp cận vốn vay ưu đãi để học nghề hoặc mở các cơ sở sản xuất kinh doanh. Hỗ trợ việc làm đối với NKT tập trung chủ yếu ở khâu dạy nghề và giới thiệu việc làm, trong khi khâu tư vấn nghề, hỗ trợ tại nơi làm việc còn hạn chế. Bài viết đã đưa ra 5 giải pháp hoàn thiện chính sách hỗ trợ dạy nghề và tạo việc làm đối với NKT ở Việt Nam đó là: *Thứ nhất*, nâng cao năng lực quản lý nhà nước trong thực hiện chính sách dạy nghề và tạo việc làm đối với NKT; *Thứ hai*, chính quyền các địa phương cần tuyên truyền, nâng cao nhận thức của tất cả mọi người trong xã hội, nhằm xóa bỏ cảm giác mặc cảm tự ti của gia đình và bản thân NKT, nhằm xóa bỏ thái độ phân biệt đối xử với NKT, giúp họ hòa nhập cộng đồng, tìm được việc làm phù hợp, đóng góp sức mình vào việc xây dựng và phát triển đất nước; *Thứ ba*, rà soát, đánh giá việc thực hiện chính sách cũng như hiệu quả tác động của chính sách; *Thứ tư*, cần phân định rõ chức năng, nhiệm vụ quyền hạn và có chính sách đặc thù nhằm phát huy hơn nữa vai trò của các trung tâm đào tạo nghề; *Thứ năm*, cần có sự phối hợp các cơ quan quản lý nhà nước trong phát triển hệ thống thông tin thị trường lao động để gắn kết đào tạo và sử dụng lao động đối với NKT” [68].

Nghiên cứu của Trần Hồng Trang; Nguyễn Cao Siêng (2023), “*Chính sách đối với NKT ở Thành phố Cần Thơ hiện nay*”. Bài viết đã khái quát về NKT và các chính sách dành đối với NKT trên địa bàn Thành phố Cần Thơ, chỉ ra các nhân tố ảnh hưởng đến chính sách hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với NKT đó là: (1) luật pháp và cơ chế chính sách về giải quyết việc làm đối với NKT của Nhà nước; (2) sự nỗ lực của NKT; (3) nhận thức của doanh nghiệp trong sử dụng người lao động là NKT; (4) tổ chức bộ máy của chính quyền tỉnh về hỗ trợ việc làm đối với NKT; (5) nguồn lực của tỉnh về

hỗ trợ việc làm đối với NKT. “Bài viết cũng đã phân tích thực trạng thực hiện chính sách dành đối với NKT ở Thành phố Cần Thơ và đề xuất một số giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện chính sách an sinh xã hội đối với NKT ở Thành phố Cần Thơ: *Một là*, Thành phố Cần Thơ cần quan tâm khắc phục tình trạng người khuyết tật và người thân chưa nắm được các chính sách dành đối với NKT. *Hai là*, thành phố chủ động, quan tâm đến việc thực hiện các chính sách chăm sóc sức khỏe đối với NKT. *Ba là*, quan tâm đến đầu tư hỗ trợ đối với NKT trong đào tạo nghề, tạo việc làm. Việc đào tạo nghề đối với NKT phải gắn với giải quyết việc làm và gắn với nhu cầu của thị trường. Thành phố phối hợp tích cực với các doanh nghiệp trong tạo việc làm cho lao động khuyết tật bằng những chính sách hỗ trợ, ưu đãi đối với các doanh nghiệp nhận lao động khuyết tật. Bên cạnh đó, thành phố cần hỗ trợ cho lao động khuyết tật về vốn, sáng kiến, kế hoạch khởi nghiệp. *Bốn là*, Thành phố Cần Thơ cần có cơ chế giám sát chặt chẽ việc thực hiện các chính sách đối với NKT. Trong luận án này, tác giả sẽ tham khảo các giải pháp đã đề cập ở trên để đề xuất một số giải pháp hoàn thiện chính sách hỗ trợ việc làm của chính quyền thành phố Hà Nội đối với NKT trên địa bàn thành phố Hà Nội” [54].

Nghiên cứu của tác giả Đoàn Hữu Minh (2024): “*Chính sách dịch vụ công tác xã hội tại cộng đồng với NKT ở Việt Nam*” đã xây dựng được khung lý thuyết nghiên cứu chính sách và bộ tiêu chí đánh giá chính sách dịch vụ công tác xã hội tại cộng đồng với NKT, bao gồm: “(1) Sự phù hợp, (2) Tính hiệu lực và (3) Tính hiệu quả và (iii) các yếu tố ảnh hưởng đến chính sách dịch vụ công tác xã hội tại cộng đồng với NKT. Hoàn thiện và hệ thống hóa 04 chính sách trụ cột của chính sách dịch vụ công tác xã hội tại cộng đồng với NKT ở Việt Nam và nội dung của chúng đến năm 2025 và tầm nhìn đến 2030, bao gồm: (1) Chính sách dịch vụ công tác xã hội tại cộng đồng với NKT trong lĩnh vực trợ giúp xã hội; (2) Chính sách dịch vụ công tác xã hội tại cộng đồng với NKT trong lĩnh vực y tế; (3) Chính sách dịch vụ công tác xã hội tại cộng đồng với NKT trong lĩnh vực giáo dục; (4) Chính sách dịch vụ công tác xã hội tại cộng đồng với NKT trong lĩnh vực tư pháp” [15]. Bằng các phương pháp nghiên cứu như: phương pháp định tính và định lượng; phương pháp phân tích và tổng hợp; phương pháp lô-gic; phương pháp quy nạp và diễn giải; phương pháp thống kê mô tả, tác giả đã tiến hành phân tích thực trạng chính sách dịch vụ công tác xã hội tại cộng đồng với NKT ở Việt Nam, chỉ ra những bất cập, hạn chế và đề xuất một số giải pháp hoàn thiện chính sách dịch vụ công tác xã hội tại cộng đồng với NKT ở Việt Nam trong từng lĩnh vực, trong đó có giải pháp hoàn thiện chính sách dịch vụ công tác xã hội tại cộng đồng với NKT trong lĩnh vực giáo dục đó

là: (1) Nghiên cứu ban hành cơ chế phối hợp liên ngành, đặc biệt giữa ngành giáo dục đào tạo với dạy nghề, tạo việc làm đối với NKT; xây dựng tiêu chí đào tạo theo chuẩn đầu ra nâng cao chất lượng đào tạo của các cơ sở tham gia đào tạo công tác xã hội; rà soát, hoàn thiện giáo trình (i) giáo dục hòa nhập, (ii) giáo dục bán hòa nhập và (iii) giáo dục chuyên biệt đối với NKT. (2) Phối hợp với ngành lao động, thương binh và xã hội, huy động nguồn lực đầu tư của nhà nước và cộng đồng để phát triển mạng lưới dịch vụ công tác xã hội cho học sinh khuyết tật trong trường học và kết nối với gia đình cộng đồng.

### **1.3. ĐÁNH GIÁ CHUNG VỀ KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA**

#### **1.3.1. Những kết quả đạt được và khoảng trống trong nghiên cứu hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với NKT**

##### *1.3.1.1. Những kết quả đạt được của các công trình nghiên cứu*

Có thể thấy rằng, các công trình nghiên cứu nói trên đã có đóng góp quan trọng trong việc xây dựng cơ sở lý luận và thực tiễn về hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với NKT:

*Thứ nhất*, các công trình nghiên cứu đã luận bàn sâu sắc, hệ thống về các vấn đề như: khái niệm NKT, đặc điểm của NKT, phân loại NKT, vai trò của giải quyết việc làm đối với NKT.

*Thứ hai*, các công trình nghiên cứu đã nêu ra được những nội dung cơ bản trong giải quyết việc làm đối với NKT, nội dung hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với NKT, tiêu chí đánh giá hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với NKT, các nhân tố ảnh hưởng đến hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với NKT.

*Thứ ba*, các công trình nghiên cứu đã phân tích và đánh giá được thực trạng giải quyết việc làm đối với NKT ở một số địa phương và đưa ra được những kiến nghị, giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả công tác giải quyết việc làm đối với NKT, như giải pháp về đào tạo nghề, giải pháp về tư vấn và giới thiệu việc làm, giải pháp thu hút doanh nghiệp tham gia tuyển dụng người lao động là NKT.

*Thứ tư*, một số công trình nghiên cứu ở trong nước đã đưa ra những kiến nghị có giá trị tham khảo trong hoàn thiện cơ chế, chính sách, pháp luật của nhà nước về bảo đảm quyền của NKT trong tiếp cận việc làm.

### 1.3.1.2. Những khoảng trống nghiên cứu về hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với NKT

Tuy nhiên, hiện còn một số vấn đề liên quan đến hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với NKT cần được tiếp tục nghiên cứu và làm rõ, đó là:

*Một là*, có rất ít nghiên cứu ở Việt Nam đề cập đến các hình thức hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với NKT, bối cảnh nghiên cứu đã cũ (chưa đề cập đến bối cảnh kinh tế số, việc chuyển đổi mô hình hỗ trợ từ từ thiện/trợ cấp sang hòa nhập/phát triển năng lực cho NKT), các nghiên cứu về hỗ trợ việc làm cho NKT ở Hà Nội chưa làm rõ được những tác động của cơ chế, chính sách đến việc làm của NKT. Bên cạnh đó, các nghiên cứu đã bỏ qua việc luận giải khả năng tiếp cận việc làm của NKT. Đây là vấn đề lý luận cần được làm sáng tỏ để luận giải sâu sắc vai trò của nhà nước trong hỗ trợ về việc làm đối với NKT.

*Hai là*, tại Việt Nam, khi nghiên cứu về tiêu chí đánh giá hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với NKT, các nghiên cứu đã bỏ qua tiêu chí mức độ cảm nhận của các đối tượng thụ hưởng về tính hiệu quả của các cơ chế, chính sách hỗ trợ.

*Ba là*, chưa có nghiên cứu nào phân tích bối cảnh tinh gọn bộ máy, thực thi mô hình chính quyền địa phương hai cấp ở Việt Nam đến hoạt động hỗ trợ về việc làm của nhà nước đối với NKT ở chính quyền địa phương.

### 1.3.2. Hướng nghiên cứu của luận án

Thông qua tổng quan các công trình nghiên cứu có liên quan đến đề tài luận án, nghiên cứu sinh sẽ tiếp tục nghiên cứu làm rõ những vấn đề sau:

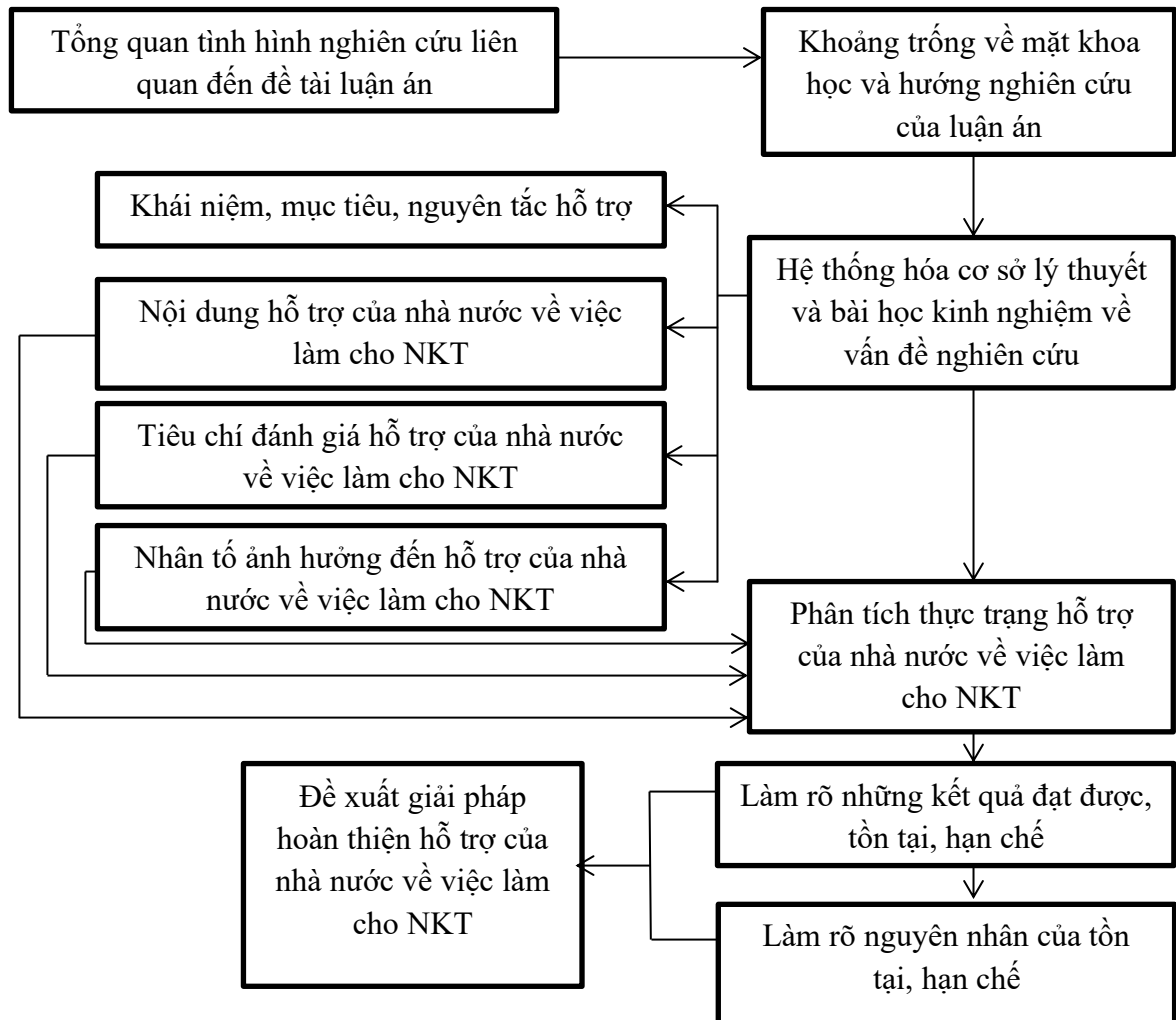
*Thứ nhất*, làm rõ các hình thức hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với NKT, khả năng tiếp cận việc làm của NKT.

*Thứ hai*, làm rõ tiêu chí mức độ cảm nhận của các đối tượng thụ hưởng về tính hiệu quả của các cơ chế, chính sách hỗ trợ việc làm đối với NKT

*Thứ ba*, phân tích, làm rõ bối cảnh của mô hình chính quyền địa phương hai cấp đến hoạt động hỗ trợ về việc làm đối với NKT trên địa bàn thành phố Hà Nội đến năm 2030, định hướng đến năm 2035.

### 1.3.3. Khung phân tích của luận án

**Bước 1:** Nghiên cứu sinh tiến hành tổng quan các công trình nghiên cứu của các tác giả trong và ngoài nước có liên quan đến NKT, việc làm đối với NKT, hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với NKT để tìm ra khoảng trống về mặt khoa học. Trên cơ sở đó rút ra hướng nghiên cứu cho luận án.



**Bước 2:** Luận án hệ thống hóa cơ sở lý thuyết và kinh nghiệm thực tiễn về hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với NKT: khái niệm, phân loại NKT, nội dung, tiêu chí đánh giá hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với NKT, các nhân tố chủ quan và khách quan ảnh hưởng đến hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với NKT, khái quát hóa bài học kinh nghiệm của các địa phương tương đồng với Hà Nội trong hỗ trợ việc làm đối với NKT và rút ra bài học kinh nghiệm cho thành phố Hà Nội.

**Bước 3:** Đánh giá, phân tích thực trạng hỗ trợ của nhà nước về việc làm trên địa bàn thành phố Hà Nội giai đoạn 2020 – 2024 dựa theo nội dung và các tiêu chí đã xác định ở chương 2, làm rõ những kết quả đạt được, tồn tại, hạn chế và nguyên nhân của những tồn tại, hạn chế.

**Bước 4:** Phân tích bối cảnh mới ảnh hưởng đến hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với NKT trên địa bàn thành phố Hà Nội. Từ những hạn chế và nguyên nhân hạn chế đã nêu ở chương 3, luận án đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với NKT trên địa bàn thành phố Hà Nội đến năm 2030.

## CHƯƠNG 2

### CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ KINH NGHIỆM HỖ TRỢ CỦA NHÀ NƯỚC VỀ VIỆC LÀM ĐỐI VỚI NGƯỜI KHUYẾT TẬT

#### 2.1. KHÁI QUÁT VỀ NGƯỜI KHUYẾT TẬT VÀ VIỆC LÀM CỦA NGƯỜI KHUYẾT TẬT

##### 2.1.1. Quan niệm về người khuyết tật

Thuật ngữ người khuyết tật là một khái niệm dễ thay đổi, tùy thuộc vào hoàn cảnh lịch sử, văn hoá, kinh tế, xã hội khác nhau mà có những cách hiểu khác nhau. Theo thời gian, thuật ngữ người khuyết tật không chỉ thay đổi về hình thức (nói cách khác là thuật ngữ được sử dụng để mô tả tình trạng khuyết tật) mà còn thay đổi về nội hàm của thuật ngữ này. “Khung phân loại quốc tế về chức năng, khuyết tật và sức khỏe (ICF) của Tổ chức Y tế Thế giới (WHO) năm 2001 đã định nghĩa rằng: Khuyết tật là một thuật ngữ bao trùm đối với các vấn đề về khiếm khuyết chức năng cơ thể, bị hạn chế trong việc thực hiện và tham gia các hoạt động” [100, tr.5]. “Điều này cũng có nghĩa rằng, khuyết tật là do có những mối liên hệ không tích cực giữa điều kiện sức khỏe của cá nhân và các yếu tố tác động từ môi trường đến cá nhân đó. Ví dụ, môi trường trường học là cản trở đối với người bị khiếm khuyết chức năng vận động và phải ngồi xe lăn nếu trường học đó không có đường lăn cho xe lăn lên hoặc không có thang máy đối với người khuyết tật, và như vậy môi trường đó là yếu tố tạo ra khuyết tật của một cá nhân” [22, tr.16].

Theo Đoàn Hữu Minh (2024): “NKT là người có khiếm khuyết hoặc suy giảm chức năng một hoặc nhiều bộ phận cơ thể được biểu hiện dưới dạng tật khiến cho họ gặp một số cản trở khi tham gia đầy đủ, hiệu quả và công bằng trong các hoạt động đời sống xã hội” [15, tr.21].

Theo Nguyễn Thị Kim Hoa (2014): “Người khuyết tật là người bị khiếm khuyết một hoặc nhiều bộ phận cơ thể hoặc suy giảm chức năng được biểu hiện dưới dạng tật khiến cho lao động, sinh hoạt, học tập gặp khó khăn” [9, tr.16].

Trong Công ước Liên hợp quốc về Quyền của Người khuyết tật năm 2006 đã được Việt Nam ký cam kết năm 2007 và phê chuẩn thực hiện Công ước vào tháng 11 năm 2014, “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 24 của Công ước về Giáo dục đối với người khuyết tật quy định: Người khuyết tật không bị loại khỏi hệ thống giáo dục phổ thông trên cơ sở sự khuyết tật và trẻ em khuyết tật không bị loại khỏi giáo dục tiểu học bắt buộc, hoặc giáo dục trung học, trên cơ sở sự khuyết tật; Người khuyết tật có thể tiếp cận giáo dục tiểu học và trung học cơ sở có chất lượng tốt và miễn phí trên cơ sở bình đẳng với những người khác trong cùng cộng đồng mà họ sinh sống; Tạo điều kiện hợp lý đối với người khuyết tật trên cơ sở nhu cầu cá nhân; Người khuyết tật được nhận sự trợ giúp cần thiết trong hệ thống giáo dục phổ thông để được giáo dục hiệu quả; Cung cấp các biện pháp trợ giúp cá biệt hóa có hiệu quả, trong môi trường thể hiện sự phát triển xã hội và khoa học kỹ thuật cao nhất, phù hợp với mục đích hòa nhập trọn vẹn” [99, tr.28].

Theo Luật Người khuyết tật 2010 số 51 của Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam, *“người khuyết tật 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.* Điều 27. Giáo dục đối với người khuyết tật quy định: Nhà nước tạo điều kiện để người khuyết tật được học tập phù hợp với nhu cầu và khả năng của người khuyết tật; Người khuyết tật được nhập học ở độ tuổi cao hơn so với độ tuổi quy định đối với giáo dục phổ thông; được ưu tiên trong tuyển sinh; được miễn, giảm một số môn học hoặc nội dung và hoạt động giáo dục mà khả năng của cá nhân không thể đáp ứng; được miễn, giảm học phí, chi phí đào tạo, các khoản đóng góp khác; được xét cấp học bổng, hỗ trợ phương tiện, đồ dùng học tập. Người khuyết tật được cung cấp phương tiện, tài liệu hỗ trợ học tập dành riêng trong trường hợp cần thiết; người khuyết tật nghe, nói được học bằng ngôn ngữ ký hiệu; người khuyết tật nhìn được học bằng chữ nổi Braille theo chuẩn quốc gia” [26].

Luận án này sử dụng khái niệm theo Luật Người khuyết tật 2010, theo đó *người khuyết tật là người bị khiếm khuyết một hoặc nhiều bộ phận cơ thể hoặc bị suy giảm chức năng cơ thể khiến cho lao động, sinh hoạt, học tập gặp nhiều khó khăn.* Đây là định nghĩa khá đầy đủ, tổng hợp được các cách hiểu khác nhau về khuyết tật và phù hợp với điều kiện và hoàn cảnh Việt Nam. “Các chức năng của cơ thể có thể bị khiếm khuyết đó là chức năng nhìn, chức năng nghe – nói, chức năng trí tuệ, chức năng thần kinh, chức năng vận động, chức năng cảm giác và các chức năng khác. Do những khiếm khuyết ở một chức năng (khuyết tật) hoặc nhiều chức năng (đa tật) có ảnh hưởng và gây ra những khó khăn đến việc học tập, sinh hoạt hàng ngày và việc làm của mỗi cá nhân. Các dạng khuyết tật chính bao gồm: khuyết tật nghe, nói, khuyết tật nhìn, khuyết tật vận

động, khuyết tật tâm thần, khuyết tật trí tuệ, các dạng khuyết tật khác (tự kỷ, đọc, viết, tính toán, tăng động giảm tập trung,...)” [26]

### **2.1.2. Phân loại khuyết tật**

Theo Nguyễn Hữu Minh (2005), trên thế giới có nhiều cách phân loại khuyết tật, nhưng ở Việt Nam có sáu dạng khuyết tật như sau: Khuyết tật vận động; khuyết tật nghe, nói; khuyết tật nhìn; khuyết tật thần kinh, tâm thần; khuyết tật trí tuệ, và khuyết tật khác. Mỗi dạng tật khác nhau sẽ có những đặc điểm khác nhau. Cụ thể như sau: “(1) Khuyết tật vận động là tình trạng giảm hoặc mất chức năng cử động đầu, cổ, chân, tay, thân mình dẫn đến hạn chế trong vận động, di chuyển; (2) Khuyết tật nghe, nói là tình trạng giảm hoặc mất chức năng nghe, nói hoặc cả nghe và nói, phát âm thành tiếng và câu rõ ràng dẫn đến hạn chế trong giao tiếp, trao đổi thông tin bằng lời nói; (3) Khuyết tật nhìn là tình trạng giảm hoặc mất khả năng nhìn và cảm nhận ánh sáng, màu sắc, hình ảnh, sự vật trong điều kiện ánh sáng và môi trường bình thường; (4) Khuyết tật thần kinh, tâm thần là tình trạng rối loạn tri giác, trí nhớ, cảm xúc, kiểm soát hành vi, suy nghĩ và có biểu hiện với những lời nói, hành động bất thường; (5) Khuyết tật trí tuệ là tình trạng giảm hoặc mất khả năng nhận thức, tư duy biểu hiện bằng việc chậm hoặc không thể suy nghĩ, phân tích về sự vật, hiện tượng, giải quyết sự việc; (6) Khuyết tật khác là tình trạng giảm hoặc mất những chức năng cơ thể khiến cho hoạt động lao động, sinh hoạt, học tập gặp khó khăn. Về mức độ, khuyết tật được chia làm ba mức độ như sau: Người khuyết tật đặc biệt nặng: Những người do khuyết tật dẫn đến mất hoàn toàn chức năng, không tự kiểm soát hoặc không tự thực hiện được các hoạt động đi lại, mặc quần áo, vệ sinh cá nhân và những việc khác phục vụ nhu cầu sinh hoạt cá nhân hàng ngày mà cần có người theo dõi, trợ giúp, chăm sóc hoàn toàn; Người khuyết tật nặng: Là những người do khuyết tật dẫn đến mất một phần hoặc suy giảm chức năng, không tự kiểm soát hoặc không tự thực hiện được một số hoạt động đi lại, mặc quần áo, vệ sinh cá nhân và những việc khác phục vụ nhu cầu sinh hoạt cá nhân hàng ngày mà cần có người theo dõi, trợ giúp, chăm sóc; Người khuyết tật nhẹ: người khuyết tật không thuộc trường hợp quy định tại hai trường hợp trên” [16].

### **2.1.3. Đặc điểm của người khuyết tật**

*Thứ nhất*, người khuyết tật rất đa dạng về độ tuổi và giới tính, với cả nam và nữ, từ trẻ nhỏ đến người cao tuổi, đều có thể là người khuyết tật. Sự khác biệt về giới tính có thể ảnh hưởng đến mức độ cô đơn, với nữ giới khuyết tật có thể trải qua sự cô đơn hơn nam giới, đặc biệt khi mức độ khuyết tật nặng hơn.

*Thứ hai*, người khuyết tật là đối tượng đặc thù: “Liên hợp quốc (UN) và các tổ chức quốc tế đã ban hành nhiều văn kiện nhằm thúc đẩy quyền và bảo vệ, hỗ trợ người khuyết tật, trong đó có Công ước Quốc tế về Quyền của Người khuyết tật (CRPD), mà Việt Nam đã tham gia, quy định cả về cơ chế giám sát thực thi công ước. Để quyền của người khuyết tật được đảm bảo, Việt Nam được khuyến nghị thành lập Ủy ban Quốc gia về người khuyết tật và ban hành nhiều chính sách thực thi đầy đủ Công ước, bảo đảm quyền lợi và nghĩa vụ của người khuyết tật. Trong lĩnh vực ASXH, người khuyết tật là đối tượng ưu tiên với nhiều chính sách đặc thù, trong đó có chính sách DVCTXH tại cộng đồng với người khuyết tật” [19, tr.18].

*Thứ ba*, người khuyết tật thường có tỷ lệ nghèo đói cao hơn người không khuyết tật. “Khuyết tật và nghèo đói là hai hiện tượng có mối quan hệ mật thiết với nhau. Nhiều nghiên cứu cho thấy tỷ lệ nghèo của hộ có người khuyết tật cao hơn so với hộ không có người khuyết tật. người khuyết tật có mức chi phí cao hơn (đặc biệt chi phí về y tế - khám chữa bệnh, giáo dục/dạy nghề, tham gia các hoạt động xã hội), trong khi cơ hội tìm việc làm với người khuyết tật khó khăn hơn người không khuyết tật. Do vậy, người khuyết tật là nhóm dễ bị tổn thương cần hỗ trợ từ chính sách ASXH và DVCTXH của nhà nước và cộng đồng” [93, tr.21].

*Thứ tư*, người khuyết tật thường có trình độ học vấn thấp hơn người không khuyết tật: “người khuyết tật gặp nhiều rào cản trong tiếp cận giáo dục, đào tạo, dạy nghề hơn người không khuyết tật. NTK cần có những chương trình đào tạo và đội ngũ giáo viên hướng dẫn chuyên biệt phù hợp theo từng dạng tật và mức độ khuyết tật. Do vậy, khả năng tiếp cận giáo dục của người khuyết tật khó khăn hơn, dẫn đến trình độ học vấn và kỹ năng nghề nghiệp của người khuyết tật thấp hơn người không khuyết tật” [19, tr.17].

*Thứ năm*, người khuyết tật dễ bị kỳ thị và phân biệt đối xử: “Khi nhìn vào người khuyết tật, người không khuyết tật thường có những góc nhìn và thái độ khác thường đối với người khuyết tật. Những biểu hiện như đáng thương, người khuyết tật là người ỷ lại, phải cần sự bảo trợ của xã hội, người khuyết tật không thể có cuộc sống bình thường, người khuyết tật bị như vậy là do số phận. Đang phải gánh trả cho những việc làm xấu xa/trả nợ cho kiếp trước. Gặp phải người khuyết tật là gặp phải vận đen... (Viện Nghiên cứu Phát triển Xã hội. Thái độ kỳ thị đối với người khuyết tật là một rào cản nghiêm trọng đối với sự tham gia vào xã hội của họ, người khuyết tật gặp nhiều khó khăn và các rào cản” [68, tr.27].

*Thứ sáu*, người khuyết tật thường có ý chí vươn lên mạnh mẽ: “Theo quan điểm

của Ngành Tật học hiện đại, người khuyết tật không phải ít phát triển hơn so với mốt thông thường, mà họ phát triển theo một chiều hướng khác. Do vậy, nhiều người khuyết tật có khả năng phi thường. Nếu được trợ giúp kịp thời và phù hợp, phần lớn người khuyết tật không những có thể tự vượt qua mọi rào cản, khó khăn, mà còn có những đóng góp to lớn cho xã hội” [24, tr.33].

#### **2.1.4. Việc làm của người khuyết tật**

##### *- Quan niệm về việc làm*

Mỗi quốc gia có sự nhìn nhận và đánh giá khác nhau về việc làm, quan niệm về việc làm của mỗi nước lại phụ thuộc vào văn hóa, phong tục tập quán, điều kiện kinh tế, chính trị của đất nước đó.

Theo quan điểm của C.Mác: “Việc làm là phạm trù để chỉ trạng thái phù hợp giữa sức lao động và những điều kiện cần thiết (vốn, tư liệu sản xuất, công nghệ, ...) để sử dụng sức lao động đó” [12, tr.26]. Sức lao động do NLD sở hữu. “Những điều kiện cần thiết như vốn, tư liệu sản xuất, công nghệ, có thể do NLD có quyền sở hữu, sử dụng hay quản lý hoặc không. Theo quan điểm của Mác thì bất cứ tình huống nào xảy ra gây nên trạng thái mất cân bằng giữa sức lao động và điều kiện cần thiết để sử dụng sức lao động đó đều có thể dẫn tới sự thiếu việc làm hay mất việc làm” [12, tr.27].

Theo ILO: “Việc làm là một phạm trù kinh tế, nó xác định hệ thống quan hệ giữa con người về việc đảm bảo cho họ những chỗ làm việc và tham gia vào hoạt động sản xuất. Vì vậy, việc làm có thể được định nghĩa như một tình trạng trong đó có sự trả công bằng tiền hoặc hiện vật, do có một sự tham gia tích cực, có tính chất cá nhân và trực tiếp vào nỗ lực sản xuất. Việc làm bao gồm tất cả những người trong độ tuổi lao động, làm việc trong một khoảng thời gian ngắn nhất định như: một tuần hoặc một ngày, nằm trong nhóm các việc làm sau: a) việc làm được trả lương (dù cho có làm tại nơi làm việc hay không); hoặc b) tự tạo việc làm (dù là làm tại nơi làm việc hay với một công ty nhưng không làm tại nơi làm việc)” [72, tr.40]. Khái niệm này đã được chính thức thông qua tại Hội nghị quốc tế của ILO lần thứ 13 (1993) và đã được nhiều nước trên thế giới áp dụng. Tuy nhiên, tùy thuộc vào đặc trưng văn hóa, truyền thống dân tộc và chính sách pháp luật của mỗi quốc gia, mỗi đất nước sẽ có sự vận dụng riêng và đưa ra khái niệm việc làm của riêng quốc gia đó.

Theo Từ điển tiếng Việt (2006): “Việc làm là công việc được giao cho làm và được trả công” [70, tr.237]. Khái niệm này chưa bao hàm hết ý nghĩa và tính chất của việc làm. “NLD có thể tự tạo ra việc làm cho mình mà không cần chờ người khác giao cho làm, bên

canh đó công việc đó có thể tạo ra thu nhập hoặc không tạo ra thu nhập trực tiếp (ví dụ như: làm các công việc nhà, nội trợ, chăm sóc con cái, bố mẹ già,...), các công việc mà người làm không cần được trả công (ví dụ: các việc công ích như tham gia xây dựng các công trình từ thiện, dạy học miễn phí cho trẻ em nghèo, thu gom rác nơi công cộng,...)” [69, tr.437].

Theo Luật việc làm năm 2025: “Việc làm là hoạt động lao động tạo ra thu nhập mà pháp luật không cấm” [27, tr.4].

Dưới góc độ nghiên cứu của đề tài này, *việc làm là hoạt động lao động tạo ra thu nhập của NLD, được pháp luật cho phép.*

Theo tác giả, việc làm đối với người khuyết tật là những hoạt động kinh tế mà người khuyết tật có thể tiếp cận và sử dụng chúng để tạo ra nguồn thu nhập hợp pháp cho bản thân và gia đình.

*- Quan niệm về giải quyết việc làm đối với người khuyết tật*

Giải quyết việc làm là tạo ra các cơ hội để người lao động có việc làm và tăng được thu nhập, phù hợp với lợi ích của bản thân, gia đình, cộng đồng, xã hội và pháp luật. “Giải quyết việc làm là nhằm khai thác triệt để tiềm năng của một con người, nhằm có được việc làm hợp lý và việc làm có hiệu quả. Việc làm có thể được một chủ thể tạo ra cho một chủ thể khác, đồng thời mỗi chủ thể có nhu cầu việc làm cũng có thể tự tạo ra việc làm cho chính mình. Có rất nhiều chủ thể tham gia vào giải quyết việc làm cho người lao động nói chung, giải quyết việc làm đối với người khuyết tật nói riêng. Trong cơ chế thị trường, việc làm được tạo ra thông qua các hoạt động tương tác giữa lực lượng cung, cầu trên thị trường lao động. Nhà nước có vai trò tạo lập môi trường, tham gia quản lý, giám sát, hỗ trợ hoạt động của thị trường để đảm bảo thị trường vận hành đúng các quy định mà Nhà nước đặt ra” [16, tr.38]. Theo Nguyễn Hữu Minh (2005) thì "Giải quyết việc làm, bảo đảm cho người lao động có khả năng lao động đều có cơ hội có việc làm là trách nhiệm của Nhà nước, của các doanh nghiệp và của toàn xã hội" [16, tr.39]. Đối với người khuyết tật, Nhà nước có vai trò quan trọng hơn trong việc hỗ trợ việc làm.

Có thể nói quyền làm việc của người khuyết tật là một quyền cơ bản, tạo tiền đề để người khuyết tật có cơ hội tiếp cận và thực hiện các quyền khác của mình. Khi người khuyết tật được học nghề và làm việc phù hợp với khả năng, tự tạo ra thu nhập nuôi sống bản thân, không phải phụ thuộc vào gia đình và xã hội thì tự bản thân người khuyết tật sẽ cảm thấy tự tin trong cuộc sống, tiếng nói của họ trong gia đình và xã hội sẽ có trọng lượng hơn. Từ đó, người khuyết tật mạnh dạn tham gia các hoạt động xã hội khác trong

khu dân cư nơi họ sinh sống, cơ quan làm việc, các quyền về văn hóa xã hội của người khuyết tật vì thế mà được đảm bảo hơn. Từ việc có thể tích cực tham gia các hoạt động xã hội, nâng cao hơn nữa, người khuyết tật có thể tiếp cận các quyền dân sự chính trị như ứng cử, bầu cử, tự do ngôn luận,... Rõ ràng, khi có thể tự chủ về kinh tế, tìm được chỗ đứng trong xã hội, người khuyết tật mới có tiếng nói và có cơ hội thực hiện các quyền văn hóa xã hội, dân sự chính trị. Tương tự như vậy, khi có quyền làm việc, có khả năng tự tạo thu nhập, các quyền về kinh tế của người khuyết tật mới có cơ hội được đảm bảo tốt hơn. Ví dụ khi chứng minh được năng lực của mình người khuyết tật có thể tiếp cận các nguồn vốn vay ưu đãi để tự sản xuất-kinh doanh, thành lập công ty,... Do đó, cùng với việc làm, giải quyết việc làm cho người lao động khuyết tật là vấn đề quan trọng, thậm chí là rất quan trọng. Bởi vì, vấn đề giải quyết việc làm đối với người khuyết tật không chỉ thuộc bình diện kinh tế - xã hội, mà còn thuộc bình diện chính trị - pháp lý. Hơn nữa, giải quyết việc làm cho người lao động khuyết tật không chỉ là vấn đề bức xúc trước mắt, mà còn là vấn đề chiến lược lâu dài; không chỉ đối với một quốc gia mà còn mang tính quốc tế, tính toàn cầu sâu sắc.

Có thể hiểu, “giải quyết việc làm cho người lao động khuyết tật gắn liền với quá trình tạo việc làm. Thực chất của tạo việc làm là trạng thái phù hợp giữa 2 yếu tố sức lao động và tư liệu sản xuất, cả về số lượng và chất lượng. Hay nói cách khác, những điều kiện về sức lao động và tư liệu sản xuất mới tồn tại như là một khả năng để tạo việc làm, muốn biến khả năng này thành hiện thực (việc làm), phải có môi trường thuận lợi cho sự kết hợp hai yếu tố này. Tuy sức lao động và tư liệu sản xuất kết hợp với nhau trong điều kiện nhất định mới tạo ra việc làm song việc làm có được duy trì hay không lại phụ thuộc vào nhiều yếu tố như khả năng quản lý, thị trường,... Thực tế cho thấy, khi không có thị trường hoặc trình độ quản lý yếu kém, nhiều việc làm được tạo ra nhưng không duy trì được. Do vậy, tạo việc làm là một quá trình trong đó, việc tạo ra chỗ làm việc và thu hút lao động vào làm việc mới chỉ là khâu đầu tiên của quá trình đó. Chính vì vậy, để có thể khái quát một cách đầy đủ về giải quyết việc làm cần phải hiểu tạo việc làm là một quá trình mà làm sao kết hợp được hai yếu tố về sức lao động và tư liệu sản xuất, tức là phải tạo ra được những điều kiện cần thiết để 2 yếu tố này phù hợp với nhau và tạo điều kiện cho nhau phát triển. Trên phạm vi rộng, giải quyết việc làm cho người lao động khuyết tật bao gồm những vấn đề liên quan đến phát triển nguồn nhân lực và sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực. Tức là quá trình đó diễn ra bắt nguồn từ vấn đề giáo dục, đào tạo và phổ cập nghề, chuẩn bị cho người lao động bước vào cuộc đời lao động (lập thân lập nghiệp),

đến vấn đề tự do lao động và hưởng thụ xứng đáng giá trị mà lao động sáng tạo ra, cải thiện và nâng cao chất lượng cuộc sống. Với nội dung này, vấn đề giải quyết việc làm cho người lao động khuyết tật gắn rất chặt và được thực hiện thông qua các chương trình phát triển kinh tế” [16, tr.40]. Do đó, giải quyết việc làm cho người lao động khuyết tật theo nghĩa này mang nội dung kinh tế là chính.

Còn theo nghĩa hẹp, “giải quyết việc làm cho người khuyết tật chủ yếu hướng vào đối tượng và mục tiêu giảm tỷ lệ thất nghiệp (chống thất nghiệp), khắc phục tình trạng thiếu việc làm, nâng cao hiệu quả việc làm và tăng thu nhập. Tức là, chỉ giới hạn nội dung giải quyết việc làm cho người lao động khuyết tật trong khuôn khổ và phạm vi của chính sách xã hội. Ở đây, mục tiêu của việc làm là để giải quyết vấn đề xã hội, góp phần ổn định và an toàn xã hội. Giải quyết việc làm cho người lao động khuyết tật theo phạm vi rộng và hẹp trên đây có quan hệ mật thiết với nhau, bổ sung và đan xen vào nhau, đều hướng vào mục tiêu hàng đầu là sử dụng tối đa tiềm năng lao động xã hội. Song xét về mặt xã hội, đối tượng giải quyết việc làm cho người lao động khuyết tật mà chúng ta cần đặc biệt quan tâm chính là những người lao động do hậu quả của lựa chọn và áp dụng công nghệ tăng cao gây nên và những người chưa có việc làm, cũng như hiệu quả việc làm kém, thu nhập thấp. Tức là nhấn mạnh tính chất xã hội, khía cạnh xã hội của nó, để không dẫn đến những điểm nóng, điểm gay cân về mặt xã hội. Giải quyết việc làm đối với người khuyết tật là tạo ra các cơ hội để người lao động khuyết tật có việc làm phù hợp với khả năng của họ, phù hợp với lợi ích của bản thân, gia đình, cộng đồng và xã hội. Là tổng thể những biện pháp, chính sách kinh tế - xã hội của nhà nước, cộng đồng và bản thân người lao động tác động đến mọi mặt của đời sống xã hội tạo điều kiện thuận lợi để đảm bảo cho lao động khuyết tật có việc làm” [9, tr.41].

Từ sự phân tích trên, có thể hiểu khái quát về giải quyết việc làm cho người lao động khuyết tật như sau: Giải quyết việc làm đối với người khuyết tật là việc thông qua các chính sách và sự hỗ trợ từ phía xã hội để người khuyết tật có cơ hội tìm được việc làm giúp cho bản thân và gia đình cải thiện thu nhập. Để làm được điều đó cần phải tăng cầu việc làm, tăng cung lao động và tạo sự gặp gỡ giữa cung và cầu lao động. Và để bảo đảm việc làm đối với người khuyết tật, Nhà nước cần hỗ trợ về việc làm đối với người khuyết tật để đem lại cơ hội tiếp cận việc làm bình đẳng đối với người khuyết tật.

### **2.1.5. Khả năng tiếp cận việc làm của người khuyết tật**

#### *2.1.5.1. Khả năng tiếp cận thông tin thị trường lao động của người khuyết tật*

Việc tiếp cận công nghệ thông tin ở người khuyết tật có sự liên hệ chặt chẽ với khả

năng tiếp cận cơ sở vật chất của họ. “Người khuyết tật, đặc biệt là những người khuyết tật sống ở khu vực kém phát triển, rất khó khăn để tiếp cận các nguồn lực vật chất trong đó có khả năng tiếp cận với phương tiện truyền thông, thông tin về thị trường lao động. Do đó, khả năng tiếp cận thông tin thị trường lao động của họ bị giới hạn” [7, tr.34]. “Truyền thông và công nghệ thông tin là phương diện khác của sự tiếp cận, giúp người khuyết tật có thể tiếp cận được với công nghệ thông tin và các dịch vụ của nó với những khoảng cách không rào cản. Tuy nhiên, khả năng tiếp cận thông tin dịch vụ của người khuyết tật rất khó khăn. Bản thân người khuyết tật luôn mong muốn được hướng dẫn, tìm hiểu thông tin nhưng thực tế ít khi có sự quan tâm và hỗ trợ đáp ứng mong muốn này” [11, tr.46]. Xã hội ngày càng chú ý và quan tâm nhiều hơn đến khả năng tiếp cận thông tin của người khuyết tật. Tuy nhiên, trong thực tế họ gặp rất nhiều khó khăn để được tiếp cận, đặc biệt là người khuyết tật ở nông thôn. Đối với những thông tin về việc làm, người khuyết tật thường khó tiếp cận hơn người không khuyết tật, xuất phát từ những giới hạn về chức năng thị giác, thính giác, tâm lý, sức khỏe của người khuyết tật.

#### *2.1.5.2. Khả năng tiếp cận các doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng lao động, tổ chức trung gian dịch vụ việc làm*

Đối với người khuyết tật, đây là khó khăn lớn nhất trong tiếp cận việc làm. “Các doanh nghiệp thường ngại tuyển lao động khuyết tật, do tuyển dụng người khuyết tật vào làm việc, doanh nghiệp phải đảm bảo được môi trường làm việc cho người khuyết tật: phòng làm việc, nhà vệ sinh, công cụ, phương tiện hỗ trợ người khuyết tật....Nếu đầu tư cơ sở vật chất giành riêng cho người khuyết tật, doanh nghiệp sẽ phải đối mặt với tình trạng chi phí đầu vào cao. Trong khi đó, trong nền kinh tế thị trường các doanh nghiệp thường có xu hướng tối đa hóa lợi nhuận, tối thiểu hóa chi phí. Khi doanh nghiệp “ngại” tuyển dụng lao động là người khuyết tật thì cơ hội tiếp cận việc làm của người khuyết tật càng trở nên khó khăn hơn” [20, tr.27].

#### *2.1.5.3. Khả năng tiếp cận cơ sở giáo dục nghề nghiệp, tổ chức tín dụng*

Do hạn chế về chức năng nào đó, để đào tạo nghề cho người khuyết tật đòi hỏi phải có phòng học, trang thiết bị chuyên biệt, hệ thống giáo trình, bài giảng, công cụ hỗ trợ giành riêng cho người khuyết tật. “Tại những quốc gia có nền kinh tế chuyển đổi, kinh tế đang phát triển, do nguồn lực của nhà nước còn thiếu thốn nên các cơ sở giáo dục nghề nghiệp ít quan tâm đến việc đầu tư, cải tạo cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy nghề giành cho người khuyết tật, điều này làm giảm cơ hội tiếp cận dịch vụ đào tạo nghề của người khuyết tật” [8, tr.78]. Đối với các tổ chức tín dụng, hoạt động cho vay vốn đối với người khuyết tật

thường mang tính “nhỏ giọt”, bởi vì các tổ chức tín dụng thường lo ngại khả năng thu hồi vốn và tâm lý dựa dẫm, trông chờ vào các chính sách tín dụng ưu đãi của người khuyết tật. Điều này cũng làm giảm khả năng tiếp cận nguồn lực tài chính để người khuyết tật có thể tự tạo được việc làm bền vững.

### **2.1.6. Một số lý thuyết nền tảng về việc làm cho người khuyết tật**

#### *2.1.6.1. Lý thuyết nhà nước phúc lợi*

Nhà nước phúc lợi là một thuật ngữ tiếng Việt được dịch từ thuật ngữ welfare state trong tiếng Anh hay État providence trong tiếng Pháp. Theo Lowe (1993), “thuật ngữ welfare state xuất hiện vào thập niên 1930 ở Anh, xuất phát từ thuật ngữ Wohlfahrstaat trong tiếng Đức, được dùng để nói về một nhà nước có trách nhiệm bảo đảm sự phúc lợi và thịnh vượng của người dân và biết tôn trọng luật lệ quốc tế, đối lập với kiểu nhà nước “warfare state” hay “power state” vốn là nhà nước chỉ biết áp đặt ý muốn của mình lên người dân và các nước láng giềng. Nhà nước phúc lợi là một mô hình chính phủ, theo đó nhà nước đóng một vai trò quan trọng trong việc tạo nên và bảo vệ công ăn việc làm và đảm bảo một nền an sinh xã hội cao cho công dân của mình”.

Nhà nước phúc lợi là một nhà nước cam kết trách nhiệm của mình với người dân ít nhất về ba lĩnh vực: “a) bảo đảm công ăn việc làm cho mọi người (vì thị trường tự do không thể bảo đảm được điều này, nên nhà nước phải can thiệp để giải quyết tình trạng thất nghiệp, khuyến khích tăng trưởng kinh tế và ổn định giá cả); b) cung ứng một hệ thống bảo hiểm công cộng nhằm bảo vệ người dân trước những hoàn cảnh bất trắc như thất nghiệp, già cả và bệnh tật (nhà nước phải có chế độ bảo hiểm thất nghiệp, chế độ hưu bổng, và chế độ bảo hiểm y tế); c) nhà nước nhìn nhận rằng quyền công dân trong một chế độ dân chủ không chỉ bao gồm các quyền dân sự và quyền chính trị, mà cả những quyền xã hội” (Fallis, 2005).

#### *2.1.6.2. Lý thuyết tiếp cận năng lực*

Lý thuyết tiếp cận năng lực đề cập đến chủ trương giúp người học không chỉ biết học thuộc, ghi nhớ mà còn phải biết làm thông qua các hoạt động cụ thể, sử dụng những tri thức học được để giải quyết các tình huống do cuộc sống đặt ra. Nói cách khác phải gắn với thực tiễn đời sống. “Nếu như tiếp cận nội dung chủ yếu yêu cầu người học trả lời câu hỏi: Biết cái gì, thì tiếp cận theo năng lực luôn đặt ra câu hỏi: Biết làm gì từ những điều đã biết. Nói cách khác, nói đến năng lực là phải nói đến khả năng thực hiện, là phải biết làm (know-how), chứ không chỉ biết và hiểu (know-what). Năng lực của người học có thể chia thành hai loại chính: Đó là những năng lực chung và năng lực cụ thể, chuyên

biệt: *Năng lực chung* là năng lực cơ bản, thiết yếu để con người có thể sống và làm việc bình thường trong xã hội. Năng lực này được hình thành và phát triển do nhiều môn học, liên quan đến nhiều môn học. Đây là loại năng lực được hình thành xuyên chương trình. Một số nước có thể gọi dạng năng lực này với các tên khác nhau như: năng lực chính, năng lực nền tảng, năng lực chủ yếu, kỹ năng chính, kỹ năng cốt lõi, năng lực cơ sở, khả năng, phẩm chất chính, kỹ năng chuyển giao được. Theo quan niệm này mỗi năng lực chung cần góp phần tạo nên kết quả có giá trị cho xã hội và cộng đồng, giúp cho các cá nhân đáp ứng được những đòi hỏi của một bối cảnh xã hội rộng lớn và phức tạp. Dạng năng lực chung này có thể không quan trọng với các chuyên gia, nhưng rất quan trọng với tất cả mọi người. *Năng lực cụ thể, chuyên biệt* là năng lực riêng được hình thành và phát triển do một lĩnh vực/môn học nào đó. Đây là dạng năng lực chuyên sâu, góp phần giúp mọi người giải quyết các công việc chuyên môn trong lĩnh vực công tác hẹp của mình” [85].

### 2.1.6.3. Lý thuyết mô hình bao trùm thị trường lao động

Lý thuyết về mô hình bao trùm thị trường lao động (Inclusive Labor Market Model) là một cách tiếp cận hiện đại trong kinh tế học và quản trị nhân sự, nhấn mạnh việc tạo cơ hội bình đẳng cho tất cả mọi người trong độ tuổi lao động, đặc biệt là các nhóm yếu thế, tham gia vào thị trường việc làm, chuỗi giá trị và hưởng lợi từ sự tăng trưởng kinh tế.

Lý thuyết này đưa ra bốn nguyên tắc cốt lõi của thị trường lao động bao trùm đó là: Xóa bỏ các rào cản ngăn cản người lao động tham gia vào các cơ hội việc làm, bao gồm cả việc đào tạo kỹ năng và giáo dục; Người lao động được trả lương dựa trên năng suất và đóng góp, không dựa trên các yếu tố phân biệt đối xử như tuổi tác, giới tính, tôn giáo hay dân tộc; Thị trường lao động cung cấp bảo hiểm và hỗ trợ cho người lao động trước các rủi ro (thất nghiệp, ốm đau, tai nạn lao động); Người lao động có quyền và cơ hội tham gia quyết định các quy tắc, điều kiện làm việc trong nơi làm việc, thông qua đại diện hoặc công đoàn.

## 2.2. HỖ TRỢ CỦA NHÀ NƯỚC VỀ VIỆC LÀM ĐỐI VỚI NGƯỜI KHUYẾT TẬT TRÊN ĐỊA BÀN CẤP TỈNH

### 2.2.1. Khái niệm hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với người khuyết tật trên địa bàn cấp tỉnh

- *Quan niệm về Hỗ trợ của nhà nước*

Theo cách hiểu thông thường thì “hỗ trợ là công việc, hoạt động, suy nghĩ của cá

nhân/ tổ chức nhằm giúp đỡ một người hoặc nhóm người vượt qua vấn đề mà họ đang gặp phải bằng các phương thức khác nhau, bao gồm cả về thể chất, tinh thần, tiền bạc để nhằm khơi dậy tiềm lực của người đó để họ có đủ khả năng đương đầu với hoàn cảnh khó khăn” [13, tr.18].

Theo Từ điển Tiếng Việt (2006), “Hỗ trợ là giúp đỡ lẫn nhau, giúp đỡ thêm vào”. Như vậy, khái niệm hỗ trợ được hiểu là sự trợ giúp từ bên ngoài, từ chủ thể này cho chủ thể khác [70, tr.122].

Lê Thiết Lĩnh (2021) lại quan niệm rằng “hỗ trợ nhà nước là tập hợp những hình thức và biện pháp của nhà nước có tác dụng giúp đỡ trực tiếp hay gián tiếp đến các thực thể trong lãnh thổ quốc gia nhằm mục tiêu đảm bảo lợi ích cho các thực thể được nhận hỗ trợ và cho lợi ích chung của nhà nước” [13, tr.24].

Trong luận án này, tác giả quan niệm: Hỗ trợ của Nhà nước là các biện pháp mà Nhà nước thực hiện nhằm tạo điều kiện thuận lợi, tạo cơ hội cho người dân được thụ hưởng các lợi ích theo mục tiêu mà Nhà nước đề ra.

*- Hỗ trợ của Nhà nước về việc làm đối với người khuyết tật trên địa bàn cấp tỉnh*

Chính sách hỗ trợ tạo việc làm là một trong những chính sách xã hội cơ bản của nước ta, Nhà nước Việt Nam rất coi trọng việc thực hiện các chính sách xã hội, để nâng cao chất lượng cuộc sống và tinh thần cho người dân.

Tác giả Lê Quốc Lý (2016) lại cho rằng: “Trên phương diện vĩ mô, chính sách hỗ trợ tạo việc làm là hệ thống các chủ trương, đường lối, giải pháp của quốc gia nhằm khuyến khích tạo chỗ làm việc và điều kiện để có được việc làm. Tuy nhiên, ở phương diện vi mô hay trong thực tiễn chính sách hỗ trợ tạo việc làm là tổ hợp các chính sách trực tiếp hoặc gián tiếp góp phần tạo thêm việc làm mới cho nền kinh tế và tạo điều kiện để có nhiều hơn những cơ hội việc làm” [14, tr.22].

Tác giả Vũ Thị Yên (2021) đưa ra quan niệm: “Chính sách hỗ trợ tạo việc làm là tổng thể các quan điểm, tư tưởng, các mục tiêu, các giải pháp và công cụ mà Nhà nước thực hiện để hỗ trợ người lao động tìm kiếm được việc làm và tạo việc làm cho họ, nhằm góp phần bảo đảm an toàn, ổn định và phát triển kinh tế - xã hội” [71, tr.37].

Từ sự phân tích trên, tác giả luận án quan niệm rằng: *Hỗ trợ của Nhà nước về việc làm đối với người khuyết tật trên địa bàn cấp tỉnh là các biện pháp trực tiếp hoặc gián tiếp của chính quyền tỉnh nhằm tạo điều kiện thuận lợi, tạo cơ hội đối với người khuyết tật tìm được việc làm phù hợp với khả năng của mình. Các biện pháp hỗ trợ trực tiếp bao gồm hỗ trợ về nguồn lực. Các biện pháp hỗ trợ gián tiếp bao gồm tạo lập môi trường, cơ*

chế chính sách thuận lợi cho các tổ chức, đơn vị kinh tế, từ đó gián tiếp tạo việc làm đối với người khuyết tật. Các biện pháp hỗ trợ gián tiếp còn bao gồm hỗ trợ cho các tổ chức trung gian trên thị trường lao động như tổ chức giới thiệu việc làm, các cơ sở đào tạo nghề... để thu hút việc làm đối với người khuyết tật.

Hỗ trợ của chính quyền cấp tỉnh nhằm tạo việc làm đối với người khuyết tật là các biện pháp mà chính quyền cấp tỉnh thực hiện nhằm tạo điều kiện thuận lợi, tạo cơ hội đối với người khuyết tật tìm được việc làm phù hợp với khả năng, tăng được thu nhập. Các biện pháp mà chính quyền cấp tỉnh thực hiện bao gồm cụ thể hóa, tổ chức thực hiện các biện pháp, chính sách của cấp Trung ương và ban hành, tổ chức thực hiện các biện pháp, chính sách của cấp tỉnh được phép thực hiện theo phân cấp quản lý.

Tại quốc gia có nền kinh tế chuyển đổi, nhà nước có vai trò rất quan trọng trong hỗ trợ việc làm đối với NKT, vai trò đó được thể hiện như sau:

Một là, nhà nước hỗ trợ việc làm đối với NKT để đảm bảo gắn tăng trưởng kinh tế với giải quyết tiến bộ xã hội, thực hiện tăng trưởng bao trùm.

Hai là, nhà nước hỗ trợ việc làm đối với NKT để đảm bảo tính ưu việt của chế độ xã hội đang xây dựng, khắc phục khuyết tật của nền kinh tế thị trường

Ba là, nhà nước hỗ trợ việc làm đối với NKT để phát huy mọi nguồn lực của đất nước trong tăng trưởng và phát triển kinh tế, nhất là nguồn lực con người.

### **2.2.2. Mục tiêu hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với người khuyết tật trên địa bàn cấp tỉnh**

Hỗ trợ về việc làm của nhà nước về việc làm đối với người khuyết tật trên địa bàn cấp tỉnh nhằm đảm bảo số lượng việc làm, chất lượng việc làm và cơ cấu việc làm đối với người khuyết tật trên địa bàn cấp tỉnh, để người khuyết tật có cơ hội tiếp cận việc làm một cách bình đẳng như người lao động không khuyết tật. Đây là mục tiêu rất quan trọng nhằm đảm bảo an sinh xã hội ở các quốc gia, nhất là các quốc gia có nền kinh tế chuyển đổi như ở Việt Nam. Bởi ở những quốc gia có nền kinh tế chuyển đổi, thường ưu tiên nguồn lực để giải quyết tăng trưởng kinh tế, vấn đề đảm bảo an sinh xã hội luôn là vấn đề nóng bỏng, nhận được nhiều sự quan tâm của công luận.

Bên cạnh đó, hỗ trợ về việc làm của nhà nước đối với người khuyết tật trên địa bàn cấp tỉnh còn nhằm thực hiện hiệu năng, hiệu lực, hiệu quả của bộ máy quản lý nhà nước trên địa bàn cấp tỉnh. Công tác hỗ trợ việc làm là một trong những nội dung mà chính quyền địa phương cần tập trung lãnh đạo, chỉ đạo, thực hiện tốt nhằm thể hiện tính ưu việt của chính quyền địa phương trong công tác quản lý nhà nước.

Hỗ trợ về việc làm của nhà nước đối với người khuyết tật còn nhằm thực hiện mục tiêu tạo sinh kế bền vững đối với người khuyết tật. Đây là một trong những mục tiêu rất quan trọng. Bởi lẽ, người khuyết tật thường có tâm lý không tốt khi tiếp cận dịch vụ việc làm, hơn nữa nhiều doanh nghiệp thường ưu tiên tuyển dụng lao động không khuyết tật, cơ sở vật chất và điều kiện, môi trường làm việc ít có sự quan tâm đến lao động khuyết tật, do đó người khuyết tật thường khó tìm được sinh kế bền vững của mình. Chính vì vậy, mục tiêu hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với người khuyết tật còn nhằm thực hiện mục tiêu bảo đảm đối với người khuyết tật cải thiện được thu nhập, có được sinh kế bền vững.

### **2.2.3. Nguyên tắc hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với người khuyết tật trên địa bàn cấp tỉnh**

*Một là*, hỗ trợ của Nhà nước về việc làm đối với người khuyết tật phải phù hợp với khả năng, năng lực của người khuyết tật. Đối tượng người khuyết tật cần có sự hỗ trợ của Nhà nước khá đa dạng. “Do đặc thù, tính chất công việc của người khuyết tật có những điểm khá khác biệt so với lao động không khuyết tật. Lao động khuyết tật khá đa dạng về độ tuổi, lao động ở độ tuổi nào cũng có khả năng thích ứng với hoạt động sản xuất kinh doanh. Như vậy, việc làm được tạo ra phải phù hợp với nhu cầu của người khuyết tật, với khả năng đáp ứng yêu cầu của người khuyết tật đối với việc làm mới. Nguyên tắc này đòi hỏi việc hỗ trợ phải phân loại được đúng đối tượng cần hỗ trợ, nhu cầu, khả năng của đối tượng cần hỗ trợ. Hỗ trợ việc làm đối với người khuyết tật ở độ tuổi trẻ hay trong độ tuổi lao động rất khác với hỗ trợ đối với người khuyết tật lớn tuổi hoặc ngoài độ tuổi lao động. Các biện pháp hỗ trợ của Nhà nước sẽ hiệu quả khi phù hợp với kỹ năng, tuổi tác của người khuyết tật” [7, tr.23].

*Hai là*, hỗ trợ của Nhà nước nhằm tạo việc làm đối với người khuyết tật cần phù hợp với yêu cầu của thị trường lao động. “Thị trường lao động bao gồm thị trường lao động ở địa phương, khu vực, quốc gia và quốc tế. Di chuyển lao động giữa các vùng là xu hướng ngày càng phổ biến. Hỗ trợ của Nhà nước nhằm tạo việc làm đối với người khuyết tật cần xác định được nhu cầu của thị trường lao động ở từng khu vực, để từ đó có định hướng đào tạo nghề, giải quyết việc làm phù hợp với yêu cầu của thị trường lao động ở từng khu vực” [20, tr.37].

Tuy nhiên, về cơ bản, với năng lực hạn chế, người khuyết tật khó tìm được việc làm với thu nhập ổn định ở các địa điểm khác. “Nếu có thể, tỷ lệ này trong tổng số những người khuyết tật chiếm tỷ trọng không cao. Do đó, hỗ trợ tạo việc làm ngay tại địa phương

là giải pháp hợp lý hơn cả. Tuy vậy, thị trường lao động tại mỗi địa phương có những đặc điểm hết sức riêng biệt. Chính vì thế, các biện pháp hỗ trợ của Nhà nước chỉ hiệu quả khi tập trung vào việc tạo ra các việc làm phù hợp với nhu cầu thị trường tại địa phương” [7, tr.25].

*Ba là*, cần kiểm tra, giám sát chặt chẽ việc sử dụng nguồn lực cũng như việc tuân thủ các quy định, các chính sách của Nhà nước có liên quan đến hỗ trợ việc làm đối với người khuyết tật. “Hơn nữa, nguồn lực tài chính hỗ trợ đối với người khuyết tật được huy động từ nhiều nguồn khác nhau do đó cần có sự phối hợp giữa các cơ quan trong huy động, quản lý và sử dụng nguồn lực. Chẳng hạn, ở Việt Nam, nguồn lực hỗ trợ đối với người khuyết tật gồm nguồn tiền từ Quỹ quốc gia giải quyết việc làm, từ Quỹ hỗ trợ người khuyết tật... Do vậy có thể thấy nguồn lực hỗ trợ đa dạng nhưng cũng khá phân tán, chịu sự quản lý, điều tiết của các cơ quan khác nhau” [7, tr.26].

#### **2.2.4. Các hình thức hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với người khuyết tật trên địa bàn cấp tỉnh**

Để hỗ trợ về việc làm đối với người khuyết tật, theo tác giả, chính quyền tỉnh có thể sử dụng các phương thức hỗ trợ đó là:

- Xét về hình thái hỗ trợ: có hỗ trợ tài chính và hỗ trợ phi tài chính

Hỗ trợ tài chính là hình thức hỗ trợ mà chính quyền cấp tỉnh sử dụng nguồn lực tài chính từ ngân sách và ngoài ngân sách để hỗ trợ việc làm đối với người khuyết tật. Nguồn lực tài chính có thể được hình thành từ ngân sách chi thường xuyên của chính quyền tỉnh cho sự nghiệp giáo dục và đào tạo, lao động và xã hội... Ngoài ra, chính quyền tỉnh có thể huy động nguồn lực tài chính từ các tổ chức phi chính phủ, tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân trong xã hội để hình thành các quỹ trong thực hiện hỗ trợ về việc làm đối với người khuyết tật. Hình thức này có ưu điểm là dễ thực hiện, dễ triển khai. Tuy nhiên, nhược điểm của hình thức này là người khuyết tật dễ nảy sinh tư tưởng, thái độ trông chờ, ỷ lại vào nguồn lực hỗ trợ của chính quyền tỉnh. Mặt khác, có thể nảy sinh hiện tượng tham ô, tham nhũng, chiếm đoạt nguồn tiền hỗ trợ.

Hỗ trợ phi tài chính là hình thức hỗ trợ mà chính quyền tỉnh sử dụng các đòn bẩy chính sách để thu hút doanh nghiệp tham gia giải quyết việc làm đối với người khuyết tật, hỗ trợ người khuyết tật tự tạo việc làm hoặc tổ chức các hoạt động xúc tiến việc làm đối với người khuyết tật... Hình thức này có ưu điểm là đa dạng, có tính bền vững cao, dễ phát huy được hiệu quả. Tuy nhiên, nhược điểm của hình thức này là cơ quan, đội ngũ cán bộ công chức tổ chức, triển khai có thể tổ chức mang tính hình thức, người khuyết tật

có thể không bình đẳng trong cơ hội tiếp cận.

- Xét về hình thức: có hỗ trợ trực tiếp và hỗ trợ gián tiếp.

Hỗ trợ trực tiếp là hình thức chính quyền tỉnh trực tiếp sử dụng nguồn lực của mình: quỹ hỗ trợ, tín dụng ưu đãi, đòn bẩy chính sách để trực tiếp tác động đến đối tượng nhận hỗ trợ. Hình thức này có ưu điểm là dễ thực hiện, tác động nhanh chóng đến đối tượng nhận hỗ trợ. Trong khi đó, hỗ trợ gián tiếp là hình thức mà chính quyền tỉnh thông qua các hoạt động của tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân trong xã hội để gián tiếp tạo việc làm đối với người khuyết tật. Chẳng hạn, thông qua tuyên truyền doanh nghiệp thực hiện tốt hơn trách nhiệm xã hội (CSR) của mình để kêu gọi doanh nghiệp thu hút nhiều hơn lao động là người khuyết tật... Hình thức này có ưu điểm là có độ bền vững cao, mang tính lâu dài. Tuy nhiên, nhược điểm là khó thực hiện, vì mang tính phụ thuộc vào nhận thức, động cơ, thái độ, trách nhiệm của tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân trong xã hội đối với người khuyết tật.

### **2.2.5. Nội dung hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với người khuyết tật trên địa bàn cấp tỉnh**

#### *2.2.5.1. Hỗ trợ đào tạo nghề*

Theo Luật Giáo dục nghề nghiệp năm 2025, “đào tạo nghề nghiệp là hoạt động dạy và học nhằm trang bị kiến thức, kỹ năng và thái độ nghề nghiệp cần thiết cho người học để có thể tìm được việc làm hoặc tự tạo việc làm sau khi hoàn thành khóa học hoặc để nâng cao trình độ nghề nghiệp”.

Đào tạo nghề là quá trình giáo dục kỹ thuật sản xuất cho người lao động nói chung, người khuyết tật nói riêng để họ nắm vững một chuyên môn, một nghề, có khả năng thực hành một nghề. Theo Tổ chức Lao động quốc tế ILO, đào tạo nghề là những hoạt động nhằm cung cấp kiến thức, kỹ năng và thái độ cần có cho việc thực hiện có năng suất và hiệu quả trong phạm vi một nghề hoặc nhóm nghề. Nó bao gồm đào tạo ban đầu, đào tạo lại, đào tạo nâng cao, cập nhật và đào tạo liên quan đến nghề nghiệp chuyên sâu. Luật Dạy nghề của Việt Nam quan niệm “Dạy nghề là hoạt động dạy và học nhằm trang bị kiến thức, kỹ năng và thái độ nghề nghiệp cần thiết cho người học nghề để có thể tìm được việc làm hoặc tự tạo việc làm sau khi hoàn thành khóa học” [25].

\* *Mục đích hỗ trợ đào tạo nghề*: nhằm trang bị năng lực bao gồm tri thức, kỹ năng, thái độ hành nghề đối với người khuyết tật để người khuyết tật có thể tìm việc làm hoặc tự tạo việc làm.

Hỗ trợ của chính quyền cấp tỉnh về đào tạo nghề đối với người khuyết tật là các biện pháp mà chính quyền cấp tỉnh thực hiện để trang bị năng lực làm việc đối với người khuyết tật, từ đó người khuyết tật có thể tự tìm được việc làm hoặc tự tạo ra việc làm cho chính mình.

\* *Chủ thể thực hiện*: là Sở Nội vụ, trong đó cơ quan tham mưu là Phòng Bảo trợ xã hội và Phòng Giáo dục nghề nghiệp.

\* *Nội dung hỗ trợ*: có thể được thực hiện dưới một số hình thức:

Một là, tỉnh hỗ trợ tiền đối với người khuyết tật tự tìm cơ sở đào tạo, lựa chọn ngành nghề đào tạo phù hợp với khả năng, với nhu cầu thị trường để học nghề.

Hai là, chính quyền tỉnh trực tiếp mở các khóa học đào tạo để đào tạo nghề đối với người khuyết tật. Mỗi hình thức hỗ trợ đều có những ưu điểm và hạn chế nhất định. “Hỗ trợ trực tiếp bằng tiền cho người người khuyết tật có ưu điểm là tiện lợi, nhanh gọn cho các cơ quan quản lý nhà nước ở tỉnh. Đối với người khuyết tật, hỗ trợ bằng tiền tạo ra nhiều cơ hội lựa chọn cho họ. Người khuyết tật được hỗ trợ bằng tiền có khả năng lựa chọn các cơ sở đào tạo, các chương trình đào tạo phù hợp với năng lực, sở thích cá nhân và nhu cầu thị trường. Hạn chế của hình thức hỗ trợ này là nếu người được nhận hỗ trợ không tự giác, họ có thể sử dụng tiền sai mục đích, dẫn đến chính quyền tỉnh không thực hiện được mục tiêu hỗ trợ để đào tạo nghề, tạo việc làm. Ở các quốc gia mà hệ thống đào tạo nghề kém phát triển, người được hỗ trợ có khả năng không tìm được cơ sở đào tạo, chương trình đào tạo phù hợp. Hiệu quả của chương trình hỗ trợ đào tạo nghề nhằm tạo việc làm đối với người khuyết tật có thể bị giảm sút. Hỗ trợ của chính quyền tỉnh bằng hình thức này cần sự kiểm tra, giám sát chặt chẽ mục đích sử dụng tiền hỗ trợ. Hỗ trợ đào tạo nghề thông qua việc chính quyền cấp tỉnh trực tiếp mở các khóa đào tạo, các chương trình đào tạo có ưu điểm đạt được đúng mục đích hỗ trợ. Tuy nhiên, nếu các chương trình đào tạo không được thiết kế phù hợp, không xác định đúng mục tiêu đào tạo, kết quả đầu ra của quá trình đào tạo, không xác định đúng nhu cầu đào tạo, ngành nghề cần đào tạo, khối lượng kiến thức, kỹ năng cần cung cấp đối với người khuyết tật hay không xác định đúng phương pháp đào tạo, phương pháp đào tạo không phù hợp với người học, thì hiệu quả của chương trình hỗ trợ cũng sẽ bị hạn chế” [71, tr.56].

\* *Yêu cầu trong hỗ trợ đào tạo nghề*: Lựa chọn phương thức hỗ trợ nào để đào tạo nghề đối với người khuyết tật phụ thuộc vào sự phát triển của hệ thống các cơ sở dạy nghề, tập quán của dân cư địa phương. Nếu hệ thống dạy nghề phát triển, người khuyết tật có ý thức tự giác, có nhu cầu học nghề để tìm việc làm thì tỉnh nên hỗ trợ trực

tiếp bằng tiền. “Ngược lại, nếu hệ thống dạy nghề kém phát triển, người khuyết tật chậm thay đổi nhận thức thì chính quyền tỉnh có thể hỗ trợ thông qua việc dạy nghề trực tiếp. Hệ thống đào tạo nghề cần có sự kết nối giữa dạy nghề và học nghề. Tức là, quan điểm tiếp cận trong dạy nghề không chỉ tiếp cận nội dung dạy nghề mà cần tiếp cận nhiều theo quan điểm mục tiêu dạy nghề. Thay vì cung cấp, truyền đạt về nội dung, kiến thức, đào tạo nghề phải hướng tới quan điểm phát triển, phải tạo ra được những người lao động có thể tự chủ giải quyết được những đòi hỏi của nghề nghiệp không ngừng thay đổi, với một thế giới không ngừng biến động, giúp người học phát triển tối đa các tố chất sẵn có nhằm đáp ứng được mục đích đào tạo. Các ngành nghề chính quyền tỉnh hỗ trợ đào tạo có thể là các ngành nghề theo yêu cầu của thị trường lao động. Tức là sau khi được đào tạo, người khuyết tật có thể đáp ứng được yêu cầu của các đơn vị, tổ chức có nhu cầu về lao động và tìm được việc làm. Thông thường, các ngành nghề này là các ngành nghề tiểu thủ công nghiệp. Người được đào tạo sau đó sẽ làm việc trong các cơ sở sản xuất, doanh nghiệp, nhà máy... (có thể coi là khu vực chính thức). Các ngành nghề chính quyền tỉnh hỗ trợ đào tạo cũng có thể là các nghề mà với kỹ năng được đào tạo, người khuyết tật có thể tự chủ động tạo việc làm cho chính mình. Ví dụ: làm đồ thủ công, handmade; nghề làm tằm; nghề làm hương hoặc nhân viên nhập liệu, lập trình viên, nhân viên thiết kế đồ họa, công nhân may đối với người khuyết tật nhẹ” [71, tr.57].

#### 2.2.5.2. Hỗ trợ giới thiệu việc làm

Các tổ chức môi giới việc làm là một trong các trung gian trên thị trường lao động. Họ là cầu nối, liên kết bên cung lao động với bên cầu lao động. Các tổ chức môi giới việc làm được hình thành dưới dạng doanh nghiệp hoặc các trung tâm giới thiệu việc làm. Đây có thể là các đơn vị hoạt động công ích hoặc tư nhân hoạt động vì lợi nhuận. Để giải quyết việc làm đối với người khuyết tật, Nhà nước cần hỗ trợ cho các tổ chức này.

\* *Mục đích hỗ trợ*: giúp NKT nắm bắt kịp thời thông tin thị trường lao động, kết nối doanh nghiệp, tổ chức, chủ thể sản xuất kinh doanh có nhu cầu tuyển dụng với NKT, tăng khả năng tiếp cận thị trường việc làm giành cho NKT.

\* *Chủ thể thực hiện*: là các cơ quan, đơn vị sự nghiệp thuộc Sở Nội vụ như: Phòng Việc làm – An toàn lao động; các trường trung cấp nghề; các trung tâm bảo trợ xã hội; trung tâm chăm sóc người khuyết tật; trung tâm nuôi dưỡng trẻ khuyết tật Hà Nội; trung tâm dịch vụ việc làm.

\* *Nội dung hỗ trợ giới thiệu việc làm bao gồm*:

- Tổ chức các sàn giao dịch việc làm, hội chợ việc làm đối với người khuyết tật

- Lòng ghép hoạt động giới thiệu việc làm đối với người khuyết tật trong các chương trình giới thiệu việc làm cho người lao động

- Thông tin đối với người khuyết tật về các đơn vị sử dụng lao động có tuyển dụng người lao động là người khuyết tật

- Thành lập hoặc khuyến khích hình thành, phát triển các trung tâm, đơn vị giới thiệu việc làm đối với người khuyết tật.

*\* Yêu cầu hỗ trợ giới thiệu việc làm*

- Cung cấp đầy đủ thông tin về việc làm đối với người khuyết tật

- Có sự phối hợp nhịp nhàng giữa các cơ quan, đơn vị sự nghiệp tham gia giới thiệu việc làm đối với người khuyết tật với các tổ chức, doanh nghiệp, hộ sản xuất kinh doanh có nhu cầu tuyển dụng lao động là người khuyết tật.

- Đa dạng hóa các kênh giới thiệu việc làm: tổ chức sàn giao dịch, hội chợ xúc tiến việc làm, quảng bá trên các phương tiện truyền thông đại chúng để tăng khả năng tiếp cận cơ hội việc làm đối với người khuyết tật.

#### 2.2.5.3. Hỗ trợ tự tạo việc làm

*\* Mục đích của hỗ trợ tự tạo việc làm:* Trong giải quyết việc làm đối với người khuyết tật, hỗ trợ của nhà nước để giúp người khuyết tật tự tạo việc làm cũng có ý nghĩa rất quan trọng. Khi người khuyết tật tự tạo việc làm, họ sẽ tìm được những công việc phù hợp với sức khỏe, trình độ chuyên môn, kinh nghiệm của mình. Bên cạnh đó, người khuyết tật còn tìm được một việc làm bền vững, có điều kiện để phát triển bản thân trong quá trình làm việc.

*\* Chủ thể thực hiện:* là các cơ quan, đơn vị sự nghiệp thuộc Sở Lao động, Thương binh và xã hội, như: Phòng Lao động – Tiền lương – Bảo hiểm xã hội; Phòng Bảo trợ xã hội; Phòng Việc làm – An toàn lao động; các trung tâm bảo trợ xã hội; trung tâm chăm sóc người khuyết tật; trung tâm nuôi dưỡng trẻ khuyết tật Hà Nội; trung tâm dịch vụ việc làm.

*\* Nội dung hỗ trợ:*

i). Vay vốn với lãi suất ưu đãi để sản xuất kinh doanh từ Ngân hàng Chính sách xã hội.

ii). Hướng dẫn về sản xuất kinh doanh, hỗ trợ chuyển giao công nghệ sản xuất, hỗ trợ tiêu thụ sản phẩm.

iii). Ủy ban nhân dân các huyện, xã trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình có trách nhiệm chủ trì, phối hợp với các cơ quan, tổ chức và cá nhân liên quan hướng dẫn về sản xuất kinh doanh, chuyển giao công nghệ, hỗ trợ tiêu thụ sản phẩm do người

khuyết tật làm ra.

*\* Yêu cầu trong hỗ trợ tự tạo việc làm:*

- Đảm bảo vốn đến tay đúng đối tượng thụ hưởng. Điều kiện, thời hạn và mức vốn cho vay thực hiện theo các quy định hiện hành áp dụng đối với các dự án vay vốn giải quyết việc làm [10, tr.67].

- Hướng dẫn kỹ thuật, chuyển giao công nghệ phù hợp với trình độ chuyên môn, năng lực của người khuyết tật.

#### 2.2.5.4. Hỗ trợ các tổ chức, doanh nghiệp sử dụng người khuyết tật

*\* Mục đích hỗ trợ:* Tạo động lực để các doanh nghiệp tăng cường sử dụng lao động là người khuyết tật, giúp doanh nghiệp thực hiện tốt trách nhiệm xã hội của mình. Đảm bảo đối với người khuyết tật có thể gắn bó lâu dài với doanh nghiệp.

*\* Chủ thể thực hiện:* Sở Tài chính; Sở Nội vụ; Sở Khoa học và Công nghệ; Ngân hàng chính sách xã hội tỉnh. Đối tượng nhận hỗ trợ là các doanh nghiệp, tổ chức, hộ sản xuất kinh doanh có nhu cầu tuyển dụng người lao động là người khuyết tật hoặc đang sử dụng lao động là người khuyết tật.

*\* Nội dung hỗ trợ:*

- Ưu đãi đối với các đơn vị kinh tế sử dụng lao động là người khuyết tật

Đối với các đơn vị kinh tế sử dụng lao động là người khuyết tật, Chính quyền tỉnh có thể hỗ trợ trực tiếp thông qua cấp kinh phí để đơn vị đào tạo lao động đáp ứng được yêu cầu sản xuất, kinh doanh. Thông qua hỗ trợ kinh phí đào tạo cho các doanh nghiệp, các doanh nghiệp có thể tạo ra lực lượng lao động đáp ứng tốt yêu cầu công việc, đáp ứng đúng nhu cầu của doanh nghiệp [50, tr.30].

Các doanh nghiệp sử dụng lao động là người khuyết tật được ưu đãi tiền sử dụng đất, được miễn, giảm thuế thu nhập doanh nghiệp trong một thời gian nhất định. Bên cạnh đó, chính quyền tỉnh cũng có thể hỗ trợ thông qua các chính sách ưu đãi về tín dụng đối với các doanh nghiệp thu hút nhiều lao động là người khuyết tật. Các quỹ tài chính của chính quyền tỉnh được hình thành với các mục tiêu hỗ trợ doanh nghiệp cần ưu tiên hỗ trợ cho các doanh nghiệp sử dụng lao động là người khuyết tật. Các ưu đãi có thể thực hiện là tăng cho vay, cấp tín dụng với lãi suất thấp, thời gian cho vay dài và cho vay không cần thế chấp đối với doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động khuyết tật. Các quy định về chính sách ưu đãi thông thường do Trung ương và địa phương ban hành. Ở địa phương, chính quyền tỉnh có vai trò tổ chức thực hiện các chính sách của Trung ương, phối hợp, hỗ trợ cho các cơ quan chuyên môn thực hiện các chính sách ưu đãi

trong các lĩnh vực như thuế, tín dụng đối với doanh nghiệp sử dụng lao động là người khuyết tật.

- Ban hành quy định yêu cầu các đơn vị kinh tế phải tuyển dụng lao động là người khuyết tật

Bên cạnh các biện pháp hỗ trợ doanh nghiệp, để hỗ trợ tạo việc làm đối với người khuyết tật, chính quyền tỉnh cần quy định các đơn vị kinh tế phải tạo điều kiện tiếp nhận lao động là người khuyết tật. Cam kết được xây dựng thành các kế hoạch, phương án, lộ trình thực hiện rõ ràng.

*\* Yêu cầu trong hỗ trợ các tổ chức, doanh nghiệp sử dụng người khuyết tật*

Hỗ trợ của chính quyền tỉnh đối với doanh nghiệp sử dụng lao động là người khuyết tật phải đi kèm với điều kiện doanh nghiệp phải sử dụng lao động trong một thời hạn nhất định theo cam kết với tỉnh. Hỗ trợ của chính quyền tỉnh sẽ bị cắt giảm, thậm chí bãi bỏ nếu doanh nghiệp giảm dần sử dụng lao động là người khuyết tật hoặc sa thải lao động. Thực hiện biện pháp hỗ trợ này đòi hỏi phải có sự giám sát chặt chẽ của cơ quan quản lý nhà nước đối với doanh nghiệp nhận hỗ trợ từ Nhà nước [50, tr.31].

Chính quyền tỉnh yêu cầu doanh nghiệp phải thực hiện và giám sát toàn bộ quá trình thực hiện cam kết của doanh nghiệp. Cùng với cam kết tuyển dụng, sử dụng lao động khuyết tật, doanh nghiệp phải có kế hoạch cụ thể về chương trình, nội dung, ngành nghề đào tạo cho lao động là người khuyết tật có nhu cầu làm việc và có khả năng học nghề, đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp. Cam kết tuyển dụng, sử dụng lao động là người khuyết tật của doanh nghiệp cần được thực hiện trong một khoảng thời gian đủ dài, đủ để tạo ra việc làm, thu nhập ổn định cho người người khuyết tật. Ở địa phương, chính quyền cấp tỉnh là cơ quan trực tiếp tổ chức thực hiện các quy định này, đồng thời giám sát việc tuân thủ các quy định này của các đơn vị kinh tế.

## **2.2.6. Tiêu chí đánh giá hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với người khuyết tật trên địa bàn cấp tỉnh**

Dựa trên nội hàm các khái niệm và nội dung nghiên cứu (kết hợp giữa quan niệm của tác giả và trên cơ sở kế thừa tiêu chí từ các công trình nghiên cứu đã được công bố), tác giả đã tổng hợp thành hệ thống tiêu chí được sử dụng trong nghiên cứu như sau:

### *2.2.6.1. Nhóm tiêu chí đánh giá chính sách hỗ trợ*

\* Sự kịp thời, phù hợp của các cơ chế, chính sách từ phía trung ương và địa phương trong hỗ trợ về việc làm đối với người khuyết tật.

Sự kịp thời, phù hợp của các cơ chế, chính sách thể hiện ở việc ban hành các cơ

chế, chính sách hỗ trợ việc làm đối với người khuyết tật kịp thời, phù hợp với từng đối tượng người khuyết tật; ban hành các cơ chế, chính sách hướng đến đúng đối tượng thụ hưởng, phù hợp với tình hình thực tiễn, kịp thời tháo gỡ được những khó khăn, vướng mắc, bất cập mà thực tiễn đặt ra trong công tác giải quyết việc làm đối với người khuyết tật [10, tr.56].

\* Đảm bảo hiệu lực các nội dung hỗ trợ về việc làm đối với người khuyết tật

Tiêu chí này phản ánh rằng các cơ chế, chính sách hỗ trợ việc làm cho người khuyết tật không mâu thuẫn với các văn bản Luật và dưới Luật. Các cơ chế, chính sách ban hành sau phải giải quyết được những bất cập mà cơ chế, chính sách ban hành trước bộc lộ, cần phải được thay thế, bổ sung.

#### 2.2.6.2. Nhóm tiêu chí đánh giá tổ chức thực hiện

Tổ chức thực hiện các cơ chế, chính sách hỗ trợ việc làm đối với người khuyết tật thể hiện qua các tiêu chí cụ thể, đó là:

- Các trung tâm dạy nghề thu hút, đào tạo nghề cho người khuyết tật theo đúng chỉ tiêu kế hoạch; Bảo đảm tốt đội ngũ giáo viên và cơ sở vật chất dạy nghề.
- Số lượng các phiên giới thiệu việc làm được tổ chức định kỳ, theo đúng kế hoạch;
- Cung cấp thông tin kịp thời về cơ chế, chính sách ưu đãi đối với các doanh nghiệp tuyển dụng người khuyết tật;
- Thực hiện tốt công tác truyền thông nâng cao nhận thức về việc làm đối với người khuyết tật;
- Thực hiện tốt công tác vận động, tuyên truyền người khuyết tật tham gia các phiên giới thiệu việc làm;
- Có sự phối hợp giữa chính quyền và các cấp hội người khuyết tật trong hỗ trợ người khuyết tật tự tạo việc làm bền vững;
- Tổ chức, doanh nghiệp tiếp cận dễ dàng tín dụng ưu đãi từ phía Ngân hàng CSXH.

#### 2.2.6.3. Nhóm tiêu chí đánh giá kết quả hỗ trợ

- Các chỉ tiêu đánh giá kết quả hỗ trợ đào tạo nghề đối với người khuyết tật bao gồm:
  - + Số lượng người khuyết tật được được hỗ trợ về đào tạo nghề;
  - + Số lượng giáo viên tại các cơ sở dạy nghề đối với người khuyết tật;
  - + Tỷ lệ giáo viên/số người khuyết tật được hỗ trợ đào tạo nghề;

$$\begin{array}{l} \text{Tỷ lệ giáo} \\ \text{viên/số NKT} \\ \text{được hỗ trợ đào} \\ \text{tạo nghề} \end{array} = \frac{\text{Số giáo viên giảng dạy đối với người khuyết tật}}{\text{Số người khuyết tật được hỗ trợ đào tạo nghề}} \times 100$$

- + Kinh phí hỗ trợ đào tạo nghề từ các nguồn (ngân sách và ngoài ngân sách);
- + Mức hỗ trợ bình quân/1 người khuyết tật được hỗ trợ đào tạo nghề;

$$\begin{array}{l} \text{Mức hỗ trợ} \\ \text{bình quân} \end{array} = \frac{\text{Số kinh phí hỗ trợ đào tạo nghề}}{\text{Số người khuyết tật được hỗ trợ đào tạo nghề}}$$

- + Số lượng các trường, cơ sở dạy nghề đối với người khuyết tật;
- + Tỷ lệ người khuyết tật được tham gia đào tạo nghề.

$$\begin{array}{l} \text{Tỷ lệ người} \\ \text{khuyết tật} \\ \text{được tham gia} \\ \text{đào tạo nghề} \end{array} = \frac{\text{Số người khuyết tật được tham gia đào tạo nghề}}{\text{Tổng số người khuyết tật có nhu cầu đào tạo nghề}} \times 100$$

- Các chỉ tiêu đánh giá kết quả hỗ trợ giới thiệu việc làm đối với người khuyết tật bao gồm:

- + Số buổi giới thiệu việc làm đối với người khuyết tật;
- + Số buổi lồng ghép giới thiệu việc làm đối với NKT trong các phiên giới thiệu việc làm;
- + Số lượng người khuyết tật được hỗ trợ giới thiệu việc làm;
- + Số lượng tổ chức, doanh nghiệp tham gia phiên giới thiệu việc làm đối với NKT;
- + Số lượng kinh phí hỗ trợ giới thiệu việc làm;
- + Tỷ lệ người khuyết tật được giới thiệu việc làm.

$$\begin{array}{l} \text{Tỷ lệ NKT được} \\ \text{giới thiệu việc} \\ \text{làm} \end{array} = \frac{\text{Số người khuyết tật được giới thiệu việc làm}}{\text{Tổng số NKT có nhu cầu tìm việc làm}} \times 100$$

- Các chỉ tiêu đánh giá kết quả hỗ trợ tự tạo việc làm bao gồm:
- + Số lượng người khuyết tật tự tạo được việc làm mới sau khi được hỗ trợ về kỹ

thuật, công nghệ sản xuất;

+ Số lượng người khuyết tật tự tạo được việc làm mới sau khi được hưởng chính sách tín dụng ưu đãi;

+ Lượng vốn cho vay ưu đãi đối với NKT để hoạt động sản xuất kinh doanh;

+ Số đợt truyền thông nâng cao nhận thức về việc làm đối với người khuyết tật.

+ Tỷ lệ NKT có việc làm bền vững

+ Mức thu nhập so với mức sống tối thiểu của NKT

- Các chỉ tiêu đánh giá kết quả hỗ trợ các tổ chức, doanh nghiệp sử dụng NKT bao gồm:

+ Số lượng doanh nghiệp được nhận ưu đãi về tín dụng do sử dụng lao động là NKT;

+ Số lượng doanh nghiệp được ưu đãi về thuế thu nhập doanh nghiệp do sử dụng lao động là NKT;

+ Số lượng doanh nghiệp được ưu đãi về thuê mặt bằng sản xuất do sử dụng lao động là NKT;

+ Số lượng doanh nghiệp được miễn thuế thu nhập doanh nghiệp do sử dụng lao động là NKT;

+ Số lượng doanh nghiệp được nhận hỗ trợ kinh phí cải tạo điều kiện, môi trường làm việc phù hợp đối với người khuyết tật;

+ Mức độ hài lòng của doanh nghiệp về sử dụng lao động là NKT

- Mức độ đồng ý của các đối tượng thụ hưởng về các cơ chế, chính sách hỗ trợ được thể hiện ở các tiêu chí cụ thể như: Người khuyết tật được tư vấn việc làm kỹ lưỡng; Người khuyết tật có đầy đủ thông tin về vị trí việc làm, doanh nghiệp và tổ chức tuyển dụng; Người khuyết tật được vận động, tuyên truyền tham gia các phiên giới thiệu việc làm; Người khuyết tật tìm được nhiều cơ hội từ hoạt động giới thiệu việc làm; Người khuyết tật được đối xử bình đẳng với người không khuyết tật tại các phiên giao dịch việc làm lồng ghép; Chính sách lãi suất của Ngân hàng CSXH là hợp lý; Hạn mức cho vay phù hợp với hoạt động sản xuất kinh doanh của người khuyết tật; Người khuyết tật được tư vấn kỹ lưỡng về kỹ thuật, công nghệ sản xuất; Người khuyết tật được phổ biến các cơ chế, chính sách về tín dụng ưu đãi; Ngân hàng CSXH và các cấp hội quan tâm hỗ trợ người khuyết tật trong thủ tục vay vốn. Với doanh nghiệp thể hiện thông qua các tiêu chí: Mức hỗ trợ kinh phí cải tạo điều kiện, môi trường làm việc cho NKT là phù hợp; Mức thuế TNDN được giảm do sử dụng lao động khuyết tật là hợp lý; Lãi suất ưu đãi tín dụng hấp

dẫn; Hạn mức cho vay đáp ứng được nhu cầu của doanh nghiệp; Quy trình vay vốn từ NHCSXH đơn giản, thuận tiện; Mức hỗ trợ về mặt bằng SXKD là hợp lý; Doanh nghiệp có đầy đủ thông tin về các cơ chế, chính sách hỗ trợ khi sử dụng lao động khuyết tật; Thủ tục hành chính để tiếp cận các chính sách hỗ trợ là đơn giản, thuận tiện [68, tr.72].

### **2.2.7. Các yếu tố ảnh hưởng đến hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với người khuyết tật trên địa bàn cấp tỉnh**

#### *2.2.7.1. Các yếu tố khách quan*

*Một là*, luật pháp và cơ chế chính sách về giải quyết việc làm đối với người khuyết tật của Nhà nước.

Chủ trương, chính sách hỗ trợ đối với người khuyết tật của Trung ương là toàn bộ các quan điểm, tư tưởng, các quy định, công cụ chính sách, các biện pháp tổ chức triển khai và nguồn lực, đặc biệt là nguồn lực tài chính dành cho việc hỗ trợ tạo việc làm đối với người khuyết tật. “Mô hình cũng như cách thức thiết kế tổ chức bộ máy nhà nước ở các quốc gia quy định mối liên hệ cũng như tác động, ảnh hưởng qua lại của chính quyền các cấp. Ở Việt Nam, chính quyền cấp tỉnh phụ thuộc khá nhiều vào cấp Trung ương trong hoạch định chính sách. Cấp tỉnh chủ yếu tổ chức thực hiện và cụ thể hóa các chính sách của Trung ương. Hỗ trợ của chính quyền cấp tỉnh nhằm tạo việc làm đối với người khuyết tật cũng vậy, các hỗ trợ của cấp tỉnh phụ thuộc và chịu ảnh hưởng bởi chủ trương chính sách giải quyết vấn đề này của cấp Trung ương. Các quy định của Trung ương về hỗ trợ tạo việc làm đối với người khuyết tật phù hợp, khoa học, cụ thể sẽ tạo điều kiện cho việc triển khai ở cấp tỉnh và các cấp thấp hơn. Ngược lại, các quy định của Trung ương không phù hợp, mâu thuẫn nhau, thiếu tính cụ thể sẽ tạo ra khó khăn cho cấp dưới khi triển khai thực hiện các chính sách” [6, tr.49].

Do đặc thù phân cấp quản lý tài chính công ở Việt Nam, trong đó ngân sách tập trung nhiều ở Trung ương, do đó hỗ trợ của cấp tỉnh đối với người khuyết tật ở địa phương phụ thuộc khá nhiều vào nguồn kinh phí Trung ương cấp, từ các Quỹ thực hiện các chương trình mục tiêu quốc gia, từ các định chế tín dụng của Nhà nước... Nếu nguồn kinh phí hỗ trợ dồi dào thì hoạt động hỗ trợ đào tạo nghề, hỗ trợ giới thiệu việc làm, tự tạo việc làm đối với người khuyết tật cũng sẽ thuận lợi hơn.

*Hai là*, điều kiện kinh tế, xã hội

Tiềm lực kinh tế của địa phương có ảnh hưởng rõ rệt đến việc hỗ trợ tạo việc làm đối với người khuyết tật. “Với điều kiện kinh tế phát triển, địa phương có cơ sở tạo ra nhiều cơ hội để tạo việc làm cho người lao động khuyết tật. Địa phương có thể đẩy mạnh

phát triển sản xuất trong lĩnh vực công nghiệp, dịch vụ, mở rộng quy mô đầu tư, sản xuất, thu hút và tạo việc làm cho người lao động nói chung, người khuyết tật nói riêng. Hỗ trợ của Nhà nước nhằm tạo việc làm đối với người khuyết tật không chỉ cần sử dụng nguồn lực của Trung ương mà còn cần sử dụng nguồn lực từ các địa phương. Do đó, khi kinh tế phát triển, ngân sách địa phương thường dồi dào, địa phương có nhiều nguồn lực tài chính để thực hiện các chương trình, dự án, đào tạo, chuyển đổi nghề đối với người khuyết tật, từ đó tăng thêm cơ hội việc làm cho họ” [48, tr.44].

Ngoài ra, những thuận lợi về vị trí địa lý, hệ thống kết cấu hạ tầng (KCHT) giao thông cùng với tạo môi trường thu hút đầu tư hấp dẫn cũng tác động tới hỗ trợ của chính quyền tỉnh nhằm tạo việc làm cho người người khuyết tật. “Sự thuận lợi về vị trí địa lý, tác động của vùng kinh tế tạo cho địa phương có khả năng, cơ hội và nguồn lực lớn hơn trong việc khai thác, phát huy các nguồn lực nội tại cũng như khai thác, thu hút các nguồn lực từ bên ngoài để thúc đẩy phát triển và chuyển dịch cơ cấu kinh tế, góp phần tạo việc làm cho người lao động không chỉ trong nội tại địa phương đó mà còn có khả năng đưa lao động sang các địa phương lân cận để tìm việc làm. Chiến lược phát triển KT-XH của địa phương cũng ảnh hưởng không nhỏ đến tạo việc làm đối với người khuyết tật. Chiến lược này thường được cụ thể hóa bằng quy hoạch phát triển KT-XH của địa phương. Nếu quy hoạch phát triển KT-XH của địa phương đảm bảo tính khoa học, có tính khả thi, phù hợp và khai thác được tiềm năng, lợi thế của địa phương thì các dự án đầu tư cũng có điều kiện thực hiện thuận lợi và có hiệu quả kinh tế cao, do đó người lao động nói chung, người khuyết tật nói riêng có điều kiện tìm việc làm. Quy hoạch phát triển KT-XH của địa phương thường gắn chặt với điều kiện tự nhiên, KT-XH của địa phương; có lộ trình và các nguồn lực hợp lý để thực hiện” [71, tr.65].

#### *Ba là, sự nỗ lực của người khuyết tật*

Ý thức, năng lực của người khuyết tật có ảnh hưởng không nhỏ tới hàng loạt vấn đề liên quan đến hỗ trợ của chính quyền cấp tỉnh nhằm tạo việc làm. Đó là các yếu tố năng suất lao động, số lượng, chất lượng nguồn lao động, khả năng tham gia và thực hiện các giao dịch trên thị trường lao động, khả năng thiết lập các mối quan hệ về việc làm của người lao động, khả năng chuyển đổi nghề, tự tạo việc làm... “Nếu chính quyền tỉnh ban hành và tổ chức thực hiện các chính sách hỗ trợ để người khuyết tật có việc làm nhưng bản thân người khuyết tật không nỗ lực, tích cực học nghề, tìm việc làm thì các biện pháp hỗ trợ của chính quyền tỉnh cũng trở nên phi hiệu quả. Thậm chí nếu thói quen, tư duy, thái độ đối với công việc, tác phong làm việc, kỷ luật lao động không được

hình thành, thay đổi cho phù hợp với công việc mới, nhất là công việc tại các đơn vị sản xuất, tại các doanh nghiệp, người khuyết tật vẫn đứng trước nguy cơ mất việc làm mới. Do người khuyết tật có xuất phát điểm thấp về trình độ học vấn, trình độ chuyên môn kỹ thuật do đó đã tạo ra sự không phù hợp giữa cung - cầu lao động. Thậm chí, với những tác phong thiếu chuyên nghiệp, tâm lý tiểu nông cũng ảnh hưởng đến cơ hội việc làm của họ. Ý thức, năng lực của người khuyết tật không chỉ quyết định khả năng tham gia và thực hiện các giao dịch trên thị trường lao động của bản thân người lao động mà còn là căn cứ để những nhà hoạch định chính sách KT - XH lựa chọn mô hình tăng trưởng và phát triển kinh tế ở tầm vĩ mô, là căn cứ để những người sử dụng lao động đưa ra những quyết định sản xuất kinh doanh hợp lý, hiệu quả. Vì vậy, chính quyền tỉnh cần phải đặc biệt quan tâm đến công tác dạy nghề, giới thiệu việc làm và tạo việc làm đối với người khuyết tật. Các chương trình dạy nghề đối với người khuyết tật phải phù hợp với lứa tuổi, khả năng, giới tính và nhất là phải phù hợp với các dạng khuyết tật. Bên cạnh đào tạo chuyên môn, đối với người khuyết tật còn cần chú ý đào tạo để hình thành thái độ làm việc, kỷ luật lao động nghiêm túc. Có như vậy mới tạo ra việc làm đối với người khuyết tật một cách bền vững, tạo thu nhập ổn định, lâu dài” [71, tr.66].

*Bốn là, nhận thức của doanh nghiệp trong sử dụng người lao động là NKT*

Nhận thức của doanh nghiệp trong sử dụng người lao động là người khuyết tật cũng là nhân tố có ảnh hưởng rất lớn đến hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với người khuyết tật. Nếu doanh nghiệp nhận thức đúng đắn tầm quan trọng, ý nghĩa của chính sách hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với người khuyết tật thì họ sẽ đồng thuận, hưởng ứng tốt các nội dung của chính sách, tiếp nhận và sử dụng lao động là người khuyết tật. Ngược lại, nếu doanh nghiệp cho rằng tuyển dụng người lao động sẽ cản trở chiến lược sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, làm giảm hiệu quả sản xuất kinh doanh, năng suất lao động của doanh nghiệp thì họ sẽ không mặn mà trong tuyển dụng người lao động là người khuyết tật, thậm chí trốn tránh nghĩa vụ của mình trong tuyển dụng người lao động là người khuyết tật.

#### *2.2.7.2. Các yếu tố chủ quan*

*Thứ nhất, tổ chức bộ máy của chính quyền tỉnh về hỗ trợ việc làm đối với NKT*

Hỗ trợ nhà nước về việc làm đối với người khuyết tật được tổ chức thành bộ máy từ trung ương đến địa phương. Nếu tổ chức bộ máy của chính quyền tỉnh được hoàn thiện, có cơ cấu tổ chức hợp lý, tinh gọn thì sẽ phát huy được hiệu lực, hiệu quả trong quá trình hoạt động, nâng cao được tính hiệu quả và tính khả thi trong thực hiện các

chính sách hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với người khuyết tật trên địa bàn tỉnh. Ngược lại, nếu tổ chức bộ máy đó kém hoàn thiện, công kênh, nhiều tầng nấc thì sẽ làm giảm hiệu lực, hiệu quả hoạt động, tổ chức thực hiện không tốt các chính sách hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với NKT.

*Thứ hai*, trình độ chuyên môn, năng lực của đội ngũ cán bộ quản lý, hoạch định chính sách về hỗ trợ của nhà nước đối với việc làm đối với người khuyết tật

Hỗ trợ của chính quyền tỉnh nhằm tạo việc làm đối với người khuyết tật là hoạt động có sự phối hợp của nhiều cơ quan quản lý Nhà nước. Hiệu quả của chính sách hỗ trợ phụ thuộc rất lớn vào năng lực, phẩm chất của đội ngũ cán bộ, công chức thực thi nhiệm vụ. Bởi chính họ là những người trực tiếp xây dựng và tổ chức thực hiện chính sách hỗ trợ. Vì vậy, để hỗ trợ có hiệu quả, đúng nguyên tắc, đạt mục tiêu thì đội ngũ cán bộ này phải được đào tạo để có đủ năng lực đáp ứng được yêu cầu công việc trong lĩnh vực mình phụ trách, có khả năng am hiểu pháp luật, quy định cũng như cơ chế chính sách liên quan đến hỗ trợ đối với người khuyết tật.

Hỗ trợ của chính quyền tỉnh nhằm tạo việc làm đối với người khuyết tật là chính sách đòi hỏi sử dụng nguồn lực tài chính công. Đối tượng thụ hưởng chính sách lại là người khuyết tật có trình độ thấp, không am hiểu về pháp luật, về cơ chế chính sách, về quyền lợi và nghĩa vụ của chính mình, về những chính sách liên quan đến quyền, lợi ích chính đáng của chính mình, do vậy, nguy cơ cán bộ, công chức quản lý nhà nước và tổ chức thực hiện các chính sách hỗ trợ lợi dụng sự kém hiểu biết của người khuyết tật để làm sai, trục lợi rất dễ xảy ra. Chính vì thế, bên cạnh năng lực chuyên môn, cán bộ, công chức hoạt động trong lĩnh vực hỗ trợ người khuyết tật còn cần có đạo đức công vụ tốt. Năng lực chuyên môn và đạo đức của người thực hiện chính sách có tác động rất lớn tới hiệu quả thực thi, triển khai chính sách.

Chính quyền tỉnh phải thật sự nỗ lực trong hoạt động hỗ trợ. Sự nỗ lực phải được thể hiện trong tư duy, hành động của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý Nhà nước về kinh tế ở tất cả các cấp từ tỉnh đến xã. Đó là mong muốn, tâm huyết đảm bảo sinh kế cho người người khuyết tật. Do đó, để hỗ trợ thành công, trước hết cần nỗ lực, tâm huyết của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước trong lĩnh vực này ở tất cả các cấp chính quyền.

*Thứ ba*, nguồn lực của tỉnh về hỗ trợ việc làm cho người người khuyết tật

Để hỗ trợ về việc làm đối với người khuyết tật, tỉnh phải giành một phần ngân sách nhà nước, nguồn ngân sách nhà nước dùng để hỗ trợ đào tạo nghề, giới thiệu việc làm, hỗ trợ người lao động tự tạo việc làm và hỗ trợ doanh nghiệp sử dụng lao động là

người khuyết tật. Nếu nguồn lực của tỉnh được đảm bảo tốt về số lượng, đảm bảo kinh phí cả trong ngắn hạn, trung hạn và dài hạn thì sẽ góp phần thực hiện tốt các chính sách hỗ trợ của chính quyền tỉnh về việc làm đối với người khuyết tật. Ngược lại, nếu nguồn lực của chính quyền tỉnh hạn hẹp thì sẽ ảnh hưởng rất lớn đến việc triển khai, tổ chức thực hiện các chính sách hỗ trợ của chính quyền tỉnh về việc làm đối với người khuyết tật. Chẳng hạn, nếu nguồn lực giành cho công tác đào tạo nghề đối với người khuyết tật không đảm bảo, sẽ rất khó có thể phát huy được hiệu quả của các cơ sở dạy nghề đối với người khuyết tật, hoặc nguồn lực hỗ trợ của tỉnh cho các doanh nghiệp sử dụng người lao động là người khuyết tật không được đảm bảo, sẽ gặp nhiều khó khăn trong việc kêu gọi doanh nghiệp sử dụng người lao động là người khuyết tật.

*Thứ tư*, sự phối hợp giữa các tổ chức chính trị xã hội, tổ chức xã hội nghề nghiệp của tỉnh trong tổ chức thực thi chính sách

Để giải quyết việc làm cho người khuyết tật, các tổ chức chính trị xã hội và tổ chức xã hội nghề nghiệp có vai trò rất quan trọng trong việc định hướng, tạo điều kiện thuận lợi, hỗ trợ người khuyết tật tìm kiếm việc làm hoặc tự tạo việc làm bền vững. Nếu các tổ chức chính trị xã hội và tổ chức xã hội nghề nghiệp có sự phối hợp chặt chẽ với nhau trong tổ chức thực thi các chính sách và biện pháp tạo, giải quyết việc làm cho người khuyết tật thì hoạt động hỗ trợ việc làm của nhà nước về việc làm đối với người khuyết tật sẽ đạt được hiệu quả cao, nếu tổ chức thực thi không đúng, không hiệu quả thì sẽ gây khó khăn cho hoạt động hỗ trợ việc làm của nhà nước đối với người khuyết tật.

### **2.3. KINH NGHIỆM HỖ TRỢ CỦA NHÀ NƯỚC VỀ VIỆC LÀM ĐỐI VỚI NGƯỜI KHUYẾT TẬT CỦA MỘT SỐ ĐỊA PHƯƠNG VÀ BÀI HỌC RÚT RA CHO THÀNH PHỐ HÀ NỘI**

#### **2.3.1. Kinh nghiệm của một số địa phương**

##### *2.3.1.1. Kinh nghiệm của Thành phố Hải Phòng*

Hiện thành phố Hải Phòng có trên 38 ngàn người khuyết tật (người khuyết tật), bao gồm trên 5,5 ngàn người khuyết tật đặc biệt nặng và trên 32,5 ngàn người khuyết tật nặng đang hưởng trợ cấp xã hội tại cộng đồng, chiếm 51,08% đối tượng bảo trợ xã hội (BTEXH) [29, tr.2].

Trong những năm qua, Thành phố Hải Phòng luôn quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo ưu tiên cho lĩnh vực an sinh xã hội, huy động được nhiều nguồn lực lớn trợ giúp các đối tượng yếu thế, trong đó có người khuyết tật, góp phần nâng cao đời sống cho đối tượng.

Thực hiện Quyết định số 1190/QĐ-TTg ngày 05/8/2021 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chương trình trợ giúp người khuyết tật giai đoạn 2022-2030; căn cứ Hướng dẫn số 3239/LĐTBXH-BTXH ngày 19/8/2021 của Bộ LĐTBXH, ngày 18/12/2021, UBND TP Hải Phòng đã ban hành Kế hoạch số 290/KH-UBND về thực hiện Chương trình trợ giúp người khuyết tật giai đoạn 2022 - 2030 trên địa bàn thành phố. Kế hoạch số 290/KH-UBND ra đời nhằm cải thiện chất lượng cuộc sống của người khuyết tật; tạo điều kiện để người khuyết tật tham gia bình đẳng vào các hoạt động của xã hội; hỗ trợ người khuyết tật phát huy khả năng của mình để đáp ứng nhu cầu của bản thân, từng bước tạo điều kiện thuận lợi đối với người khuyết tật tham gia bình đẳng vào các hoạt động xã hội trên tất cả các lĩnh vực, góp phần đảm bảo an sinh xã hội trên địa bàn thành phố. Cụ thể, giai đoạn 2022 – 2025: Phấn đấu 80% trẻ khuyết tật ở độ tuổi mầm non và phổ thông được tiếp cận giáo dục; có khoảng 3.000 người khuyết tật có nhu cầu và đủ điều kiện được hỗ trợ đào tạo nghề, tạo việc làm; 95% người khuyết tật có nhu cầu và đủ điều kiện được vay vốn với lãi suất ưu đãi theo quy định [29, tr.4].

Có thể khái quát một số kinh nghiệm của thành phố Hải Phòng trong hỗ trợ việc làm đối với người khuyết tật đó là:

- *Về hỗ trợ đào tạo:* (i) Tăng cường năng lực của cơ sở đào tạo về đội ngũ giáo viên dạy nghề đối với người khuyết tật, phương tiện, thiết bị và cơ sở vật chất phù hợp với yêu cầu đào tạo nghề, công việc đối với người khuyết tật dựa trên kết quả khảo sát và kế hoạch tổ chức đào tạo; (ii) Tăng cường sự phối hợp giữa cơ sở đào tạo với các đơn vị cung cấp dịch vụ liên quan đến việc làm và phục hồi khả năng lao động đối với người khuyết tật, đảm bảo việc làm đối với người khuyết tật sau khi được đào tạo; (iii) Sử dụng hiệu quả nguồn lực của Nhà nước, đồng thời tập trung huy động nguồn lực của các tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước hỗ trợ cho đào tạo nghề và tìm kiếm việc làm đối với người khuyết tật. Tuy nhiên, hoạt động đào tạo nghề cho NKT của thành phố Hải Phòng cũng đặt ra một thất bại mà các địa phương có thể rút kinh nghiệm trong công tác đào tạo nghề cho NKT đó là mặc dù kêu gọi doanh nghiệp tham gia đào tạo nghề cho NKT nhưng chưa có cơ chế để buộc doanh nghiệp cam kết sử dụng NKT vào làm việc sau quá trình đào tạo, do đó nhiều NKT được doanh nghiệp đào tạo nhưng lại không thể tìm được việc làm.

- *Về hỗ trợ giới thiệu việc làm:* chính quyền thành phố giao Sở Nội vụ và các cơ quan chức năng tổ chức tốt việc tuyên truyền, nâng cao nhận thức của tất cả mọi người trong xã hội, nhằm xóa bỏ cảm giác mặc cảm tự ti của gia đình và bản thân người khuyết

tật, nhằm xóa bỏ thái độ phân biệt đối xử với người khuyết tật, giúp họ hòa nhập cộng đồng, tìm được việc làm phù hợp, đóng góp sức mình vào việc xây dựng và phát triển đất nước. Đa dạng hóa các nội dung và hình thức tuyên truyền về hệ thống chính sách, pháp luật, các chương trình, kế hoạch, đề án, dự án có liên quan đến người khuyết tật, đặc biệt là ý nghĩa và tầm quan trọng trong việc đào tạo và tuyển dụng lao động là người khuyết tật vào làm việc, quyền lợi của doanh nghiệp khi có lao động là người khuyết tật, thông qua đó nhằm nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các cấp, các ngành, cộng đồng doanh nghiệp về việc chống phân biệt đối xử với NKT.

- *Về hỗ trợ tự tạo việc làm:* thành phố Hải Phòng hỗ trợ tự tạo việc làm đối với người khuyết tật thông qua chính sách tín dụng ưu đãi tại Ngân hàng Chính sách xã hội. Theo đó, người khuyết tật sau khi tham gia các khóa đào tạo nghề nếu tự tạo được việc làm sẽ được vay vốn ưu đãi tại Ngân hàng Chính sách xã hội với mức lãi suất ưu đãi 0,2-0,4%/năm, mức vay vốn lên đến 100 triệu đồng, thời hạn cho vay linh hoạt, có thể lên đến 5 năm nếu người khuyết tật chứng minh được tính khả thi của phương án sản xuất kinh doanh.

- *Về hỗ trợ các tổ chức, doanh nghiệp sử dụng người khuyết tật:* để thu hút các doanh nghiệp sử dụng người lao động là người khuyết tật, ngoài việc ban hành các chính sách ưu đãi về thuế thu nhập doanh nghiệp, tín dụng ưu đãi tại Ngân hàng Chính sách xã hội, hỗ trợ về mặt bằng sản xuất kinh doanh, các doanh nghiệp khi tuyển dụng người lao động là người khuyết tật còn được hỗ trợ về mở rộng thị trường tiêu thụ sản phẩm do người khuyết tật trong doanh nghiệp tạo ra, hỗ trợ về khoa học công nghệ để doanh nghiệp có thể trang bị những máy móc, trang thiết bị lao động phù hợp với NKT.

### 2.3.1.2. Kinh nghiệm của Thành phố Đà Nẵng

Hiện nay, TP Đà Nẵng có trên 15.000 người khuyết tật. Phần lớn người khuyết tật sống trong các gia đình nghèo, gia đình có hoàn cảnh khó khăn. Số người khuyết tật còn trong độ tuổi lao động chiếm tỷ lệ khoảng 60% (trong đó 40% còn khả năng lao động). Thực hiện Chương trình trợ giúp người khuyết tật thành phố Đà Nẵng giai đoạn 2022-2030, các đơn vị, địa phương chú trọng công tác dạy nghề, kết nối giới thiệu việc làm, hỗ trợ sinh kế, hỗ trợ vay vốn đối với người khuyết tật... giúp họ tự tin vươn lên phát triển kinh tế, hòa nhập cộng đồng. Theo thống kê của Hội người khuyết tật thành phố, tính đến tháng 10-2024, Quỹ quay vòng của hội đã giải quyết cho 44 người khuyết tật vay vốn không lãi suất để kinh doanh nhỏ với mức tối đa 5 triệu đồng/người trong vòng 12 tháng. Bên cạnh đó, Hội người khuyết tật thành phố vận động Quỹ Thiện Tâm

(Tập đoàn Vingroup) hỗ trợ sinh kế cho 9 người khuyết tật thuộc hộ nghèo, cận nghèo với tổng kinh phí 50 triệu đồng [28, tr.4].

Những kinh nghiệm của thành phố Đà Nẵng trong hỗ trợ việc làm đối với người khuyết tật đó là:

- *Về hỗ trợ đào tạo*: Định kỳ tiến hành khảo sát, tổng hợp số liệu về người khuyết tật (chi tiết theo các dạng tật, nhu cầu học nghề, tạo việc làm,...) để làm cơ sở xây dựng kế hoạch dạy nghề và tạo việc làm đối với người khuyết tật hàng năm. Tổ chức rà soát, hướng dẫn và kiểm tra giám sát việc thực hiện các chính sách hỗ trợ dạy nghề và tạo việc làm đối với người khuyết tật phù hợp với Bộ Luật Lao động, Luật người khuyết tật, Luật Việc làm, Luật Giáo dục nghề nghiệp và Công ước quốc tế về quyền của người khuyết tật ở các quận, huyện. Xây dựng cơ sở dữ liệu về người khuyết tật để có những phân tích, đánh giá nhu cầu học nghề, việc làm của từng nhóm đối tượng, từ đó có chính sách hỗ trợ phù hợp, hiệu quả. Chỉ đạo các cơ sở giáo dục nghề nghiệp tiến hành rà soát các điều kiện về tiếp cận đối với người khuyết tật đi lại, tiếp cận phòng học, nhà xưởng thực hành, các công trình khác. Rà soát, điều chỉnh chương trình, thời lượng để người khuyết tật có thể tiếp nhận kiến thức, kỹ năng nghề. Bố trí giáo viên phù hợp để hướng dẫn người khuyết tật học nghề (lý thuyết và kỹ năng nghề).

- *Về hỗ trợ giới thiệu việc làm*: Thành phố luôn tăng cường xúc tiến, giới thiệu việc làm đối với người khuyết tật thông qua nâng cao năng lực của các trung tâm giới thiệu việc làm trên địa bàn thành phố Đà Nẵng, cả về cơ sở vật chất, hệ thống tiếp cận không vật cản và tư vấn, giới thiệu việc làm cũng như đội ngũ cán bộ làm công tác này.

- *Về hỗ trợ tự tạo việc làm*: Thành phố vận động các tổ chức, dự án, cộng đồng hỗ trợ phương tiện sinh kế để người khuyết tật thực hiện sinh kế, đảm bảo cuộc sống hàng ngày ngay chính tại nhà, cộng đồng dân cư mình sinh sống. Đồng thời xây dựng các thiết chế để người khuyết tật được tiếp cận, tham gia đầy đủ và thụ hưởng các dịch vụ xã hội ngay chính tại cộng đồng nơi cư trú, đặc biệt là dịch vụ đào tạo nghề, giới thiệu việc làm, tư vấn tâm lý, cách chăm sóc sức khỏe... Thực hiện tốt mô hình chi trả (công và tư) cho các dịch vụ chăm sóc để đa dạng hóa nguồn thực hiện hệ thống chăm sóc...

- *Về hỗ trợ các tổ chức, doanh nghiệp sử dụng người khuyết tật*: thành phố Đà Nẵng khuyến khích các doanh nghiệp tham gia vào công tác tuyển dụng và hỗ trợ tạo việc làm đối với người khuyết tật; thành lập Quỹ việc làm đối với người khuyết tật Đà Nẵng với cơ chế huy động và chế tài xử phạt nghiêm minh các doanh nghiệp vi phạm quy định của pháp luật về việc tuyển dụng người lao động là người khuyết tật.

### 2.3.1.3. Kinh nghiệm của Thành phố Hồ Chí Minh

Tại thành phố Hồ Chí Minh, tính đến ngày 31/5/2024, tổng số người khuyết tật trên địa bàn thành phố là 56.644 người, trong đó 51.497 người đã xác định mức độ khuyết tật. Gồm 8.272 người khuyết tật đặc biệt nặng, 34.788 người khuyết tật nặng và 13.584 người khuyết tật nhẹ. Hiện nay UBND thành phố Hồ Chí Minh đang tiếp tục đẩy mạnh triển khai và thực hiện nhiều chính sách đảm bảo an sinh xã hội, nhất là đối với người nghèo, người khuyết tật. Cụ thể, từ năm 2018 đến năm 2024 UBND thành phố ban hành kế hoạch thực hiện công tác chăm sóc người khuyết tật, phấn đấu đến năm 2025 đạt 100% số trẻ em từ sơ sinh đến 6 tuổi được sàng lọc phát hiện sớm khuyết tật bẩm sinh, rối loạn phát triển và được can thiệp sớm các dạng khuyết tật; 60% trẻ em khuyết tật được cải thiện chức năng, tăng cường năng lực; 100% cơ sở y tế tuyến thành phố, 80% cơ sở y tế tuyến quận - huyện có năng lực thực hiện phát hiện sớm các khiếm khuyết ở trẻ sơ sinh và sàng lọc khuyết tật trước sinh; 100% bệnh viện quận - huyện có tổ chức phục hồi chức năng (PHCN)... Ngoài ra, TP cũng sẽ đầu tư, mở rộng, nâng cấp cơ sở hạ tầng cho bệnh viện PHCN - Điều trị bệnh nghề nghiệp cũng như khoa Vật lý trị liệu - PHCN trong các bệnh viện đa khoa, đầu tư trang thiết bị, vật tư y tế... [30, tr.3].

Trong hỗ trợ việc làm đối với người khuyết tật, có thể khái quát một số kinh nghiệm của thành phố đó là:

- *Về hỗ trợ đào tạo:* Thành phố hỗ trợ học nghề miễn phí đối với NKT với hình thức kèm nghề đặc thù thông qua các hội. Bên cạnh đó, thành phố Hồ Chí Minh cũng đã có chính sách đào tạo nghề đối với NKT hợp lý, nhất là NKT nhẹ, NKT trong độ tuổi lao động, độ tuổi học sinh, sinh viên nhưng không đến trường học tập nhằm kịp thời trang bị nghề để họ có điều kiện tìm kiếm việc làm hoặc tự mình tạo việc làm thuận lợi, góp phần giảm thiểu sự cung cấp, hỗ trợ của Nhà nước, cộng đồng để có thêm nguồn lực hỗ trợ cho nhóm người NKT và đặc biệt nặng.

- *Về hỗ trợ giới thiệu việc làm:* Các địa phương triển khai nhiều sàn giao dịch việc làm định kỳ lồng ghép trợ giúp NKT thuận lợi tiếp cận học nghề, tìm kiếm việc làm.

- *Về hỗ trợ tự tạo việc làm:* Ngân hàng Chính sách xã hội ưu tiên hỗ trợ đối với người khuyết tật vay vốn bằng 50% lãi suất vay vốn đối với hộ nghèo. Đồng thời, các cấp ngành nỗ lực kêu gọi các tổ chức quốc tế, tổ chức phi chính phủ hỗ trợ thực hiện các chương trình, dự án, đề án trợ giúp người khuyết tật, lồng ghép với các chương trình giảm nghèo, bảo vệ, chăm sóc trẻ em và thông qua hoạt động của các Hội, đoàn thể hỗ trợ chăm sóc nuôi dưỡng thường xuyên, hỗ trợ phương tiện sinh kế, vốn vay, dạy nghề, giải quyết

việc làm đối với người khuyết tật. Bên cạnh đó, các chương trình sàng lọc, phát hiện sớm, phục hồi chức năng dựa vào cộng đồng được thành phố triển khai đầy đủ; công tác giáo dục học sinh khuyết tật không ngừng được nâng cao. Thành phố cũng thực hiện đảm bảo chính sách miễn giảm giá vé đối với người khuyết tật khi tham gia các dịch vụ giao thông công cộng, tham quan, du lịch, thể dục thể thao, đảm bảo lối tiếp cận đối với người khuyết tật trên các lĩnh vực giao thông, công trình công cộng...

- *Về hỗ trợ các tổ chức, doanh nghiệp sử dụng người khuyết tật:* thành phố Hồ Chí Minh luôn làm tốt công tác truyền thông nâng cao nhận thức, không phân biệt đối xử người khuyết tật nhằm tránh sự tự ti mặc cảm đối với người khuyết tật; nâng cao trách nhiệm cộng đồng trong hỗ trợ người khuyết tật; các cơ quan, doanh nghiệp, hộ kinh doanh... tạo điều kiện tiếp nhận người khuyết tật vào làm việc giúp họ ổn định và từng bước nâng cao chất lượng cuộc sống.

### **2.3.2. Các bài học rút ra cho thành phố Hà Nội**

Qua nghiên cứu bài học kinh nghiệm của thành phố Hải Phòng, thành phố Đà Nẵng, thành phố Hồ Chí Minh – những địa phương có nhiều điểm tương đồng với thành phố Hà Nội trong hỗ trợ về việc làm của chính quyền thành phố đối với người khuyết tật, có thể rút ra một số bài học kinh nghiệm cho thành phố Hà Nội trong hỗ trợ về việc làm đối với người khuyết tật, đó là:

- *Về hỗ trợ đào tạo:* Thành phố Hà Nội cần thường xuyên rà soát, hướng dẫn, kiểm tra, giám sát việc thực hiện các chính sách hỗ trợ dạy nghề và tạo việc làm đối với người khuyết tật phù hợp với Bộ Luật Lao động, Luật Người khuyết tật, Luật Việc làm, Luật Giáo dục nghề nghiệp và Công ước quốc tế về quyền của người khuyết tật. Chính quyền thành phố cần chỉ đạo cơ quan chức năng xây dựng cơ sở dữ liệu về người khuyết tật để có những phân tích, đánh giá nhu cầu học nghề, việc làm của từng nhóm đối tượng, từ đó có chính sách hỗ trợ phù hợp, hiệu quả đối với từng đối tượng NKT; Tăng cường sự phối hợp giữa cơ sở đào tạo với các đơn vị cung cấp dịch vụ liên quan đến việc làm và phục hồi khả năng lao động đối với người khuyết tật, đảm bảo việc làm đối với người khuyết tật sau khi được đào tạo; Bên cạnh đó, thành phố Hà Nội cần có chính sách đào tạo nghề đối với người khuyết tật hợp lý, nhất là NKT nhẹ, NKT trong độ tuổi lao động, độ tuổi học sinh, sinh viên nhưng không đến trường học tập nhằm kịp thời trang bị nghề để họ có điều kiện tìm kiếm việc làm hoặc tự mình tạo việc làm thuận lợi.

- *Về hỗ trợ giới thiệu việc làm:* Thành phố cần chỉ đạo Sở Nội vụ phối hợp với Sở Thông tin và Truyền thông, Đài Phát thanh và Truyền hình thành phố tổ chức tốt hoạt động

tuyên truyền, nâng cao nhận thức của tất cả mọi người dân thủ đô về giải quyết việc làm đối với NKT, xóa bỏ cảm giác mặc cảm tự ti của gia đình và bản thân người khuyết tật, xóa bỏ thái độ phân biệt đối xử với NKT, giúp họ hòa nhập cộng đồng, tìm được việc làm phù hợp, đóng góp sức mình vào việc xây dựng và phát triển thủ đô. Chỉ đạo trung tâm giới thiệu và xúc tiến việc làm thành phố triển khai nhiều sàn giao dịch việc làm định kỳ, lồng ghép, trợ giúp NKT thuận lợi tiếp cận học nghề, tìm kiếm việc làm.

- *Về hỗ trợ tự tạo việc làm:* Thành phố cần chỉ đạo Ngân hàng Chính sách xã hội thành phố Hà Nội ưu tiên đối với người khuyết tật vay vốn để sản xuất kinh doanh, tạo sinh kế bền vững. Đồng thời, các cấp, ngành nỗ lực kêu gọi các tổ chức quốc tế, tổ chức phi chính phủ hỗ trợ thực hiện các chương trình, dự án, đề án trợ giúp NKT, lồng ghép với các chương trình giảm nghèo, bảo vệ, chăm sóc trẻ em và thông qua hoạt động của các Hội, đoàn thể hỗ trợ chăm sóc nuôi dưỡng thường xuyên, hỗ trợ phương tiện sinh kế, vốn vay, dạy nghề, giải quyết việc làm đối với NKT. Thực hiện hỗ trợ và vận động các tổ chức, dự án, cộng đồng hỗ trợ phương tiện sinh kế để người khuyết tật thực hiện sinh kế, đảm bảo cuộc sống hằng ngày ngay chính tại nhà, cộng đồng dân cư mình sinh sống.

- *Về hỗ trợ các tổ chức, doanh nghiệp sử dụng người khuyết tật:* Thành phố khuyến khích các doanh nghiệp tham gia vào công tác tuyển dụng và hỗ trợ tạo việc làm đối với NKT; thành lập Quỹ việc làm đối với NKT với cơ chế huy động và chế tài xử phạt nghiêm minh các doanh nghiệp vi phạm quy định của pháp luật về việc tuyển dụng người lao động là NKT. Làm tốt công tác truyền thông nâng cao nhận thức, không phân biệt đối xử NKT nhằm tránh sự tự ti mặc cảm đối với NKT; nâng cao trách nhiệm cộng đồng trong hỗ trợ NKT.

### **CHƯƠNG 3**

## **THỰC TRẠNG HỖ TRỢ CỦA NHÀ NƯỚC VỀ VIỆC LÀM ĐỐI VỚI NGƯỜI KHUYẾT TẬT TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI**

### **3.1. KHÁI QUÁT VỀ THÀNH PHỐ HÀ NỘI VÀ NGƯỜI KHUYẾT TẬT TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI**

#### **3.1.1. Giới thiệu chung về Hà Nội**

Hà Nội là thủ đô, thành phố trực thuộc trung ương và là một trong hai đô thị loại đặc biệt của Việt Nam. Đây là thành phố lớn nhất (về mặt diện tích), có vị trí là trung tâm chính trị, một trong hai trung tâm kinh tế, văn hóa, giáo dục quan trọng tại Việt Nam. Hà Nội nằm về phía tây bắc của trung tâm vùng đồng bằng châu thổ sông Hồng, với địa hình bao gồm vùng đồng bằng trung tâm và vùng đồi núi ở phía bắc và phía tây thành phố. Với diện tích 3.359,82 km<sup>2</sup>, và dân số 8,4 triệu người (31/12/2024), Hà Nội là thành phố trực thuộc trung ương có diện tích lớn nhất Việt Nam, đồng thời cũng là thành phố đông dân thứ hai và có mật độ dân số cao thứ hai trong 63 đơn vị hành chính cấp tỉnh của Việt Nam, nhưng phân bố dân số không đồng đều. Hà Nội hiện có 126 đơn vị hành chính xã/phường. Vị trí địa lý của Thủ đô Hà Nội có sự thuận lợi cả về mặt tự nhiên và xã hội, điều này góp phần giúp Thủ đô trở thành đầu tàu kinh tế với tốc độ phát triển nhanh, trở thành vùng kinh tế trọng điểm của khu vực Bắc Bộ và đóng góp phần lớn ngân sách cho đất nước.

Hà Nội đã sớm trở thành một trung tâm chính trị, kinh tế và văn hóa ngay từ những buổi đầu của lịch sử Việt Nam. Với vai trò thủ đô, Hà Nội là nơi tập trung nhiều địa điểm văn hóa giải trí, công trình thể thao quan trọng của đất nước, đồng thời cũng là địa điểm được lựa chọn để tổ chức nhiều sự kiện chính trị và thể thao quốc tế. Đây là nơi tập trung nhiều làng nghề truyền thống, đồng thời cũng là một trong ba vùng tập trung nhiều hội lễ của miền Bắc Việt Nam. Thành phố có chỉ số phát triển con người ở mức cao, dẫn đầu trong số các đơn vị hành chính của Việt Nam. Nền ẩm thực Hà Nội với nhiều nét riêng biệt cũng là một trong những yếu tố thu hút khách du lịch tới thành phố. Năm 2020, Hà Nội là đơn vị hành chính Việt Nam xếp thứ 2 về tổng sản phẩm trên địa bàn (GRDP), xếp thứ 8 về GRDP bình quân đầu người và đứng thứ 41 về tốc độ tăng trưởng GRDP.

Trong bối cảnh kinh tế thế giới và trong nước còn nhiều khó khăn, tuy nhiên tổng sản phẩm trên địa bàn (GRDP) của TP. Hà Nội vẫn tăng trưởng khá. Ước năm 2024,

GRDP của Hà Nội tăng 6,11%; đầu tư xã hội tăng 9%, vốn FDI gần 2,9 tỷ USD, tăng 62%. Tổng mức bán lẻ hàng hóa và doanh thu dịch vụ tiêu dùng tăng trên 10%. Lượng khách du lịch trong nước và quốc tế dự kiến vượt mục tiêu đề ra. Thành phố có gần 26.500 doanh nghiệp thành lập mới, tăng 6%. Kim ngạch xuất khẩu ước 17,3 tỷ USD, tăng 1%... Đặc biệt, thu ngân ngân sách nhà nước trên địa bàn vượt dự toán, đảm bảo cân đối chi ngân sách với tổng thu dự kiến hơn 400.000 tỷ đồng, đạt 113,5% dự toán, tăng 20% so với năm 2023. Tổng chi dự kiến hơn 102.000 tỷ đồng, đạt 97,2% dự toán đầu năm.

Về cơ cấu dân số, cư dân Hà Nội chủ yếu là người Kinh, chiếm tỷ lệ khoảng 99%, theo sau là người Mường, người Tày và các dân tộc thiểu số khác. Tính đến năm 2024, toàn thành phố có 278.450 người theo 9 tôn giáo khác nhau, nhiều nhất là Công giáo có 192.958 người, tiếp theo là Phật giáo đạt 80.679 người, đạo Tin lành có 4.226 người, còn lại các tôn giáo khác như đạo Cao Đài, Hồi giáo, Baha'i giáo, Phật giáo Hòa Hảo, Minh Lý đạo, Minh Sư đạo và Tịnh độ cư sĩ Phật hội Việt Nam.

Hà Nội là đơn vị hành chính cấp tỉnh đông dân thứ hai Việt Nam với 8,05 triệu dân cư (2024), trong đó 49,2% dân cư là người thành thị. Cũng theo số liệu năm 2024, mật độ dân số của Hà Nội là 2.398 người/km<sup>2</sup>, cao thứ hai trong tất cả các tỉnh, nhưng phân bố dân số không đồng đều; khoảng cách về dân số giữa quận và huyện, giữa thành thị và nông thôn còn lớn với xu hướng tiếp tục gia tăng. Mật độ dân số cao nhất là ở quận Đống Đa lên tới hơn 42.000 người/km<sup>2</sup> (2024), trong khi đó, ở những huyện ngoại thành như Ba Vì, Mỹ Đức mật độ dưới 1.000 người/km<sup>2</sup>. Sau khi thực hiện Nghị quyết số 1656/NQ-UBTVQH15 về việc sắp xếp các đơn vị hành chính cấp xã của thành phố Hà Nội năm 2025, thành phố Hà Nội có 126 đơn vị hành chính cấp xã, gồm 51 phường và 75 xã.

### **3.1.2. Thực trạng người khuyết tật và nhu cầu về việc làm của người khuyết tật trên địa bàn thành phố Hà Nội**

Hiện nay, thành phố Hà Nội có 111.173 NKT, chiếm 1,33% dân số, trong đó có 18.390 NKT đặc biệt nặng, 76.665 NKT nặng và 16.118 NKT nhẹ; có 1.214 NKT được nhận nuôi dưỡng chăm sóc tại cộng đồng và 1.930 NKT đang được chăm sóc tại các cơ sở trợ giúp xã hội trên địa bàn thành phố [19, tr.1]. Toàn thành phố Hà Nội đã tổ chức xác định mức độ khuyết tật và cấp giấy xác nhận khuyết tật cho trên 105.780 người có nhu cầu. 100% NKT đang nuôi dưỡng tại các Trung tâm Bảo trợ xã hội trực thuộc Sở Lao động – TBXH quản lý đã được cấp giấy xác nhận mức độ khuyết tật. Thành phố đã thực hiện chi trả trợ cấp bảo trợ xã hội cho 100% NKT đặc biệt nặng và nặng; 12.138 hộ gia đình nhận nuôi dưỡng NKT đặc biệt nặng được nhận trợ cấp theo đúng quy định.

100% NKT nặng, đặc biệt nặng được cấp thẻ BHYT miễn phí. Hiện nay, trên địa bàn thành phố Hà Nội có 06 cơ sở được Sở Lao động – TBXH ra quyết định công nhận là cơ sở sản xuất kinh doanh sử dụng từ 30% tổng số lao động trở lên là NKT được hưởng các chính sách ưu đãi của nhà nước và thành phố theo quy định của pháp luật như vay vốn, miễn thuế thu nhập, tham gia các hoạt động giới thiệu sản phẩm tại các lễ kỷ niệm, ngày hội, tọa đàm các mô hình doanh nghiệp tạo việc làm cho NKT. Bên cạnh đó, thành phố còn triển khai thực hiện Chương trình hỗ trợ sinh kế cho NKT và gia đình NKT thông qua hoạt động vay vốn, giải quyết việc làm được thực hiện ở 579 xã, phường, thị trấn của 30 quận, huyện, thị xã trên địa bàn thành phố. Một số mô hình sinh kế của NKT hoạt động có hiệu quả như sản xuất hàng thủ công mỹ nghệ, cung cấp dịch vụ và kinh doanh nhỏ lẻ. Ngoài ra, các chương trình, dự án trong và ngoài nước đã hỗ trợ một số mô hình sinh kế cho NKT và gia đình NKT mang lại hiệu quả, đóng góp vào phát triển kinh tế xã hội của địa phương và nâng cao nhận thức về NKT tại cộng đồng.

Về nhu cầu giải quyết việc làm của người khuyết tật, theo số liệu thống kê ở bảng 3.1 và bảng 3.2 cho thấy, lực lượng người khuyết tật đã và đang tham gia vào lực lượng lao động của thành phố Hà Nội có xu hướng gia tăng. Năm 2020, toàn thành phố có 22.031 người khuyết tật tham gia lực lượng lao động, trong đó nhóm tuổi từ 18-60 chiếm số lượng lớn nhất, với 10.612 người. Đến năm 2022, số lượng người khuyết tật tham gia lực lượng lao động đạt 23.489 người, tăng 1.458 người so với năm 2020. Trong đó, nhóm tuổi từ 18-40 chiếm 10.968 người, nhóm tuổi từ 41-64 chiếm 6.428 người. Đến năm 2024, số người khuyết tật tham gia vào lực lượng lao động trên địa bàn thành phố Hà Nội đạt 25.017 người, tăng 1.528 người so với năm 2022, trong đó nhóm tuổi từ 18-40 vẫn chiếm đa số với 11.119 người (tăng 151 người so với năm 2022).

Về số người khuyết tật tham gia lực lượng lao động phân theo trình độ học vấn. Năm 2020, số người khuyết tật có trình độ THCS là 6541 người, trình độ tiểu học là 4211 người, trung cấp là 2451 người, cao đẳng và đại học trở lên là 736 người, chưa học xong tiểu học là 971 người. Đến năm 2024, số lao động là người khuyết tật ngày càng được cải thiện về trình độ học vấn. Cụ thể, số người có trình độ THCS là 7121 người (tăng 580 người so với năm 2020), số người có trình độ THPT là 7481 người (tăng 360 người so với năm 2020), số người có trình độ cao đẳng, đại học là 2515 người (tăng 1.779 người so với năm 2020). Về tỷ lệ người khuyết tật đang làm việc chia theo các loại tật ở bảng 3.3 cho thấy, nhóm người khuyết tật tự chăm sóc, vận động thân trên, nghe chiếm tỷ lệ lớn nhất trong cơ cấu người khuyết tật chia theo loại tật. Cụ thể, năm

2020, số người khuyết tật tự chăm sóc chiếm tỷ lệ 24.6%, vận động thân trên chiếm 23.1% và nghe chiếm 16.2%. Đến năm 2024, nhóm người khuyết tật tự chăm sóc chiếm 25.1%, vận động thân trên chiếm 23.1% và nghe chiếm 16.6%. Trong cơ cấu người khuyết tật tham gia lực lượng lao động phân theo loại tật, nhóm người khuyết tật nhận thức và thần kinh, tâm thần chiếm tỷ lệ nhỏ nhất. Năm 2024, nhóm người khuyết tật nhận thức chiếm 2.9%, thần kinh và tâm thần chiếm 6.0%.

**Bảng 3.1: Số lượng người khuyết tật tham gia lực lượng lao động phân theo nhóm tuổi**

TT	Chỉ tiêu	Năm	Năm	Năm	Năm	Năm
		2020	2021	2022	2023	2024
1	Số người khuyết tật có khả năng lao động (người)	33.982	34.105	34.298	34.413	34.576
2	Tham gia lực lượng lao động	22.031	22.681	23.489	24.461	25.017
	Nhóm tuổi					
3	15-17	3.478	3.591	3.602	3.711	3.791
4	18-40	10.612	10.862	10.968	11.031	11.119
5	41-64	6.211	6.321	6.428	7.034	7.125
6	65+	1.730	1.907	2.491	2.685	2.982

*Nguồn: Báo cáo tình hình người khuyết tật của Sở Lao động – Thương binh và Xã hội thành phố Hà Nội (nay là Sở Nội vụ thành phố Hà Nội) các năm 2020, 2021, 2022, 2023, 2024*

**Bảng 3.2: Số lượng người khuyết tật tham gia lực lượng lao động phân theo trình độ học vấn**

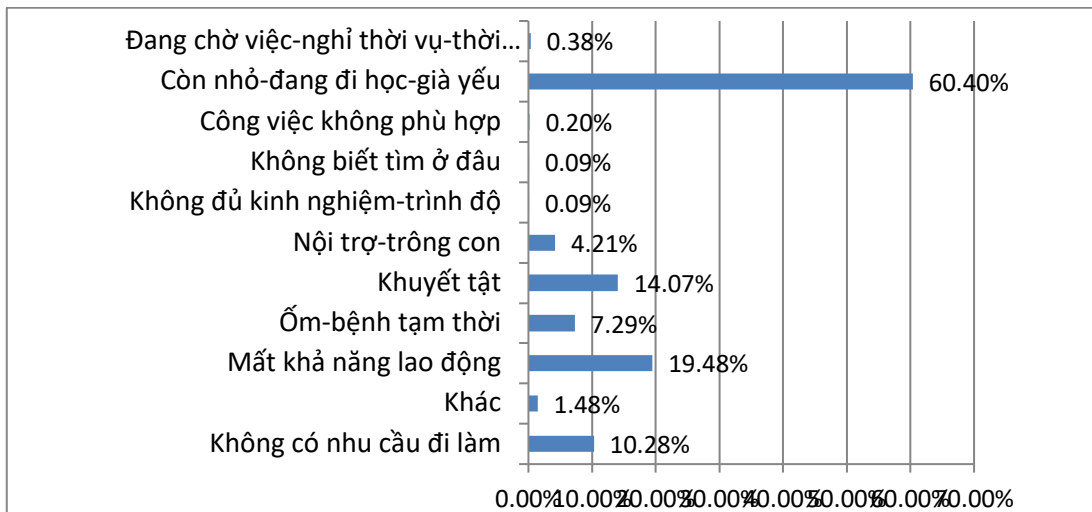
TT	Chỉ tiêu	Năm	Năm	Năm	Năm	Năm
		2020	2021	2022	2023	2024
1	Số người khuyết tật có khả năng lao động (người)	33.982	34.105	34.298	34.413	34.576
2	Tham gia lực lượng lao động (người)	22.031	22.681	23.489	24.461	25.017
	Trình độ học vấn					
3	Chưa học xong tiểu học	971	983	996	997	1.005
4	Tiểu học (người)	4.211	4.276	4.251	4.252	4.261
5	THCS (người)	6.541	6.547	6.582	7.103	7.121
6	THPT (người)	7.121	7.137	7.253	7.381	7.481
7	Trung cấp (người)	2.451	2.464	2.478	2.616	2.634
8	Cao đẳng, ĐH trở lên (người)	736	1.274	1.929	2.112	2.515

*Báo cáo tình hình người khuyết tật của Sở Lao động – Thương binh và Xã hội thành phố Hà Nội (nay là Sở Nội vụ thành phố Hà Nội) các năm 2020, 2021, 2022, 2023, 2024*

**Bảng 3.3: Tỷ lệ người khuyết tật đang làm việc chia theo các loại tật**

TT	Chỉ tiêu	Năm	Năm	Năm	Năm	Năm
		2020	2021	2022	2023	2024
1	Nhìn	5.7	5.3	5.8	5.8	5.9
2	Nghe	16.2	16.3	16.3	16.5	16.6
3	Vận động thân dưới	10.1	9.8	10	9.2	9.3
4	Nhận thức	3.2	3.1	3.1	3.1	2.9
5	Giao tiếp	11.7	11.2	11.3	11.3	11.1
6	Tự chăm sóc	24.6	24.7	24.1	23.7	25.1
7	Vận động thân trên	23.1	23.1	23.1	23.1	23.1
8	Thần kinh, tâm thần	5.4	6.5	6.3	7.3	6.0

*Báo cáo tình hình người khuyết tật của Sở Lao động – Thương binh và Xã hội thành phố Hà Nội (nay là Sở Nội vụ thành phố Hà Nội) các năm 2020, 2021, 2022, 2023, 2024*

**Hình 3.1. Lý do người khuyết tật không làm việc hoặc không có nhu cầu tìm việc**

*Nguồn: Điều tra khảo sát về người khuyết tật của Sở Lao động – Thương binh và Xã hội thành phố Hà Nội (nay là Sở Nội vụ thành phố Hà Nội) năm 2024*

Theo khảo sát điều tra của Sở Nội vụ thành phố Hà Nội về người khuyết tật năm 2024 cho thấy, đa số người khuyết tật cho rằng họ không làm việc hoặc không có nhu cầu tìm việc là do còn nhỏ, đang đi học, già yếu (60.4%). Có 19.48% người khuyết tật cho rằng mất khả năng lao động, 10.28% cho rằng không có nhu cầu đi làm, 0.09% cho rằng không đủ kinh nghiệm – trình độ và 0.09% không biết tìm ở đâu. 0.38% đang chờ việc, nghỉ thời vụ, thời tiết xấu.

Qua phân tích cho thấy, tỷ lệ số người khuyết tật tham gia lực lượng lao động so với số người khuyết tật có khả năng lao động trên địa bàn thành phố trong giai đoạn 2020 – 2024 giao động trong khoảng 64-72%, tức là sẽ có khoảng 28-36% người khuyết tật có khả năng lao động không có nhu cầu làm việc hoặc không tìm kiếm được việc làm. Cụ thể, năm 2020 có 11.951 người khuyết tật không có nhu cầu làm việc hoặc không tìm được việc làm, đến năm 2022 là 10.809 người, năm 2024 là 9.559 người. Như vậy, có thể thấy rằng nhu cầu làm việc, tìm kiếm việc làm của người khuyết tật trên địa bàn thành phố Hà Nội vẫn tương đối lớn.

### **3.2. THỰC TRẠNG HỖ TRỢ CỦA NHÀ NƯỚC VỀ VIỆC LÀM CHO NGƯỜI KHUYẾT TẬT TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI**

#### **3.2.1. Thực trạng hỗ trợ đào tạo nghề**

Về phía Trung ương: Để góp phần đào tạo nghề giúp người khuyết tật tìm được việc làm và tự tạo việc làm, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 28/2012/NĐ-CP ngày 10/4/2012, Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Người khuyết tật. Theo Nghị định này: Nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục trực tiếp giảng dạy, quản lý người khuyết tật theo phương thức giáo dục chuyên biệt trong cơ sở giáo dục chuyên biệt, trung tâm hỗ trợ phát triển giáo dục hòa nhập; Nhà giáo trực tiếp giảng dạy người khuyết tật theo phương thức giáo dục chuyên biệt trong các cơ sở giáo dục được hưởng phụ cấp ưu đãi = tiền lương 01 giờ dạy của giáo viên x 0,2 x tổng số giờ thực tế giảng dạy ở lớp có người khuyết tật.

Quyết định số 3457/QĐ-BGDĐT ngày 30 tháng 10 năm 2024 của Bộ Giáo dục và Đào tạo (Quyết định ban hành các chương trình bồi dưỡng giáo viên về giáo dục hòa nhập đối với người khuyết tật). Các chương trình bồi dưỡng giáo viên về giáo dục hòa nhập đối với người khuyết tật (bao gồm: Trẻ khuyết tật cấp học mầm non; học sinh khuyết tật các cấp học: Tiểu học, trung học cơ sở và trung học phổ thông) giúp người học có kiến thức, kỹ năng cơ bản về giáo dục hòa nhập đối với người khuyết tật để thực hiện có hiệu quả hoạt động giáo dục hòa nhập; góp phần hỗ trợ người khuyết tật được

bình đẳng về cơ hội phát triển và hòa nhập xã hội.

Quyết định số 58/QĐ-TTg ngày 16 tháng 01 năm 2024 của Thủ tướng Chính phủ (Quyết định về việc thành lập hội đồng thẩm định quy hoạch hệ thống cơ sở giáo dục chuyên biệt đối với người khuyết tật và hệ thống trung tâm hỗ trợ phát triển giáo dục hòa nhập thời kỳ 2022 - 2030, tầm nhìn đến năm 2050).

Về phía thành phố Hà Nội: Hiện nay, HĐND, UBND thành phố Hà Nội chưa có cơ chế, chính sách riêng về hỗ trợ đào tạo nghề đối với người khuyết tật. Thay vào đó, thành phố Hà Nội đã ban hành một số cơ chế, chính sách góp phần hỗ trợ đào tạo nghề đối với người khuyết tật. Cụ thể như sau:

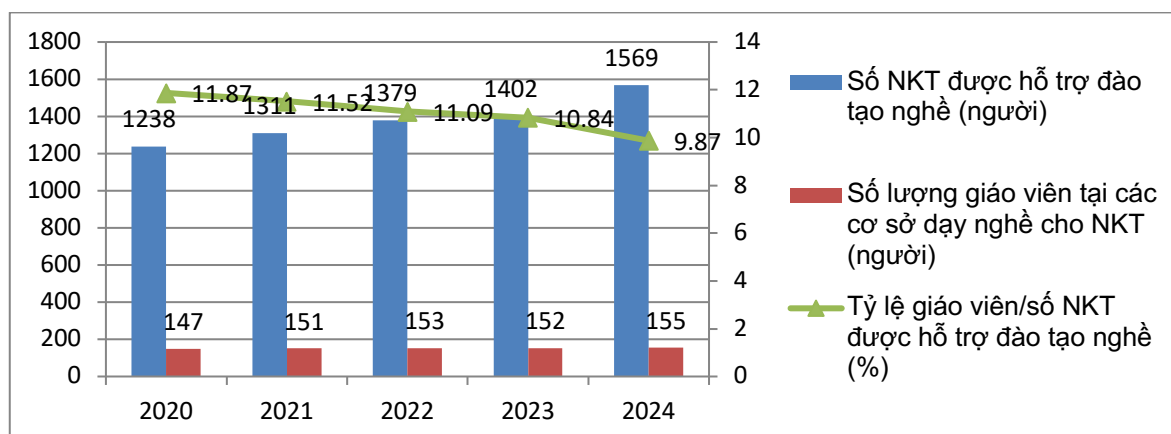
Kế hoạch số 90/KH-UBND ngày 17 tháng 4 năm 2017 (Kế hoạch thực hiện công ước của liên hợp quốc về quyền của người khuyết tật thành phố Hà Nội). Trong kế hoạch này, thành phố thực hiện đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên dạy nghề và tư vấn viên việc làm đối với người khuyết tật; Tư vấn, đào tạo nghề, giới thiệu việc làm theo khả năng của người khuyết tật; Xây dựng các mô hình dạy nghề gắn với giải quyết việc làm đối với người khuyết tật tại cộng đồng; mô hình hợp tác với doanh nghiệp trong dạy nghề, tạo việc làm

Kế hoạch số 88/KH-UBND ngày 17 tháng 3 năm 2022 (Kế hoạch đào tạo trình độ sơ cấp, đào tạo dưới 03 tháng theo quyết định số 46/2015/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ trên địa bàn thành phố Hà Nội năm 2022). Trong kế hoạch này, Hà Nội đặt mục tiêu đào tạo cho 14.720 người, trong đó 14.202 lao động là phụ nữ, lao động nông thôn, người khuyết tật từ đủ 15 tuổi trở lên, có trình độ học vấn và sức khỏe phù hợp với nghề cần học và có nhu cầu học nghề. Mức hỗ trợ tiền ăn 30.000 đồng/người/ngày thực học; hỗ trợ tiền đi lại 200.000 đồng/người/khóa học, trường hợp địa điểm đào tạo cách xa nơi cư trú từ 15 km trở lên. Riêng đối với người khuyết tật và người học cư trú ở xã, thôn, bản thuộc vùng khó khăn hoặc đặc biệt khó khăn theo quy định của Thủ tướng Chính phủ: Mức hỗ trợ tiền đi lại 300.000 đồng/người/khóa học nếu địa điểm đào tạo ở xã nơi cư trú từ 5 km trở lên. Trong đó có nhiều nghề phù hợp với người khuyết tật như: Mộc mỹ nghệ; Mộc dân dụng; Kỹ thuật sơn mài; Kỹ thuật khám trai; Sản xuất hàng mây tre, giang đan; May công nghiệp.

Kế hoạch số 83/KH-UBND ngày 10 tháng 3 năm 2023 (Kế hoạch đào tạo trình độ sơ cấp, đào tạo dưới 03 tháng trên địa bàn thành phố Hà Nội năm 2023). Thành phố đặt mục tiêu đào tạo cho 14.202 lao động là phụ nữ, lao động nông thôn, người khuyết tật từ đủ 15 tuổi trở lên, có trình độ học vấn và sức khỏe phù hợp với nghề cần học và có nhu cầu học nghề.

Kế hoạch số 77/KH-UBND ngày 06 tháng 3 năm 2024 (Kế hoạch đào tạo nghề trình độ sơ cấp, đào tạo dưới 03 tháng trên địa bàn thành phố Hà Nội năm 2024). Thành phố đào tạo cho 12.905 lao động là phụ nữ, lao động nông thôn, người khuyết tật từ đủ 15 tuổi trở lên, có trình độ học vấn và sức khỏe phù hợp với nghề cần học và có nhu cầu học nghề.

Kết quả hỗ trợ: số người khuyết tật được hỗ trợ về đào tạo nghề trên địa bàn thành phố Hà Nội trong giai đoạn 2020- 2024 liên tục gia tăng: năm 2020, toàn thành phố Hà Nội có 1.238 người khuyết tật được hỗ trợ dạy nghề, đến năm 2022 đạt 1.379 người (tăng 141 người). Năm 2023 số người khuyết tật được hỗ trợ dạy nghề đạt 1.402 người và năm 2024 đạt 1.569 người (tăng 331 người so với năm 2020). Cùng với chiều hướng gia tăng trên, tỷ lệ người khuyết tật được tham gia đào tạo nghề cũng có sự tăng lên, năm 2020 tỷ lệ người khuyết tật được tham gia đào tạo nghề đạt 3.64%, năm 2021 đạt 3.84%. Năm 2022, tỷ lệ người khuyết tật được tham gia đào tạo nghề đạt mức 4.02% và năm 2023 đạt mức 4.53% (tăng 0.89%) so với năm 2020.



**Hình 3.2: Số lượng giáo viên tham gia đào tạo nghề trên địa bàn thành phố Hà Nội giai đoạn 2020 – 2024**

*Nguồn: Thống kê của tác giả từ các báo cáo về đào tạo nghề cho NKT của Sở Lao động – Thương binh và Xã hội thành phố Hà Nội (nay là Sở Nội vụ thành phố Hà Nội) các năm 2020, 2021, 2022, 2023, 2024*

Về hình thức hỗ trợ đào tạo nghề: trong những năm qua, chính quyền thành phố Hà Nội giao Sở Nội vụ phối hợp cùng với Sở Tài chính Hà Nội xây dựng kế hoạch, bảo đảm nguồn kinh phí (bao gồm cả kinh phí từ ngân sách và kinh phí huy động từ ngoài ngân sách) cho các cơ sở giáo dục nghề nghiệp để tiến hành đào tạo nghề cho NKT. Năm 2020, tổng kinh phí hỗ trợ đào tạo nghề cho NKT do thành phố bố trí đạt 36.3 tỷ đồng, đến năm 2022 đạt 34.7 tỷ đồng và năm 2024 đạt 35.1 tỷ đồng (giảm 1.2 tỷ đồng so với năm 2020). Trong

cơ cấu nguồn kinh phí, kinh phí từ ngân sách các năm 2020, 2021, 2023 chiếm tỷ lệ 100%, năm 2024 chiếm 96,2%. Trong khi đó, kinh phí từ ngoài ngân sách chiếm tỷ lệ rất thấp (năm 2022 chiếm 5,4% và năm 2024 chiếm 3,8%), điều này phản ánh chính quyền thành phố Hà Nội chưa thật sự quan tâm huy động nguồn vốn xã hội hóa cho công tác hỗ trợ dạy nghề đối với NKT. Nếu tính bình quân mức hỗ trợ/1 NKT thì trong những năm gần đây có xu hướng giảm xuống. Năm 2020, mức bình quân hỗ trợ đạt 29.3 triệu đồng, đến năm 2022 đạt 25.2 triệu đồng (giảm 4.1 triệu đồng so với năm 2020) và năm 2024 đạt 22.4 triệu đồng (giảm 2.8 triệu đồng so với năm 2022). Sự sụt giảm này là do thành phố Hà Nội cắt giảm nguồn ngân sách cho hoạt động đào tạo nghề để tăng nguồn vốn cho hoạt động đầu tư phát triển trên địa bàn thành phố Hà Nội nhằm khôi phục kinh tế sau đại dịch Covid-19.

**Bảng 3.4: Kinh phí hỗ trợ đào tạo nghề đối với người khuyết tật của Thành phố Hà Nội giai đoạn 2020 – 2024**

TT	Chỉ tiêu	Năm 2020	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023	Năm 2024	So sánh 2021/2020	So sánh 2022/2021	So sánh 2023/2022	So sánh 2024/2023
1	Tổng kinh phí hỗ trợ (tỷ VNĐ)	36.3	33.5	34.7	35.6	35.1	-2.8	1.2	0.9	-0.5
2	Kinh phí hỗ trợ từ ngân sách (tỷ VNĐ)	36.3	33.5	32.8	35.6	33.8	-2.8	-0.7	2.8	-1.8
3	Kinh phí hỗ trợ từ ngoài ngân sách (tỷ VNĐ)	0	0	1.9	0	1.3	0	1.9	-1.9	1.3
4	Số kinh phí đã được giải ngân (tỷ VNĐ)	27.7	27.8	28.2	27.3	27.1	0.1	0.4	-0.9	-0.2
5	Số kinh phí chưa được giải ngân (tỷ VNĐ)	8.6	5.7	6.5	8.3	8	-2.9	0.8	1.8	-0.3
6	Số người khuyết tật được hỗ trợ về đào tạo nghề (người)	1238	1311	1379	1402	1569	73	68	23	167
7	Bình quân mức hỗ trợ/1 người khuyết tật (triệu VNĐ)	29.3	25.6	25.2	25.4	22.4	-3.7	-0.4	0.2	-3

*Nguồn: Thống kê của tác giả từ các báo cáo về đào tạo nghề cho NKT của Sở Lao động – Thương binh và Xã hội thành phố Hà Nội (nay là Sở Nội vụ thành phố Hà Nội) các năm 2020, 2021, 2022, 2023, 2024*

Về số lượng các cơ sở dạy nghề đối với người khuyết tật được thành phố Hà Nội hỗ trợ kinh phí hoạt động cũng có sự gia tăng trong giai đoạn 2020 – 2024. Cụ thể: năm 2020 – 2021, thành phố Hà Nội quản lý, hỗ trợ kinh phí hoạt động cho 6 cơ sở dạy nghề đối với người khuyết tật, đến năm 2024 đã có 8 cơ sở dạy nghề (tăng 3 cơ sở dạy nghề so với năm 2020), đó là: Trung tâm Sống độc lập – Hà Nội; Trung tâm nâng cao năng lực đối với người khuyết tật Nghị lực sống; Trung tâm vì ngày mai; Trung tâm dạy nghề từ thiện Quỳnh Hoa; Trường chuyên biệt Bình Minh; Trung tâm Sao Mai; Trung tâm phục hồi chức năng người khuyết tật Thụy An; Trung tâm nuôi dưỡng trẻ khuyết tật Hà Nội.

**Bảng 3.5: Số lượng các trường dạy nghề đối với người khuyết tật và tỷ lệ người khuyết tật được tham gia đào tạo nghề trên địa bàn thành phố Hà Nội giai đoạn 2020 - 2024**

TT	Chỉ tiêu	Năm 2020	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023	Năm 2024
1	Số người khuyết tật có khả năng lao động (người)	33.982	34.105	34.298	34.413	34.576
2	Số cơ sở dạy nghề đối với người khuyết tật (cơ sở dạy nghề)	6	6	7	7	8
3	Số người khuyết tật được hỗ trợ về đào tạo nghề (người)	1.238	1.311	1.379	1.402	1.569
4	Tỷ lệ người khuyết tật được tham gia đào tạo nghề (%)	3.64	3.84	4.02	4.07	4.53

*Nguồn: Thống kê của tác giả từ các báo cáo về đào tạo nghề cho NKT của Sở Lao động – Thương binh và Xã hội thành phố Hà Nội (nay là Sở Nội vụ thành phố Hà Nội) các năm 2020, 2021, 2022, 2023, 2024*

Bên cạnh đó, UBND thành phố Hà Nội cũng đã chỉ đạo các Hội NKT cấp quận, huyện chủ động phối hợp với Trung tâm dạy nghề và các doanh nghiệp tổ chức các lớp dạy nghề cho hội viên tại địa phương. Điển hình như Hội NKT huyện Phú Xuyên phối hợp với Công ty TNHH Hồng Hà tổ chức dạy nghề may công nghiệp cho 35 NKT trong thời gian 5 tháng. Hội NKT Hoài Đức và Công ty TNHH Hoài Đức tổ chức lớp dạy nghề may công nghiệp cho 15 NKT tại huyện. Hội NKT huyện Ứng Hòa mở lớp dạy nghề may

tre đàn cho 35 hội viên...

Về số lượng giáo viên tham gia đào tạo nghề đối với người khuyết tật. Trong giai đoạn 2020 – 2024, thành phố Hà Nội đã giao Sở Nội vụ phối hợp với Sở Giáo dục và Đào tạo, Sở Nội vụ rà soát lại tổ chức biên chế của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp, sắp xếp lại đội ngũ giáo viên, tuyển dụng mới để bảo đảm đầy đủ giáo viên tham gia đào tạo nghề đối với người khuyết tật tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp, đặc biệt là tuyển dụng giáo viên tốt nghiệp chuyên ngành giáo dục đặc biệt. Kết quả cụ thể cho thấy: năm 2020, số lượng giáo viên tại các cơ sở dạy nghề đối với người khuyết tật trên địa bàn thành phố Hà Nội là 147 người, đến năm 2022 đạt 153 người (tăng 6 người so với năm 2020) và năm 2024, toàn thành phố Hà Nội có 155 giáo viên tham gia dạy nghề đối với người khuyết tật tại các cơ sở dạy nghề đối với người khuyết tật.

Về số lượng người khuyết tật được hỗ trợ đào tạo nghề phân theo nghề cho thấy, hiện nay nghề thủ công mỹ nghệ, may, thêu là những nghề chủ yếu trong hỗ trợ đào tạo nghề đối với người khuyết tật trên địa bàn thành phố Hà Nội, những ngành nghề này đã được UBND thành phố Hà Nội phê duyệt trong danh mục đào tạo nghề hàng năm. Cụ thể, năm 2020, có 178 NKT được hỗ trợ học nghề may, 291 người khuyết tật được hỗ trợ học nghề thêu và 467 người khuyết tật được hỗ trợ học nghề thủ công mỹ nghệ. Đến năm 2024, có 174 người khuyết tật được hỗ trợ học nghề may, 216 người khuyết tật được hỗ trợ học nghề thêu và 693 người khuyết tật được hỗ trợ học nghề thủ công mỹ nghệ (tăng 226 người so với năm 2020). Trong khi đó, những ngành nghề khác như nhập liệu, thiết kế đồ họa, lập trình viên có ít người khuyết tật nhận được hỗ trợ đào tạo nghề hơn. Năm 2024, có 85 NKT được hỗ trợ học nghề nhập liệu, 13 người khuyết tật được hỗ trợ học nghề lập trình viên và 14 NKT được hỗ trợ học nghề thiết kế đồ họa. Thực trạng này cho thấy công tác đào tạo nghề cho NKT của chính quyền thành phố Hà Nội mới chỉ tập trung vào những ngành nghề đơn giản, cần ít thời gian đào tạo, phù hợp với nỗ lực của NKT. Trong khi đó, những ngành nghề phù hợp với NKT trong thời đại kinh tế số thì lại chưa được chú trọng.

**Bảng 3.6: Số lượng người khuyết tật được hỗ trợ đào tạo nghề phân theo nghề**

<b>TT</b>	<b>Chỉ tiêu</b>	<b>Năm 2020</b>	<b>Năm 2021</b>	<b>Năm 2022</b>	<b>Năm 2023</b>	<b>Năm 2024</b>	<b>So sánh 2021/2020</b>	<b>So sánh 2022/2021</b>	<b>So sánh 2023/2022</b>	<b>So sánh 2024/2023</b>
1	Số người khuyết tật được hỗ trợ về đào tạo nghề (người)	1238	1311	1379	1402	1569	73	68	23	167
	<b>Phân theo nghề</b>									
2	Nghề May	178	193	188	191	174	15	-5	3	-17
3	Nghề Thêu	291	233	276	289	216	-58	43	13	-73
4	Nghề Thủ công mỹ nghệ	467	501	567	531	693	34	66	-36	162
5	Nhập liệu	94	87	96	101	85	-7	9	5	-16
6	Lập trình viên	12	14	15	21	13	2	1	6	-8
7	Thiết kế đồ họa	16	9	17	33	14	-7	8	16	-19
8	Nghề khác	180	274	220	236	374	94	-54	16	138

*Nguồn: Thống kê của tác giả từ các báo cáo về đào tạo nghề cho NKT của Sở Lao động – Thương binh và Xã hội thành phố Hà Nội (nay là Sở Nội vụ thành phố Hà Nội) các năm 2020, 2021, 2022, 2023, 2024*

Đánh giá của cán bộ công chức về chính sách hỗ trợ đào tạo nghề đối với người khuyết tật, kết quả khảo sát ở bảng 1.7 cũng đã chỉ ra kết quả như sau: nội dung “Thành phố Hà Nội đã ban hành kịp thời các cơ chế, chính sách hỗ trợ đào tạo nghề đối với người khuyết tật” đạt mức tốt với 4.25 điểm, nội dung “Mức hỗ trợ đào tạo nghề hiện nay là hợp lý” đạt mức trung bình với 3.01 điểm, nội dung “Thành phố đã bảo đảm được nguồn kinh phí đào tạo nghề từ ngoài ngân sách” đạt mức trung bình với 3.09 điểm, chỉ tiêu “Danh mục ngành nghề đào tạo phù hợp với các dạng khuyết tật” đạt mức trung bình với 3.62 điểm. Trong khi đó, nội dung “Đội ngũ giáo viên dạy nghề đối với người khuyết tật được đảm bảo đầy đủ” đạt mức kém với 1.86 điểm (có 55/120 ý kiến đánh giá hoàn toàn không đồng ý với nội dung này). Kết quả này có sự tương đồng với số liệu thứ cấp đã được phân tích ở hình 3.3.

**Bảng 3.7: Ý kiến đánh giá của cán bộ công chức về chính sách hỗ trợ đào tạo nghề đối với người khuyết tật**

TT	Nội dung	Tỷ lệ đồng ý	Tỷ lệ không đồng ý	Điểm TBT	Độ lệch chuẩn
1	Thành phố Hà Nội đã ban hành kịp thời các cơ chế, chính sách hỗ trợ đào tạo nghề đối với người khuyết tật	83.3	8.33	4.25	1.135216
2	Mức hỗ trợ đào tạo nghề hiện nay là hợp lý	38.3	34.2	3.01	0.33032
3	Thành phố đã bảo đảm được nguồn kinh phí đào tạo nghề từ ngoài ngân sách	40.0	30.8	3.09	0.364454
4	Danh mục ngành nghề đào tạo phù hợp với các dạng khuyết tật	64.2	20.0	3.62	0.659108
5	Cơ sở vật chất của các trung tâm dạy nghề được đảm bảo	45.8	31.7	3.15	0.409123
6	Đội ngũ giáo viên dạy nghề đối với người khuyết tật được đảm bảo đầy đủ	12.5	83.3	1.86	0.244736

*Nguồn: Tổng hợp từ kết quả khảo sát của tác giả tháng 1-2 năm 2025*

Trong khi đó, đánh giá của người khuyết tật về chính sách hỗ trợ đào tạo nghề cho thấy: có 01 chỉ tiêu đạt mức tốt (chỉ tiêu “Đội ngũ giáo viên dạy nghề đối với người khuyết tật được đảm bảo đầy đủ” với 4.25 điểm); 02 chỉ tiêu đạt mức trung bình (chỉ tiêu “Người khuyết tật được tư vấn đào tạo ngành nghề phù hợp” với 2.89 điểm, “Cơ sở vật chất của các trung tâm dạy nghề được đảm bảo tốt” đạt 3.15 điểm); 02 chỉ tiêu đạt mức kém đó là chỉ tiêu “Mức hỗ trợ tiền ăn, tiền đi lại đảm bảo” với 1.96 điểm (ở phần đánh giá của đội ngũ cán bộ, công chức thì chỉ tiêu mức hỗ trợ đào tạo nghề cũng được cán bộ công chức đánh giá với mức điểm trung bình với 3.01 điểm) và chỉ tiêu “Người khuyết tật được phổ biến về các cơ chế, chính sách hỗ trợ đào tạo nghề” với 2.03 điểm

**Bảng 3.8: Ý kiến đánh giá của người khuyết tật về chính sách hỗ trợ đào tạo nghề**

TT	Nội dung	Tỷ lệ đồng ý	Tỷ lệ không đồng ý	Điểm TBT	Độ lệch chuẩn
1	Người khuyết tật được tư vấn đào tạo ngành nghề phù hợp	22.9	30.7	2.89	0.480483
2	Người khuyết tật được phổ biến về các cơ chế, chính sách hỗ trợ đào tạo nghề	13.7	73.8	2.03	0.12584
3	Mức hỗ trợ tiền ăn, tiền đi lại đảm bảo	11.7	76.5	1.96	0.158219
4	Cơ sở vật chất của các trung tâm dạy nghề được đảm bảo tốt	30.7	13.1	3.22	0.656002
5	Đội ngũ giáo viên trung tâm dạy nghề luôn nhiệt tình, tâm huyết với công tác đào tạo nghề	90.2	3.9	4.25	1.054832

*Nguồn: Tổng hợp từ kết quả khảo sát của tác giả tháng 1-2 năm 2025*

Mặc dù đã có nhiều kết quả quan trọng trong công tác hỗ trợ đào tạo nghề, cơ sở vật chất tại các cơ sở dạy nghề cũng chưa được đảm bảo tốt (kết quả khảo sát của đội ngũ cán bộ công chức đã chỉ ra rằng có 31.7% ý kiến cho rằng cơ sở vật chất của các trung tâm dạy nghề không được đảm bảo).

**Hộp 3.1:**

“Tôi thấy rằng hàng năm Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội có hướng dẫn các địa phương xác định chỉ tiêu và kinh phí để hỗ trợ đào tạo nghề đối với người khuyết tật, trong đó, dành tối thiểu 10% chỉ tiêu hỗ trợ dạy nghề cho lao động nông thôn từ ngân sách nhà nước để tổ chức dạy nghề, tạo việc làm đối với người khuyết tật. Tuy nhiên, hầu hết các quận huyện trong kế hoạch hàng năm không đưa riêng chỉ tiêu này và không bố trí kinh phí riêng để tổ chức đào tạo nghề, tạo việc làm cho người khuyết tật. Đa số người khuyết tật mới được hỗ trợ đào tạo trình độ sơ cấp và dưới 03 tháng, số người học trình độ cao đẳng, trung cấp hầu như chưa có. Người khuyết tật có nhiều hạn chế về sức khỏe, trình độ học vấn, đa số còn mang tâm lý mặc cảm, tự ti, còn chưa chủ động tham gia học nghề.”

- *Đồng chí Đ.H.P, Sở Lao động, Thương binh và Xã hội thành phố Hà Nội (nay là Sở Nội vụ thành phố Hà Nội).*

So với tổng số người khuyết tật có khả năng lao động trên địa bàn thành phố Hà Nội, tỷ lệ người người khuyết tật được tham gia hỗ trợ đào tạo nghề vẫn còn thấp. Bên cạnh đó, chính quyền thành phố Hà Nội cũng chưa làm tốt công tác phổ biến cơ chế, chính sách hỗ trợ đào tạo nghề đối với người khuyết tật, mức hỗ trợ tiền ăn, tiền đi lại hiện nay chưa được đảm bảo (kết quả khảo sát của người khuyết tật ở bảng 3.8 cho thấy đây là hai tiêu chí bị đánh giá ở mức điểm kém).

**Hộp 3.2:**

“Khó khăn lớn nhất đối với chúng tôi trong việc tuyển dụng giáo viên dạy nghề đối với người khuyết tật đó là hiện nay lực lượng giáo viên được đào tạo chuyên môn về dạy nghề đối với người khuyết tật tại Việt Nam còn rất ít, hơn nữa chế độ đãi ngộ đối với giáo viên dạy nghề đối với người khuyết tật chưa tương xứng, nhiều giáo viên không thể gắn bó lâu dài với nghề vì áp lực cuộc sống, có giáo viên không chuyên tâm với công việc của mình tại trung tâm dạy nghề, do đó đặt ra cho chúng tôi rất nhiều khó khăn trong việc quản lý, điều hành trung tâm.”

*Đồng chí N.T.B.T, Trung tâm Vì Ngày mai*

Về nội dung, chương trình đào tạo, hiện nay NKT trên địa bàn thành phố Hà Nội đa số mới chỉ được hỗ trợ đào tạo nghề ở trình độ sơ cấp và dưới 3 tháng, số người có trình độ cao đẳng và trung cấp hầu như chưa có. Trong danh mục ngành nghề đào tạo, thành phố mới chỉ chú trọng đến đào tạo những ngành nghề đơn giản, thời gian đào tạo nhanh chóng, chưa chú trọng đến những ngành nghề đào tạo phù hợp với NKT trong bối cảnh của nền kinh tế số hiện nay (số liệu ở bảng 3.6 cho thấy, những ngành nghề như may, thêu, thủ công mỹ nghệ là những ngành nghề chủ đạo trong đào tạo nghề đối với người khuyết tật. Trong khi đó, ngành nhập liệu, thiết kế đồ họa, lập trình viên (những ngành nghề phù hợp với NKT trong bối cảnh kinh tế số) có số lượng NKT được đào tạo chiếm tỷ trọng rất ít. Kết quả khảo sát người khuyết tật cho thấy hoạt động tư vấn ngành nghề phù hợp đối với NKT cũng chỉ được đánh giá ở mức điểm trung bình với 2.89 điểm.

### **3.2.2. Thực trạng hỗ trợ giới thiệu việc làm**

Về phía Trung ương: Hiện nay, trung ương chưa có cơ chế, chính sách riêng về giới thiệu việc làm cho người khuyết tật. Tuy nhiên, trong Luật Người khuyết tật năm 2010 có đề cập đến một số nội dung đó là: Nhà nước tạo điều kiện để người khuyết tật phục hồi chức năng lao động, được tư vấn việc làm miễn phí, có việc làm và làm việc phù hợp với sức khỏe và đặc điểm của người khuyết tật; Tổ chức giới thiệu việc làm có trách nhiệm tư vấn học nghề, tư vấn và giới thiệu việc làm cho người khuyết tật. Những quy định trên là căn cứ pháp lý quan trọng để chính quyền các địa phương tổ chức triển khai hỗ trợ giới thiệu việc làm đối với người khuyết tật, giúp người khuyết tật tìm được việc làm phù hợp và bền vững.

Về phía thành phố Hà Nội: Trong giai đoạn 2020-2024, chính quyền thành phố Hà Nội đã thường xuyên lãnh đạo, chỉ đạo Sở Nội vụ (cơ quan tổ chức thực hiện là Trung tâm dịch vụ việc làm Hà Nội) và UBND các quận, huyện, thị xã tổ chức các phiên giao dịch việc làm cho người lao động lồng ghép với giới thiệu việc làm đối với người khuyết tật. Cụ thể là các Kế hoạch như: Kế hoạch số 34/KH-UBND ngày 26/01/2022 của UBND thành phố Hà Nội về việc Hỗ trợ, phát triển thị trường lao động, giải quyết việc làm cho người lao động trên địa bàn thành phố Hà Nội năm 2022 (chỉ tiêu giải quyết việc làm mới cho 160 nghìn lao động); Kế hoạch số 21/KH-UBND ngày 12/01/2023 của UBND thành phố Hà Nội về việc Hỗ trợ, phát triển thị trường lao động, giải quyết việc làm cho người lao động trên địa bàn thành phố Hà Nội năm 2023 (thành phố đặt ra chỉ tiêu giải quyết việc làm mới cho 162.000 lao động); Kế hoạch số 15/KH-UBND ngày 12/01/2024 của UBND thành phố Hà Nội về việc Hỗ trợ, phát triển thị trường lao động, giải quyết việc làm cho người lao

động trên địa bàn thành phố Hà Nội năm 2024.

Về kết quả hỗ trợ: Trong giai đoạn 2020 – 2024, thành phố Hà Nội đã tổ chức 14 buổi giới thiệu việc làm đối với NKT (bình quân 2-3 buổi/năm), số buổi lồng ghép giới thiệu việc làm đối với NKT trong các phiên giới thiệu việc làm là 08 buổi [55, tr.4]. Nhờ tổ chức định kỳ các hoạt động nói trên, số người được hỗ trợ giới thiệu việc làm cũng tăng lên trong giai đoạn 2020 - 2024. Cụ thể: năm 2020 có 236 người khuyết tật được giới thiệu việc làm, năm 2022 là 254 người (tăng 18 người so với năm 2020). Đến năm 2024, toàn thành phố Hà Nội có 275 người khuyết tật được giới thiệu việc làm (tăng 11 người so với năm 2022). Tuy nhiên, số lượng tổ chức, doanh nghiệp tham gia phiên giới thiệu việc làm đối với người khuyết tật lại có xu hướng giảm trong giai đoạn 2020 – 2024. Cụ thể, năm 2020 có 76 tổ chức, doanh nghiệp tham gia giới thiệu việc làm đối với người khuyết tật, đến năm 2022 có 69 tổ chức, doanh nghiệp tham gia (giảm 7 doanh nghiệp so với năm 2020) và đến năm 2024 chỉ có 66 tổ chức, doanh nghiệp tham gia phiên giới thiệu việc làm đối với NKT (giảm 3 doanh nghiệp so với năm 2022).

**Bảng 3.9: Thống kê về hỗ trợ giới thiệu việc làm đối với người khuyết tật trên địa bàn thành phố Hà Nội giai đoạn 2020 – 2024**

TT	Chỉ tiêu	Năm 2020	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023	Năm 2024
1	Số buổi giới thiệu việc làm đối với người khuyết tật (buổi)	02	02	03	04	03
2	Số buổi lồng ghép giới thiệu việc làm đối với người khuyết tật trong các phiên giới thiệu việc làm (buổi)	01	01	02	02	02
3	Số người khuyết tật được hỗ trợ giới thiệu việc làm (người)	236	241	254	261	275
4	Số lượng tổ chức, doanh nghiệp tham gia phiên giới thiệu việc làm đối với người khuyết tật (đơn vị)	76	71	69	68	66

*Nguồn: Thống kê của tác giả từ các báo cáo giới thiệu việc làm của Sở Lao động – Thương binh và Xã hội thành phố Hà Nội (nay là Sở Nội vụ thành phố Hà Nội) giai đoạn 2020-2024*

Về kinh phí hỗ trợ giới thiệu việc làm đối với NKT, trong giai đoạn 2020 -2024, thành phố Hà Nội đã giao Sở Tài chính Hà Nội bố trí nguồn kinh phí cho các phiên giới thiệu việc làm do thành phố Hà Nội tổ chức. Cụ thể: năm 2020, thành phố bố trí 6.1 tỷ đồng cho các phiên giới thiệu việc làm, năm 2022 bố trí 6.3 tỷ đồng (tăng 200 triệu đồng so với năm 2020) và năm 2024 bố trí 6.2 tỷ đồng cho các phiên giới thiệu việc làm, số kinh phí này chủ yếu là từ ngân sách, riêng năm 2020 bố trí được 300 triệu đồng và năm 2023 là 200 triệu đồng từ ngoài ngân sách.

**Bảng 3.10: Kinh phí hỗ trợ giới thiệu việc làm đối với người khuyết tật của thành phố Hà Nội giai đoạn 2020 - 2024**

TT	Chỉ tiêu	Năm 2020	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023	Năm 2024	So sánh 2021/2020	So sánh 2022/2021	So sánh 2023/2022	So sánh 2024/2023
1	Tổng kinh phí hỗ trợ (tỷ VNĐ)	6.1	6.1	6.3	6.2	6.2	0	0.2	-0.1	0
2	Kinh phí hỗ trợ từ ngân sách (tỷ VNĐ)	5.8	6.1	6.3	6.0	6.2	0.3	0.2	-0.3	0.2
3	Kinh phí hỗ trợ từ ngoài ngân sách (tỷ VNĐ)	0.3	0	0	0.2	0	-0.3	0	0.2	-0.2
4	Số người khuyết tật được hỗ trợ về giới thiệu việc làm (người)	236	241	254	261	275	5	13	7	14
5	Số người khuyết tật có khả năng lao động (người)	33.982	34.105	34.298	34.413	34.576	123	193	115	163
6	Tỷ lệ người khuyết tật được giới thiệu việc làm	0.69	0.71	0.74	0.76	0.79	0.02	0.03	0.02	0.03

*Nguồn: Thống kê của tác giả từ các báo cáo giới thiệu việc làm của Sở Lao động – Thương binh và Xã hội thành phố Hà Nội (nay là Sở Nội vụ thành phố Hà Nội) giai đoạn 2020-2024*

Về số lượng NKT được hỗ trợ giới thiệu việc làm phân theo loại tật. Trong giai đoạn 2020 – 2024, nhóm khuyết tật vận động thân dưới, tự chăm sóc, vận động thân trên, giao tiếp là những nhóm khuyết tật có số lượng NKT nhận được hỗ trợ về giới thiệu việc làm nhiều nhất. Cụ thể, năm 2020, có 40 người khuyết tật vận động thân dưới, 67 NKT tự chăm sóc, 52 NKT vận động thân trên, 26 NKT giao tiếp nhận được sự hỗ trợ về giới thiệu việc làm. Đến năm 2024, có 82 NKT tự chăm sóc nhận được hỗ trợ về giới thiệu việc làm (tăng 15 người so với năm 2020), 57 người khuyết tật giao tiếp nhận được hỗ trợ giới thiệu việc làm (tăng 31 người so với năm 2020). Trong khi đó, nhóm NKT nhận thức và thần kinh, tâm thần là nhóm có số lượng NKT nhận được hỗ trợ giới thiệu việc làm ít nhất, năm 2024 có 11 NKT nhận thức và 7 NKT thần kinh, tâm thần nhận được hỗ trợ giới thiệu việc làm. Điều này cũng phản ánh đúng thực tế là những NKT nhận thức và khuyết tật thần kinh, tâm thần ít có năng lực lao động hơn những nhóm khuyết tật khác, do đó họ ít tham gia vào thị trường lao động hơn những nhóm khác.

Xét trên khía cạnh hỗ trợ giới thiệu việc làm phân theo nghề cho thấy, nghề may, thêu, thủ công mỹ nghệ là những ngành có số lượng NKT nhận được hỗ trợ giới thiệu việc làm nhiều nhất, điều này là hệ quả tất yếu của thực trạng hỗ trợ đào tạo nghề phân theo nhóm nghề như đã phân tích ở bảng 3.6. Cụ thể, năm 2020, có 17 NKT học nghề may, 76 NKT học nghề thêu và 82 NKT học nghề thủ công mỹ nghệ được hỗ trợ giới thiệu việc làm. Đến năm 2024, có 11 NKT học nghề may, 94 NKT học nghề thêu và 107 NKT học nghề thủ công mỹ nghệ được giới thiệu việc làm. Trong khi đó, những ngành nghề nhập liệu, thiết kế đồ họa, lập trình viên có rất ít NKT nhận được hỗ trợ giới thiệu việc làm. Tiêu biểu trong hoạt động giới thiệu việc làm do thành phố Hà Nội tổ chức là các phiên Giao dịch việc làm lồng ghép tuyển dụng lao động là NKT được tổ chức tại Trung tâm Dịch vụ việc làm Hà Nội. Phiên giao dịch ngày 22/11/2023 thu hút 27 doanh nghiệp tham gia tuyển dụng với hơn 1.100 chỉ tiêu. Trong đó, 8 doanh nghiệp tham gia tuyển dụng, tuyển sinh lao động là NKT với các cơ sở sản xuất, đào tạo có uy tín thuộc nhiều lĩnh vực khác nhau gồm Công ty TNHH Thêu tranh ảnh cao cấp Hoàng Thị Khương, Công ty TNHH Xã hội 3/12, Công ty TNHH Duccest... Các đơn vị này mang đến tiêu chí và ngành nghề phù hợp với nhiều dạng khuyết tật, từ vận động, nghe, nhìn, nói đến trí tuệ như công nhân may, bảo vệ, thợ thủ công mỹ nghệ, nhân viên kinh doanh, thợ thêu tranh..., kỳ vọng tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động khuyết tật tìm kiếm công việc phù hợp với khả năng, thu nhập ổn định và có thể gắn bó lâu dài.

**Bảng 3.11: Số lượng người khuyết tật được hỗ trợ giới thiệu việc làm phân theo loại tật**

TT	Chỉ tiêu	Năm 2020	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023	Năm 2024	So sánh 2021/2020	So sánh 2022/2021	So sánh 2023/2022	So sánh 2024/2023
1	Số người khuyết tật được hỗ trợ giới thiệu việc làm (người)	236	241	254	261	275	5	13	7	14
	<b>Phân theo loại tật</b>									
2	Nhìn	19	23	21	26	11	4	-2	5	-15
3	Nghe	22	23	35	27	54	1	12	-8	27
4	Vận động thân dưới	40	34	37	44	36	-6	3	7	-8
5	Nhận thức	4	6	5	6	11	2	-1	1	5
6	Giao tiếp	26	29	42	39	57	3	13	-3	18
7	Tự chăm sóc	67	72	85	91	82	5	13	6	-9
8	Vận động thân trên	52	49	21	20	17	-3	-28	-1	-3
9	Thần kinh, tâm thần	6	5	8	8	7	-1	3	0	-1

*Nguồn: Thống kê của tác giả từ các báo cáo giới thiệu việc làm của Sở Lao động – Thương binh và Xã hội thành phố Hà Nội (nay là Sở Nội vụ thành phố Hà Nội) giai đoạn 2020-2024*

**Bảng 3.12: Số lượng người khuyết tật được hỗ trợ giới thiệu việc làm phân theo nghề**

TT	Chỉ tiêu	Năm 2020	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023	Năm 2024	So sánh 2021/2020	So sánh 2022/2021	So sánh 2023/2022	So sánh 2024/2023
1	Số người khuyết tật được hỗ trợ giới thiệu việc làm (người)	236	241	254	261	275	5	13	7	14
	<b>Phân theo nghề</b>									
2	Nghề May	17	14	21	26	11	-3	7	5	-15
3	Nghề Thêu	76	65	79	52	94	-11	14	-27	42
4	Nghề Thủ công mỹ nghệ	82	93	101	121	107	11	8	20	-14
5	Nhập liệu	4	1	5	6	11	-3	4	1	5
6	Lập trình viên	3	4	4	9	13	1	0	5	4
7	Thiết kế đồ họa	3	3	4	5	7	0	1	1	2
8	Nghề khác	51	61	40	42	32	10	-21	2	-10

*Nguồn: Thống kê của tác giả từ các báo cáo giới thiệu việc làm của Sở Lao động – Thương binh và Xã hội thành phố Hà Nội (nay là Sở Nội vụ thành phố Hà Nội) giai đoạn 2020-2024*

Phiên giao dịch việc làm ngày 27/4/2023 thu hút 23 đơn vị, doanh nghiệp đem đến 596 vị trí việc làm trong đó có 48 chỉ tiêu dành cho lao động khuyết tật. Phiên Giao dịch việc làm cũng dành thời gian tư vấn cho người lao động những kỹ năng mềm cơ bản, những kiến thức chung về chế độ, quyền lợi khi người lao động tham gia quan hệ lao động, trao đổi những khó khăn trong quá trình tìm kiếm việc làm... giúp người lao động, đặc biệt là NKT có thêm kinh nghiệm để buổi phỏng vấn trực tiếp với đơn vị tuyển dụng đạt hiệu quả cao. Phiên giao dịch ngày 23/11/2024, có 38 đơn vị, DN tham gia tuyển dụng và tuyển sinh 1.080 chỉ tiêu. Đặc biệt, có 15 DN sử dụng lao động là NKT tham gia tuyển dụng và tuyển sinh 375 chỉ tiêu. Trong đó có các cơ sở sản xuất, đào tạo có uy tín thuộc nhiều lĩnh vực khác nhau như Công ty TNHH Mỹ nghệ Hồng Ngọc, Công ty TNHH Thêu tranh ảnh cao cấp Hoàng Thị Khương, Công ty TNHH Xã hội 3/12,... tuyển dụng lao động khuyết tật vào làm nghề may, nhân viên kinh doanh, thợ thêu tranh, thợ may công nghiệp... Tuy nhiên, báo cáo hoạt động giới thiệu việc làm của Sở Lao động – Thương binh và Xã hội thành phố Hà Nội năm 2024 cũng cho thấy, nhiều NKT ở các xã/phường ngoại thành ít quan tâm đến hoạt động giới thiệu việc làm hoặc khó tiếp cận cơ hội tham gia các phiên giới thiệu việc làm hơn so với NKT tại các phường nội thành, nguyên nhân là bởi nhiều NKT ở các xã/phường ngoại thành gặp khó khăn trong việc đi lại, hoặc do tâm lý e ngại đi lại.

Kết quả khảo sát của cán bộ công chức về chính sách hỗ trợ giới thiệu việc làm đối với NKT trên địa bàn thành phố Hà Nội ở bảng 3.13 cho thấy: có 3 nội dung đạt mức điểm trung bình là: nội dung “Các phiên giới thiệu việc làm được tổ chức định kỳ, theo đúng kế hoạch” với 3.57 điểm, nội dung “Số NKT tìm được việc làm sau khi tham gia các phiên giao dịch ngày càng nhiều” với 3.39 điểm, nội dung “NKT được vận động, tuyên truyền tham gia các phiên giới thiệu việc làm” với 3.05 điểm. Trong khi đó, có 2 nội dung được đánh giá với mức điểm kém là nội dung “NKT có nhiều thông tin về vị trí việc làm và nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp” với mức điểm 2.57 và nội dung yếu nhất là “Các doanh nghiệp quan tâm tới các phiên giới thiệu việc làm đối với NKT ngày càng lớn” với 2.56 điểm (số liệu thứ cấp ở bảng 3.9 cũng chỉ ra thực tế này). Đối với kết quả khảo sát của NKT cho thấy, có 03 nội dung đánh giá đạt mức điểm trung bình là: chỉ tiêu “NKT được tư vấn việc làm kỹ lưỡng” với mức điểm là 3.19, chỉ tiêu “NKT được vận động, tuyên truyền tham gia các phiên giới thiệu việc làm” với mức điểm 3.34, chỉ tiêu “NKT tìm được nhiều cơ hội từ hoạt động giới thiệu việc làm” với mức điểm 3.10; có 02 chỉ tiêu được NKT đánh giá ở mức kém là chỉ tiêu “NKT có đầy đủ thông tin về vị trí việc làm, DN và tổ chức tuyển

dụng” chỉ đạt 2.01 điểm (tương đồng với đánh giá của đội ngũ cán bộ công chức về chỉ tiêu này) và chỉ tiêu “NKT được đối xử bình đẳng với người không khuyết tật tại các phiên giao dịch việc làm lồng ghép” với mức điểm thấp nhất là 1.96 (trùng hợp với kết quả ở Phụ lục 5)

**Bảng 3.13: Kết quả khảo sát của cán bộ công chức về chính sách hỗ trợ giới thiệu việc làm đối với người khuyết tật**

TT	Nội dung	Tỷ lệ đồng ý	Tỷ lệ không đồng ý	Điểm TBT	Độ lệch chuẩn
1	Các phiên giới thiệu việc làm được tổ chức định kỳ, theo đúng kế hoạch	64.2	20.0	3.57	0.658876
2	Số người khuyết tật tìm được việc làm sau khi tham gia các phiên giao dịch ngày càng nhiều	56.7	24.2	3.39	0.552193
3	Các doanh nghiệp quan tâm tới các phiên giới thiệu việc làm đối với người khuyết tật ngày càng lớn	36.7	55.8	2.56	0.316041
4	Người khuyết tật được vận động, tuyên truyền tham gia các phiên giới thiệu việc làm	34.2	26.7	3.05	0.428555
5	Người khuyết tật có nhiều thông tin về vị trí việc làm và nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp	37.5	55.0	2.57	0.356848

*Nguồn: Tổng hợp từ kết quả khảo sát của tác giả tháng 1-2 năm 2025*

**Bảng 3.14: Kết quả khảo sát của người khuyết tật về chính sách hỗ trợ giới thiệu việc làm**

TT	Nội dung	Tỷ lệ đồng ý	Tỷ lệ không đồng ý	Điểm TBT	Độ lệch chuẩn
1	Người khuyết tật được tư vấn việc làm kỹ lưỡng	40.5	28.7	3.19	0.387979
2	Người khuyết tật có đầy đủ thông tin về vị trí việc làm, doanh nghiệp và tổ chức tuyển dụng	15.7	75.8	2.01	0.130441
3	Người khuyết tật được vận động, tuyên truyền tham gia các phiên giới thiệu việc làm	43.8	18.9	3.34	0.494521
4	Người khuyết tật tìm được nhiều cơ hội từ hoạt động giới thiệu việc làm	36.6	35.9	3.10	0.342997
5	Người khuyết tật được đối xử bình đẳng với người không khuyết tật tại các phiên giao dịch việc làm lồng ghép	11.1	81.7	1.96	0.286204

*Nguồn: Tổng hợp từ kết quả khảo sát của tác giả tháng 1-2 năm 2025*

Như vậy, có thể khẳng định rằng, hoạt động hỗ trợ giới thiệu việc làm đối với NKT trên địa bàn thành phố Hà Nội trong giai đoạn 2020 – 2024 đã góp phần quan trọng vào giải quyết việc làm đối với NKT, tuy nhiên chưa có sự cải thiện về công tác truyền thông và thu hút các doanh nghiệp tham gia tuyển dụng người lao động là NKT.

**Hộp 3.3:**

“Nhiều người khuyết tật còn tâm lý tự ti, chưa chủ động tiếp cận với cơ hội việc làm. Vì thế, dù doanh nghiệp sẵn sàng tuyển dụng lao động khuyết tật, nhưng vẫn khó tuyển. Bên cạnh đó, đa số doanh nghiệp đăng thông tin tuyển dụng trên các nền tảng trực tuyến, trong khi phần lớn người khuyết tật không đủ khả năng tiếp cận với thông tin về thị trường lao động”

*ông V.Q.T, Trung tâm Dịch vụ việc làm Hà Nội, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Hà Nội (nay là Sở Nội vụ thành phố Hà Nội)*

Tuy nhiên, trong giai đoạn 2020- 2024, Thành phố chưa làm tốt công tác truyền thông về giới thiệu việc làm, đặc biệt là tuyên truyền, vận động người dân trên địa bàn gỡ bỏ thái độ kỳ thị đối với người khuyết tật, kêu gọi doanh nghiệp sử dụng lao động là người khuyết tật. Tỷ lệ người khuyết tật được giới thiệu việc làm vẫn còn tương đối thấp, nhiều người khuyết tật được giới thiệu việc làm nhưng không tìm được việc làm phù hợp với bản thân. Nhiều doanh nghiệp đăng thông tin tuyển dụng trực tuyến nên NKT khó tiếp cận được thông tin (trùng hợp với kết quả phỏng vấn sâu đồng chí V.Q.T ở Hộp 3.3).

Theo báo cáo từ điều tra của Trung tâm dịch vụ việc làm Hà Nội năm 2025, chỉ có khoảng 38% người khuyết tật tham gia các phiên giới thiệu việc làm tìm được việc làm mới, 62% người khuyết tật tham gia các phiên giới thiệu việc làm cho rằng khó có cơ hội tiếp cận việc làm, trong số 38% người khuyết tật tìm được việc làm mới thì có tới 1/3 bị mất việc làm sau 1-3 năm lao động (Trung tâm dịch vụ việc làm Hà Nội, 2025). Như vậy, tính ổn định, độ bền vững của công tác giới thiệu việc làm đối với người khuyết tật của thành phố Hà Nội là chưa cao.

### **3.2.3. Thực trạng hỗ trợ tự tạo việc làm**

Về phía Trung ương: cũng giống như hoạt động giới thiệu việc làm, hiện nay trung ương chưa có cơ chế, chính sách riêng để hỗ trợ tự tạo việc làm cho người khuyết tật. Thay vào đó, Luật người khuyết tật năm 2010 có đề cập đến chính sách của nhà nước như sau: Người khuyết tật tự tạo việc làm hoặc hộ gia đình tạo việc làm cho người khuyết tật được vay vốn với lãi suất ưu đãi để sản xuất kinh doanh, được hướng dẫn về sản xuất, chuyển giao công nghệ, hỗ trợ tiêu thụ sản phẩm theo quy định của Chính phủ. Đây là căn cứ pháp lý để chính quyền các địa phương tổ chức thực hiện các chương trình hỗ trợ, các tổ chức tín dụng và ngân hàng chính sách xã hội tại các địa phương triển khai chương trình tín dụng ưu đãi, giúp người khuyết tật tự tạo được việc làm.

Về phía thành phố Hà Nội: Để hỗ trợ người khuyết tật tự tạo việc làm, thành phố Hà Nội đã ban hành một số cơ chế, chính sách đó là:

Kế hoạch số 239/KH-UBND ngày 08 tháng 12 năm 2020 về thực hiện Chương trình trợ giúp người khuyết tật Thành phố Hà Nội giai đoạn 2021-2030. Trong kế hoạch này, thành phố Hà Nội đặt ra mục tiêu trong giai đoạn 2021-2025 có 70% người khuyết tật có nhu cầu và đủ điều kiện được hỗ trợ đào tạo nghề, tạo việc làm; 90% người khuyết tật có nhu cầu và đủ điều kiện được vay vốn với lãi suất ưu đãi theo quy định. Giai đoạn 2026-2030 có 80% người khuyết tật có nhu cầu và đủ điều kiện được hỗ trợ đào tạo

nghề, tạo việc làm; 100% người khuyết tật có nhu cầu và đủ điều kiện được vay vốn với lãi suất ưu đãi theo quy định.

Chương trình số 252/CTr-UBND ngày 05 tháng 11 năm 2021 (Chương trình Phục hồi chức năng dựa vào cộng đồng cho trẻ em khuyết tật trên địa bàn thành phố Hà Nội giai đoạn 2021 – 2025). Trong chương trình này, thành phố Hà Nội đặt ra mục tiêu ít nhất 80% trẻ khuyết tật được hỗ trợ can thiệp về chăm sóc, giáo dục, phục hồi chức năng tại cộng đồng và tạo điều kiện thuận lợi để trẻ khuyết tật được tiếp cận với các dịch vụ y tế, giáo dục, vui chơi và các dịch vụ trợ giúp khác. Kết nối, hỗ trợ gia đình tiếp cận các dịch vụ y tế, giáo dục, tiếp cận giáo dục nghề nghiệp, hướng nghiệp nghề đối với trẻ em khuyết tật có khả năng lao động.

**Bảng 3.15: Thống kê tự tạo việc làm của người khuyết tật trên địa bàn thành phố Hà Nội giai đoạn 2020 – 2024**

TT	Chỉ tiêu	Năm 2020	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023	Năm 2024
1	Số NKT tự tạo được việc làm mới sau khi được hỗ trợ về kỹ thuật, công nghệ sản xuất (người)	167	171	210	216	229
2	Số NKT tự tạo được việc làm mới sau khi được hưởng chính sách tín dụng ưu đãi (người)	213	221	236	215	248
3	Lượng vốn NHCSXH TP Hà Nội cho NKT vay (triệu đồng)	2.981	3.002	4.095	4.126	4.302
4	Số đợt truyền thông nâng cao nhận thức về việc làm đối với người khuyết tật (đợt)	02	03	01	01	04

*Nguồn: Thống kê của tác giả từ báo cáo về trợ giúp người khuyết tật của Sở Lao động – Thương binh và Xã hội thành phố Hà Nội (nay là Sở Nội vụ thành phố Hà Nội) giai đoạn 2020-2024*

Bên cạnh đó, thành phố Hà Nội đã ban hành cơ chế chính sách đặc thù và bố trí vốn ngân sách địa phương để cho vay đối với NKT, phương thức cho vay là ủy thác qua Ngân hàng Chính sách xã hội thành phố Hà Nội. Cụ thể, thành phố đã ban hành Quyết định số 26/2017/QĐ-UBND ngày 4/8/2017 Ban hành Quy chế quản lý và sử dụng nguồn vốn ngân sách thành phố ủy thác qua ngân hàng chính sách xã hội cho vay đối với người nghèo và các đối tượng chính sách khác trên địa bàn thành phố Hà Nội. Tiếp theo đó, UBND thành phố Hà Nội đã ban hành Quyết định số 219/QĐ-UBND ngày 31/3/2021 về bố trí nguồn vốn ngân sách cho vay ủy thác qua Ngân hàng Chính sách xã hội thành phố Hà Nội. Thực hiện quyết định này, Ngân hàng Chính sách xã hội thành phố Hà Nội đã ban hành công văn số 491/NHCSXH-HN ngày 10/4/2021 về cho vay ưu đãi đối với người nghèo và các đối tượng chính sách khác trên địa bàn thành phố Hà Nội. Theo đó, NHCSXH thành phố Hà Nội thực hiện cho vay ưu đãi đối với NKT để hoạt động sản xuất kinh doanh, chính sách lãi suất áp dụng từ 3-4%/năm (bằng 50% lãi suất cho vay đối với hộ nghèo), thời hạn cho vay không quá 60 tháng (05 năm). Kết quả hỗ trợ năm 2020, Ngân hàng chính sách xã hội thành phố Hà Nội đã cho 146 NKT vay vốn, với tổng vốn đạt 2.981 triệu đồng, năm 2022 cho vay đối với 148 NKT, với tổng vốn đạt 4.095 triệu đồng và năm 2024 cho 257 NKT vay vốn với tổng vốn đạt 4.302 triệu đồng. Bên cạnh chính sách tín dụng ưu đãi, để hỗ trợ NKT tự tạo việc làm mới, UBND thành phố Hà Nội cũng đã chỉ đạo Sở Nội vụ phối hợp với Sở Thông tin và Truyền thông tổ chức tốt hoạt động truyền thông nâng cao nhận thức về việc làm đối với NKT. Số liệu thống kê cho thấy, trong giai đoạn 2020 – 2024, thành phố Hà Nội đã tổ chức 11 đợt truyền thông nâng cao nhận thức về việc làm đối với NKT, trong đó năm 2020 tổ chức 2 đợt, năm 2022 tổ chức 1 đợt và năm 2024 tổ chức 4 đợt (tăng 2 đợt so với năm 2020). Nhờ chính sách tín dụng ưu đãi, hỗ trợ về kỹ thuật và công nghệ sản xuất, truyền thông nâng cao nhận thức việc làm, số NKT tự tạo được việc làm mới cũng liên tục tăng lên. Năm 2020, có 213 NKT tự tạo được việc làm mới sau khi được hưởng chính sách tín dụng ưu đãi, năm 2022 có 236 người (tăng 23 người so với năm 2020). Đến năm 2024, số NKT tự tạo được việc làm mới sau khi được hưởng chính sách tín dụng ưu đãi đạt 248 người (tăng 35 người so với năm 2020). Bên cạnh đó, số NKT tự tạo được việc làm mới sau khi được hỗ trợ về kỹ thuật, công nghệ sản xuất cũng tăng lên. Năm 2020, có 167 NKT tự tạo được việc làm mới sau khi được hỗ trợ kỹ thuật và công nghệ sản xuất, đến năm 2022 đạt 210 người (tăng 43 người so với năm 2020) và năm 2024 toàn thành phố Hà Nội có 229 NKT tự tạo được việc làm mới sau khi được hỗ trợ kỹ thuật và công nghệ sản xuất (tăng 62 người so với năm 2020).

Xét theo khía cạnh số NKT tự tạo được việc làm mới sau khi được hưởng chính sách hỗ trợ phân theo loại tật và phân theo nhóm nghề cho thấy. Đối với loại tật, nhóm NKT vận động thân dưới, giao tiếp, tự chăm sóc, vận động thân trên có số lượng NKT tìm được việc làm mới cao nhất. Trong khi đó, phân theo nhóm nghề thì nghề may, thêu, thủ công mỹ nghệ cũng là những nhóm nghề có số lượng NKT tìm được việc làm mới nhiều nhất, sau khi được hưởng các chính sách hỗ trợ (xem bảng 3.16 và 3.17).

**Bảng 3.16: Số người khuyết tật tự tạo được việc làm mới sau khi được hưởng các chính sách hỗ trợ phân theo nhóm nghề**

TT	Chỉ tiêu	Năm 2020	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023	Năm 2024	So sánh 2021/2020	So sánh 2022/2021	So sánh 2023/2022	So sánh 2024/2023
1	Số người khuyết tật tự tạo được việc làm mới sau khi được hưởng các chính sách hỗ trợ (người)	213	221	236	215	248	8	15	-21	33
	<b>Phân theo nghề</b>									
2	Nghề May	24	21	17	28	36	-3	-4	11	8
3	Nghề Thêu	54	44	53	59	62	-10	9	6	3
4	Nghề Thủ công mỹ nghệ	85	97	103	91	83	12	6	-12	-8
5	Nhập liệu	5	6	5	5	7	1	-1	0	2
6	Lập trình viên	4	4	5	6	5	0	1	1	-1
7	Thiết kế đồ họa	5	6	5	6	6	1	-1	1	0
8	Nghề khác	36	43	48	20	49	7	5	-28	29

*Nguồn: Thống kê của tác giả từ báo cáo về trợ giúp người khuyết tật của Sở Lao động – Thương binh và Xã hội thành phố Hà*

*Nội (nay là Sở Nội vụ thành phố Hà Nội) giai đoạn 2020-2024*

**Bảng 3.17: Số người khuyết tật tự tạo được việc làm mới sau khi được hưởng các chính sách hỗ trợ phân theo loại tật**

TT	Chỉ tiêu	Năm 2020	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023	Năm 2024	So sánh 2021/2020	So sánh 2022/2021	So sánh 2023/2022	So sánh 2024/2023
1	Số người khuyết tật tự tạo được việc làm mới sau khi được hưởng các chính sách hỗ trợ (người)	213	221	236	215	248	8	15	-21	33
	<b>Phân theo loại tật</b>									
2	Nhìn	11	12	14	12	11	1	2	-2	-1
3	Nghe	19	21	23	27	32	2	2	4	5
4	Vận động thân dưới	37	27	24	36	41	-10	-3	12	5
5	Nhận thức	5	6	5	5	7	1	-1	0	2
6	Giao tiếp	22	28	47	38	44	6	19	-9	6
7	Tự chăm sóc	59	67	74	61	69	8	7	-13	8
8	Vận động thân trên	54	55	42	33	35	1	-13	-9	2
9	Thần kinh, tâm thần	6	5	7	3	9	-1	2	-4	6

*Nguồn: Thống kê của tác giả từ báo cáo về trợ giúp người khuyết tật của Sở Lao động – Thương binh và Xã hội thành phố Hà Nội (nay là Sở Nội vụ thành phố Hà Nội) giai đoạn 2020-2024*

Đề tạo điều kiện đối với người khuyết tật tiếp cận nguồn vốn vay ưu đãi giải quyết việc làm và các quy định Hỗ trợ của Nhà nước đối với cơ sở sản xuất kinh doanh của người khuyết tật. UBND thành phố Hà Nội cũng đã chỉ đạo Hội người khuyết tật TP. Hà Nội tổ chức chương trình Hướng dẫn quy trình đề nghị cấp quyết định công nhận cơ sở sản xuất kinh doanh của người khuyết tật sử dụng từ 30% trở lên tổng số lao động là người khuyết tật và hướng dẫn thủ tục đăng ký xin giấy phép kinh doanh, phổ biến quy trình và chính sách Hỗ trợ vốn vay đối với cơ sở sản xuất kinh doanh của người khuyết tật. Nhờ sự nỗ lực của Hội và các tổ chức thành viên, hiện Hà Nội có 15 cơ sở được công nhận là cơ sở sản xuất kinh doanh với trên 30% lao động là người khuyết tật. Nhiều cơ sở tại các quận, huyện mong muốn trở thành cơ sở sản xuất kinh doanh có tư cách pháp nhân, và có đăng ký giấy phép kinh doanh. Thông qua việc hỗ trợ vay vốn và các phiên giao dịch việc làm đối với người khuyết tật đã thu lại kết quả khả quan. Theo thống kê năm 2024 của Trung tâm giới thiệu việc làm Hà Nội đã có 171 người khuyết tật đã có việc làm, trong đó có 58 người khuyết tật tự tìm kiếm việc làm cho mình, tập trung chủ yếu vào các nghề như: May, công nghệ thông tin, nhân viên văn phòng, kế toán, phiên dịch, trực tổng đài, lao động phổ thông, nhân viên tại thẩm mỹ viện, bán hàng, nghề thủ công mỹ nghệ... Điều này sẽ giúp người khuyết tật trên địa bàn Hà Nội có việc làm ổn định, tự nuôi sống bản thân, góp phần cải thiện đời sống vật chất và tinh thần. Kết quả khảo sát của cán bộ công chức về hỗ trợ tự tạo việc làm đối với người khuyết tật ở bảng 3.18 cho thấy: nội dung “Chính sách lãi suất đối với người khuyết tật của Ngân hàng Chính sách xã hội thành phố Hà Nội là phù hợp” đạt mức điểm trung bình với 3.58 điểm, nội dung “Nhiều người khuyết tật tự tạo được việc làm sau khi được hỗ trợ về kỹ thuật và công nghệ sản xuất” đạt mức điểm trung bình với 3.35, trong khi đó nội dung được đánh giá thấp đó là: “Thành phố đã làm tốt công tác truyền thông nâng cao nhận thức về việc làm đối với người khuyết tật” bị đánh giá với điểm kém (2.05 điểm). Nội dung “Thành phố và Các cấp hội người khuyết tật có sự phối hợp trong giải quyết việc làm đối với người khuyết tật” cũng bị đánh giá với mức điểm kém (2.71 điểm). Như vậy, có thể thấy rằng, công tác truyền thông về việc làm đối với người khuyết tật và sự phối hợp giữa các cơ quan quản lý nhà nước và Hội người khuyết tật thành phố Hà Nội để giải quyết việc làm đối với người khuyết tật trong thời gian vừa qua là chưa tốt.

Đối với đánh giá của người khuyết tật, có 01 chỉ tiêu đạt mức tốt đó là chỉ tiêu “Chính sách lãi suất của Ngân hàng CSXH là hợp lý” với 4.23 điểm, có 02 chỉ tiêu đạt mức trung bình là chỉ tiêu “Ngân hàng CSXH và các cấp hội quan tâm hỗ trợ người khuyết tật trong thủ tục vay vốn” với 3.18 điểm và chỉ tiêu “Người khuyết tật được phổ

biến các cơ chế, chính sách về tín dụng ưu đãi” với 3.03 điểm. Trong khi đó, có 02 chỉ tiêu đánh giá ở mức kém là chỉ tiêu “Hạn mức cho vay phù hợp với hoạt động sản xuất kinh doanh của người khuyết tật” với 1.98 điểm (77.8% không đồng ý) và chỉ tiêu “Người khuyết tật được tư vấn kỹ lưỡng về kỹ thuật, công nghệ sản xuất” với 2.02 điểm. Điều này cho thấy hạn mức cho vay đối với người khuyết tật của Ngân hàng CSXH thành phố Hà Nội là chưa phù hợp, chưa đáp ứng được nhu cầu vay vốn để hoạt động sản xuất kinh doanh của người khuyết tật, cũng như công tác tư vấn về kỹ thuật, công nghệ sản xuất chưa được thực hiện tốt, nên người khuyết tật vẫn còn gặp nhiều khó khăn trong tự tạo việc làm.

**Bảng 3.18: Kết quả khảo sát của cán bộ công chức về hỗ trợ tự tạo việc làm đối với người khuyết tật**

TT	Nội dung	Tỷ lệ đồng ý	Tỷ lệ không đồng ý	Điểm TBT	Độ lệch chuẩn
1	Chính sách lãi suất đối với người khuyết tật của Ngân hàng Chính sách xã hội thành phố Hà Nội là phù hợp	65.8	22.5	3.58	0.682418
2	Nhiều người khuyết tật tự tạo được việc làm sau khi được hỗ trợ về kỹ thuật và công nghệ sản xuất	57.5	26.7	3.35	0.55888
3	Nhiều người khuyết tật tự tạo được việc làm mới sau khi được hưởng chính sách tín dụng ưu đãi	52.5	24.2	3.03	0.524716
4	Thành phố đã làm tốt công tác truyền thông nâng cao nhận thức về việc làm đối với người khuyết tật	28.3	35.8	2.05	0.247529
5	Thành phố và Các cấp hội người khuyết tật có sự phối hợp trong giải quyết việc làm đối với người khuyết tật	35.8	60.0	2.71	0.261499

*Nguồn: Tổng hợp từ kết quả khảo sát của tác giả tháng 1-2 năm 2025*

Đối với chính sách ưu đãi tín dụng để người khuyết tật tự tạo việc làm: hạn mức cho vay của Ngân hàng CSXH thành phố Hà Nội hiện nay là chưa thật sự phù hợp (người khuyết tật được vay tối đa 500 triệu đồng/1 phương án sản xuất kinh doanh, thời hạn cho vay là 3 năm). Hạn mức cho vay này là tương đương với hạn mức cho vay của hộ nghèo và hộ cận nghèo, do đó chưa khuyến khích người khuyết tật tự tạo được việc làm mới, kết quả điều tra khảo sát của người khuyết tật ở bảng 3.19 cũng đã khẳng định điều này khi có tới 77.8% ý kiến đánh giá không đồng ý với nội dung “Hạn mức cho vay phù hợp với hoạt động sản xuất kinh doanh của người khuyết tật”, bị đánh giá mức kém với 1.98 điểm.

**Bảng 3.19: Kết quả khảo sát của người khuyết tật về hỗ trợ tự tạo việc làm**

TT	Nội dung	Tỷ lệ đồng ý	Tỷ lệ không đồng ý	Điểm TBT	Độ lệch chuẩn
1	Chính sách lãi suất của Ngân hàng CSXH là hợp lý	91.5	6.5	4.23	1.086685
2	Hạn mức cho vay phù hợp với hoạt động sản xuất kinh doanh của người khuyết tật	13.1	77.8	1.98	0.173147
3	Người khuyết tật được tư vấn kỹ lưỡng về kỹ thuật, công nghệ sản xuất	14.4	77.1	2.02	0.185522
4	Người khuyết tật được phổ biến các cơ chế, chính sách về tín dụng ưu đãi	22.9	22.2	3.03	0.61141
5	Ngân hàng CSXH và các cấp hội quan tâm hỗ trợ người khuyết tật trong thủ tục vay vốn	38.6	17.6	3.18	0.599539

*Nguồn: Tổng hợp từ kết quả khảo sát của tác giả tháng 1-2 năm 2025*

Tuy nhiên, trong các chính sách hỗ trợ người khuyết tật tự tạo việc làm, chính quyền thành phố Hà Nội mới chỉ chú trọng đến các chính sách ưu đãi về tín dụng để giúp người khuyết tật tự tạo việc làm, trong khi đó việc hỗ trợ người khuyết tật về xây dựng các phương án, mô hình sản xuất kinh doanh hiệu quả, để người khuyết tật có thể

tự tạo việc làm bền vững thì chưa được chính quyền thành phố chú trọng. Kết quả điều tra khảo sát của người khuyết tật ở bảng 3.19 ở nội dung “Người khuyết tật được tư vấn kỹ lưỡng về kỹ thuật, công nghệ sản xuất” bị đánh giá mức kém với 2.02 điểm, phỏng vấn sâu đồng chí B.L.H, Sở Lao động, Thương binh và Xã hội thành phố Hà Nội ở Hộp 3.4 cũng đồng tình với những tồn tại trên.

**Hộp 3.4:**

“Tôi cho rằng thành phố Hà Nội hiện nay vẫn thiếu các cơ chế, chính sách về hỗ trợ sản phẩm đầu ra đối với người khuyết tật nên nhiều người khuyết tật gặp rất nhiều khó khăn trong tự tạo việc làm. Trong hỗ trợ tự tạo việc làm đối với người khuyết tật, cơ chế chính sách không chỉ dừng lại ở tín dụng ưu đãi mà còn phải xây dựng được các mô hình sản xuất kinh doanh hiệu quả đối với người khuyết tật, bởi họ là những người hạn chế về trình độ chuyên môn nghiệp vụ, sức khỏe, khó khăn trong việc đi lại, tiếp cận công nghệ thông tin, cho nên nếu không có sự hỗ trợ về cách thức tổ chức sản xuất kinh doanh, họ sẽ rất khó có thể tạo được việc làm bền vững cho bản thân.”

*- Bà B.L.H, Sở Lao động, Thương binh và Xã hội thành phố Hà Nội (nay là Sở Nội vụ thành phố Hà Nội)*

**3.2.4. Thực trạng hỗ trợ các tổ chức, doanh nghiệp sử dụng người khuyết tật**

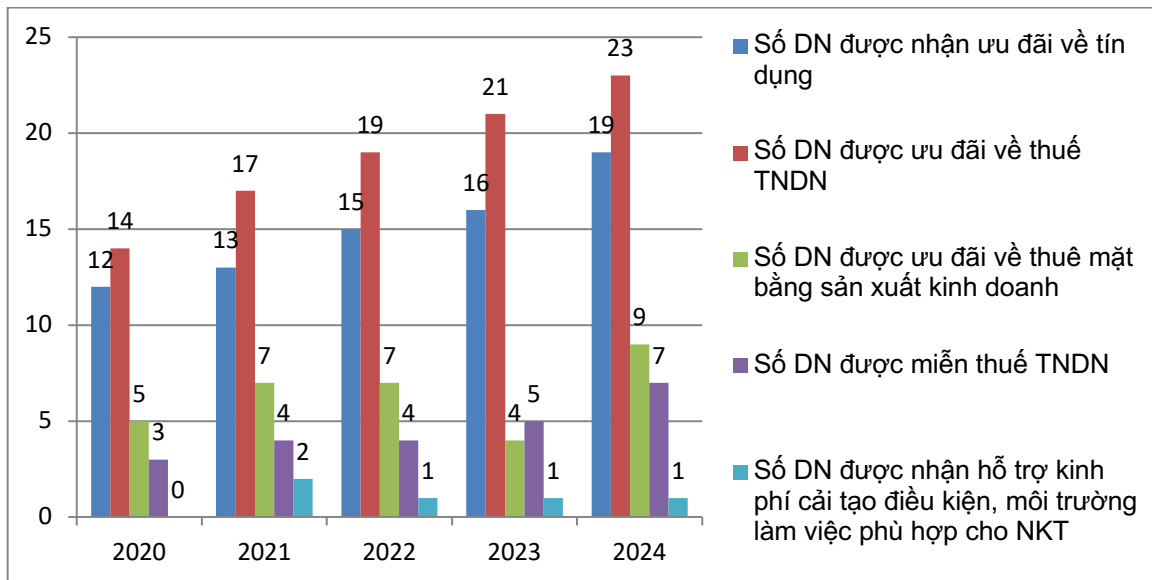
*Về phía Trung ương:* Nghị định số 28/2012/NĐ-CP ngày 10 tháng 04 năm 2012 Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của luật người khuyết tật. Trong Nghị định này, cơ sở sản xuất, kinh doanh sử dụng từ 30% tổng số lao động trở lên là người khuyết tật được hưởng các chính sách ưu đãi sau đây: a) Hỗ trợ kinh phí cải tạo điều kiện, môi trường làm việc phù hợp đối với người khuyết tật. b) Miễn thuế thu nhập doanh nghiệp theo quy định của pháp luật về thuế; c) Vay vốn ưu đãi theo dự án phát triển sản xuất kinh doanh từ Ngân hàng Chính sách xã hội; d) Ưu tiên cho thuê đất, mặt bằng, mặt nước theo quy định của pháp luật; đ) Miễn 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 tật.

*Về phía Hà Nội:* Để khuyến khích các tổ chức, doanh nghiệp sử dụng lao động là người khuyết tật, chính quyền thành phố Hà Nội đã ban hành một số cơ chế, chính sách ưu đãi về tín dụng, ưu đãi thuê mặt bằng sản xuất kinh doanh, ưu đãi về thuế thu nhập doanh nghiệp đối với tổ chức, doanh nghiệp sử dụng lao động là người khuyết tật. Theo đó, UBND thành phố Hà Nội đã ban hành Quyết định số 917/QĐ-UBND ngày 21/7/2013 về hỗ trợ tổ chức, doanh nghiệp sử dụng lao động là người khuyết tật trên địa bàn thành phố Hà Nội. Trong quyết định này, tổ chức, doanh nghiệp sử dụng từ 30% tổng số lao động trở lên là người khuyết tật sẽ được hưởng các hỗ trợ đó là: Hỗ trợ kinh phí cải tạo điều kiện, môi trường làm việc phù hợp đối với người khuyết tật theo quy định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. 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 theo quy định của Thủ tướng Chính phủ; Miễn thuế thu nhập doanh nghiệp theo quy định của pháp luật về thuế; Vay vốn ưu đãi theo dự án phát triển sản xuất kinh doanh từ Ngân hàng Chính sách xã hội thành phố Hà Nội. Điều kiện vay, thời hạn vay, mức vốn vay và mức lãi suất vay thực hiện theo quy định hiện hành áp dụng đối với dự án vay vốn giải quyết việc làm; Ưu tiên cho thuê đất, mặt bằng, mặt nước theo quy định của pháp luật; Miễn 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 tật.

Về kết quả hỗ trợ: trong giai đoạn 2020 – 2024, có 6 tổ chức, doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội được nhận hỗ trợ về khoa học và công nghệ khi sử dụng người lao động là người khuyết tật. Trong khi đó, số tổ chức, doanh nghiệp nhận được hỗ trợ về tín dụng và hỗ trợ về thuế chiếm số lượng đông đảo. Cụ thể. Năm 2020, có 12 tổ chức, doanh nghiệp được nhận hỗ trợ về tín dụng, đến năm 2022 đạt 15 tổ chức, doanh nghiệp và năm 2024 có 19 tổ chức, doanh nghiệp nhận hỗ trợ (tăng 7 tổ chức, doanh nghiệp so với năm 2020). Đối với hỗ trợ về thuế, năm 2020 có 14 đơn vị nhận hỗ trợ, năm 2022 có 19 đơn vị nhận hỗ trợ và năm 2024 đạt 23 doanh nghiệp nhận hỗ trợ (tăng 9 đơn vị so với năm 2020). Bên cạnh hỗ trợ về thuế, tín dụng, khoa học và công nghệ, thành phố

Hà Nội cũng hỗ trợ các doanh nghiệp về mặt bằng sản xuất kinh doanh và mở rộng thị trường tiêu thụ khi sử dụng người lao động là người khuyết tật. Cụ thể, có 23 tổ chức, doanh nghiệp được nhận hỗ trợ về mở rộng thị trường tiêu thụ do sử dụng lao động là người khuyết tật trong giai đoạn 2020 – 2024, có 32 tổ chức, doanh nghiệp được nhận hỗ trợ về mặt bằng sản xuất.



**Hình 3.3: Tổng hợp các tổ chức, doanh nghiệp được thụ hưởng chính sách hỗ trợ do sử dụng lao động là người khuyết tật trên địa bàn thành phố Hà Nội giai đoạn 2020 – 2024**

*Nguồn: Thống kê của tác giả từ báo cáo phát triển thị trường lao động của Sở Lao động – Thương binh và Xã hội thành phố Hà Nội (nay là Sở Nội vụ thành phố Hà Nội) giai đoạn 2020-2024*

Trong thực hiện chính sách hỗ trợ, thành phố Hà Nội thực hiện nghiêm Nghị định 28/2012/NĐ-CP: miễn 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 tật. Trong thời gian được miễn, giảm tiền thuê đất, mặt bằng, mặt nước, cơ sở sản xuất, kinh doanh không được chuyển đổi, chuyển nhượng, tặng, cho, cho thuê quyền sử dụng đất, mặt bằng, mặt nước; không được thế chấp, cầm cố, bảo lãnh, góp vốn liên doanh, liên kết bằng quyền sử dụng đất, mặt bằng, mặt nước theo quy định của pháp luật về đất đai.

Bên cạnh đó, thành phố Hà Nội cũng quy định doanh nghiệp sử dụng từ 10 người khuyết tật làm việc ổn định được hưởng chính sách ưu đãi: Hỗ trợ kinh phí cải tạo điều kiện, môi trường làm việc phù hợp đối với người khuyết tật theo quy định của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội. 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 theo quy định của Thủ tướng Chính phủ. Vay vốn ưu đãi theo dự án phát triển sản xuất kinh doanh từ Ngân hàng Chính sách xã hội. Điều kiện vay, thời hạn vay, mức vốn vay và mức lãi suất vay thực hiện theo quy định hiện hành áp dụng đối với dự án vay vốn giải quyết việc làm.

**Bảng 3.20: Kết quả khảo sát của cán bộ công chức về hỗ trợ các tổ chức, doanh nghiệp sử dụng người lao động là người khuyết tật trên địa bàn thành phố Hà Nội**

TT	Nội dung	Tỷ lệ đồng ý	Tỷ lệ không đồng ý	Điểm TBT	Độ lệch chuẩn
1	Bảo đảm nguyên tắc công khai, minh bạch trong các chính sách hỗ trợ tổ chức, doanh nghiệp	72.5	16.7	3.60	0.831448
2	Tổ chức, doanh nghiệp tiếp cận dễ dàng tín dụng ưu đãi từ phía Ngân hàng CSXH thành phố Hà Nội	29.2	33.3	2.09	0.225339
3	Tổ chức, doanh nghiệp đều được thụ hưởng các ưu đãi về thuế sau khi sử dụng người lao động là người khuyết tật	60.0	26.7	3.56	0.613013
4	Tổ chức, doanh nghiệp tích cực sử dụng người khuyết tật sau khi nhận được các chính sách hỗ trợ	57.5	26.7	3.32	0.56429

*Nguồn: Tổng hợp từ kết quả khảo sát của tác giả tháng 1-2 năm 2025*

**Bảng 3.21: Kết quả khảo sát của doanh nghiệp về hỗ trợ của nhà nước đối với các tổ chức, doanh nghiệp sử dụng người lao động là người khuyết tật trên địa bàn thành phố Hà Nội**

TT	Nội dung	Tỷ lệ đồng ý	Tỷ lệ không đồng ý	Điểm TBT	Độ lệch chuẩn
1	Mức hỗ trợ kinh phí cải tạo điều kiện, môi trường làm việc cho NKT là phù hợp	39.2	31.4	3.14	0.355924
2	Mức thuế TNDN được giảm do sử dụng lao động khuyết tật là hợp lý	80.4	11.8	3.82	1.002688
3	Lãi suất ưu đãi tín dụng hấp dẫn	66.7	15.7	3.65	0.719023
4	Hạn mức cho vay đáp ứng được nhu cầu của doanh nghiệp	15.7	74.5	2.18	0.264306
5	Quy trình vay vốn từ NHCSXH đơn giản, thuận tiện	15.7	68.6	2.27	0.219398
6	Mức hỗ trợ về mặt bằng SXKD là hợp lý	54.9	11.8	3.63	0.581663
7	Doanh nghiệp có đầy đủ thông tin về các cơ chế, chính sách hỗ trợ khi sử dụng lao động khuyết tật	17.6	15.7	3.04	0.790904
8	Thủ tục hành chính để tiếp cận các chính sách hỗ trợ là đơn giản, thuận tiện	11.8	78.4	2.19	0.438138

*Nguồn: Tổng hợp từ kết quả khảo sát của tác giả tháng 1-2 năm 2025*

Kết quả khảo sát của cán bộ công chức về hỗ trợ tổ chức, doanh nghiệp sử dụng người lao động là người khuyết tật trên địa bàn thành phố Hà Nội cho thấy: có 03 nội dung đạt mức điểm trung bình là: “Bảo đảm nguyên tắc công khai, minh bạch trong các chính sách hỗ trợ tổ chức, doanh nghiệp” được đánh giá với mức điểm 3.60 điểm, nội

dung “Tổ chức, doanh nghiệp đều được thụ hưởng các ưu đãi về thuế sau khi sử dụng người lao động là người khuyết tật” với 3.56 điểm và “Tổ chức, doanh nghiệp tích cực sử dụng người khuyết tật sau khi nhận được các chính sách hỗ trợ” được đánh giá ở mức 3.32 điểm, trong khi đó nội dung bị đánh giá kém là “Tổ chức, doanh nghiệp tiếp cận dễ dàng tín dụng ưu đãi từ phía Ngân hàng CSXH thành phố Hà Nội” (chỉ đạt 2.09 điểm).

Đối với kết quả khảo sát của doanh nghiệp về chính sách hỗ trợ của nhà nước đối với tổ chức, doanh nghiệp sử dụng lao động là người khuyết tật cho thấy, có 05 chỉ tiêu được đánh giá ở mức điểm trung bình, trong đó chỉ tiêu “Mức thuế TNDN được giảm do sử dụng lao động khuyết tật là hợp lý” được đánh giá cao nhất với 3.82 điểm. Có 03 chỉ tiêu đánh giá ở mức kém, đó là: chỉ tiêu “Hạn mức cho vay đáp ứng được nhu cầu của doanh nghiệp” với 2.18 điểm, chỉ tiêu “Quy trình vay vốn từ NHCSXH đơn giản, thuận tiện” với 2.27 điểm và chỉ tiêu “Thủ tục hành chính để tiếp cận các chính sách hỗ trợ là đơn giản, thuận tiện” đạt 2.19 điểm. Kết quả này phản ánh rằng hạn mức cho vay của Ngân hàng CSXH thành phố Hà Nội hiện nay chưa đáp ứng được nhu cầu của doanh nghiệp sử dụng lao động là người khuyết tật, doanh nghiệp còn gặp khó khăn trong quy trình vay vốn từ NHCSXH cũng như các thủ tục hành chính từ phía cơ quan quản lý nhà nước đang đặt ra những rào cản cho doanh nghiệp khi tiếp cận chính sách hỗ trợ của nhà nước. Những vướng mắc này rất khó tạo động lực để doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội quan tâm sử dụng lao động là người khuyết tật.

### **3.3. ĐÁNH GIÁ CHUNG VỀ THỰC TRẠNG HỖ TRỢ CỦA NHÀ NƯỚC VỀ VIỆC LÀM CHO NGƯỜI KHUYẾT TẬT TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI GIAI ĐOẠN 2020 – 2024**

#### **3.3.1. Những kết quả đạt được**

##### *- Về hỗ trợ đào tạo nghề*

Trong giai đoạn 2020 – 2024, chính quyền thành phố Hà Nội luôn quan tâm tới công tác đào tạo nghề đối với người khuyết tật trên địa bàn thành phố Hà Nội. Hàng năm, thành phố đều ban hành kịp thời các kế hoạch đào tạo nghề đối với người khuyết tật, giao Sở Nội vụ chủ trì, phối hợp với các cơ quan quản lý nhà nước có liên quan và các cấp hội người khuyết tật xây dựng các kế hoạch, giải pháp nâng cao hiệu quả công tác đào tạo nghề đối với người khuyết tật. Từ số liệu thứ cấp ở bảng 3.4 cho thấy thành phố số lượng người khuyết tật được hỗ trợ đào tạo nghề liên tục tăng lên trong giai đoạn 2020-2024, số lượng

các cơ sở dạy nghề cũng gia tăng thêm (năm 2024 tăng thêm 02 cơ sở so với năm 2020), tỷ lệ người khuyết tật được tham gia đào tạo liên tục tăng lên qua mỗi năm. Kết quả này cho thấy công tác đào tạo nghề đối với người khuyết tật ngày càng được chính quyền thành phố Hà Nội coi trọng và thực hiện tốt hơn.

*- Về hỗ trợ giới thiệu việc làm*

Thành phố Hà Nội đã tổ chức thường xuyên các phiên giới thiệu việc làm đối với người khuyết tật nói riêng, các phiên giao dịch việc làm lồng ghép nói chung. Thông qua các phiên giao dịch việc làm, nhiều người khuyết tật có cơ hội tìm kiếm việc làm phù hợp với khả năng của mình, trong đó nhiều người khuyết tật tìm được công việc với mức lương khá cao. Thực tế cho thấy (bảng 3.9) số người khuyết tật được hỗ trợ giới thiệu việc làm không ngừng tăng lên (năm 2020 có 236 người khuyết tật được hỗ trợ giới thiệu việc làm, đến năm 2024 đã tăng lên 275 người. Trong cả giai đoạn 2020 – 2024, thành phố đã tổ chức 14 buổi giới thiệu việc làm và 08 buổi giới thiệu việc làm lồng ghép. Thông qua các phiên giới thiệu việc làm, bước đầu chính quyền thành phố đã làm thay đổi nhận thức của người khuyết tật về việc làm, tăng cường trách nhiệm của tổ chức và doanh nghiệp trong giải quyết việc làm đối với người khuyết tật, kết nối cung – cầu thị trường lao động trên địa bàn thành phố Hà Nội. Tỷ lệ người khuyết tật được giới thiệu việc làm cũng liên tục gia tăng trong giai đoạn 2020 – 2024 (năm 2020 đạt tỷ lệ 0.69%, đến năm 2024 tăng lên 0.79%).

*- Về hỗ trợ tự tạo việc làm*

Hàng năm, thành phố Hà Nội đều giao Ngân hàng Chính sách xã hội thành phố Hà Nội chủ động bố trí nguồn vốn cho vay đối với người khuyết tật, mở rộng cho vay và có chính sách lãi suất hấp dẫn đối với người khuyết tật vay vốn để hỗ trợ người khuyết tật tự tạo việc làm. Bên cạnh đó, thành phố cũng hỗ trợ người khuyết tật về tìm kiếm đầu ra cho sản phẩm, hỗ trợ về mặt bằng sản xuất và giới thiệu khoa học kỹ thuật công nghệ để người khuyết tật có thể làm chủ được các phương án sản xuất kinh doanh, tự tạo việc làm bền vững. Số liệu ở bảng 3.15 cho thấy số người khuyết tật tự tạo được việc làm sau khi thụ hưởng các chính sách hỗ trợ liên tục tăng lên, năm 2020 có 167 người khuyết tật tự tạo được việc làm mới sau khi được hỗ trợ về kỹ thuật, công nghệ sản xuất, đến năm 2024 tăng lên 229 người. Trong khi đó, số người khuyết tật tự tạo được việc làm mới sau khi được hưởng chính sách tín dụng ưu đãi tăng từ 213 người năm 2020 lên 248 người năm 2024.

*- Về hỗ trợ các tổ chức, doanh nghiệp sử dụng người lao động là người khuyết tật*

Chính quyền thành phố Hà Nội đã triển khai đồng bộ các cơ chế, chính sách hỗ trợ cho tổ chức, cá nhân, doanh nghiệp sử dụng người lao động là người khuyết tật như: hỗ trợ về tín dụng, hỗ trợ về thuế, hỗ trợ về mở rộng thị trường tiêu thụ, hỗ trợ về mặt bằng sản xuất, hỗ trợ về khoa học công nghệ để doanh nghiệp thu hút nhiều lao động khuyết tật hơn. Phương thức và mức hỗ trợ cụ thể đều tuân thủ Nghị định của Chính phủ về thực hiện một số điều của Luật Người khuyết tật. Số liệu thống kê ở hình 3.4 cho thấy, số lượng doanh nghiệp được nhận ưu đãi về tín dụng, ưu đãi về thuế thu nhập doanh nghiệp liên tục tăng lên trong giai đoạn 2020 – 2024. Kết quả này phản ánh rằng chính quyền thành phố Hà Nội ngày càng coi trọng chính sách tín dụng và chính sách thuế làm đòn bẩy chính sách để thu hút các tổ chức, doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội quan tâm giải quyết việc làm đối với người khuyết tật.

### **3.3.2. Những tồn tại, hạn chế**

*- Về hỗ trợ đào tạo nghề*

Mặc dù có sự gia tăng về quy mô, số lượng các cơ sở dạy nghề đối với người khuyết tật. Tuy nhiên, hiện nay đội ngũ giáo viên giảng dạy tại các cơ sở dạy nghề đối với người khuyết tật trên địa bàn thành phố Hà Nội chưa được đảm bảo. Số liệu ở hình 3.3 cho thấy số người khuyết tật được hỗ trợ đào tạo nghề tăng nhanh nhưng số lượng giáo viên tại các cơ sở dạy nghề đối với người khuyết tật lại tăng rất chậm, sự bất hợp lý này khó đảm bảo được chất lượng của công tác dạy nghề đối với người khuyết tật hiện nay. Bên cạnh đó, mức kinh phí hỗ trợ đối với công tác dạy nghề có xu hướng giảm xuống trong giai đoạn 2020 – 2024, nguồn kinh phí hỗ trợ chủ yếu từ ngân sách cho thấy chính quyền thành phố Hà Nội chưa quan tâm đến công tác xã hội hóa đào tạo nghề đối với người khuyết tật.

Thành phố Hà Nội cũng chưa quan tâm đến công tác xã hội hóa trong đào tạo nghề đối với người khuyết tật. Nguồn kinh phí giành cho công tác hỗ trợ đào tạo nghề đối với người khuyết tật hiện nay chủ yếu lấy từ ngân sách của thành phố cho sự nghiệp giáo dục và đào tạo hằng năm. Các chỉ tiêu đào tạo nghề đối với người khuyết tật mới chỉ lồng ghép trong các chỉ tiêu đào tạo nghề cho đối tượng chính sách, nhiều người khuyết tật khó tiếp cận bình đẳng cơ hội được đào tạo nghề.

*- Về hỗ trợ giới thiệu việc làm*

Các hoạt động giới thiệu việc làm tuy được tổ chức thường niên hàng năm nhưng vẫn còn mang tính hình thức, chưa có sự chuyển biến và đổi mới về cách thức hoạt động. Số lượng các tổ chức, doanh nghiệp tham gia phiên giới thiệu việc làm đối với người khuyết tật có xu hướng giảm (năm 2020 có 76 tổ chức, doanh nghiệp tham gia phiên giới thiệu việc làm đối với người khuyết tật, đến năm 2024 chỉ có 66 tổ chức, doanh nghiệp), kết quả khảo sát của đội ngũ cán bộ công chức về chính sách hỗ trợ giới thiệu việc làm đối với người khuyết tật ở bảng 3.13 cũng cho thấy điều này khi mức điểm đánh giá đối với tiêu chí “Các doanh nghiệp quan tâm tới các phiên giới thiệu việc làm đối với người khuyết tật ngày càng lớn” chỉ đạt mức kém với 2.56 điểm. Mức kinh phí hỗ trợ giới thiệu việc làm của thành phố Hà Nội hiện nay cũng khá eo hẹp và chủ yếu là kinh phí từ ngân sách (Bảng 3.10).

Bên cạnh đó, người khuyết tật trên địa bàn thành phố Hà Nội cũng có ít thông tin về vị trí việc làm và nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp. Điều này được khẳng định thông qua ý kiến đánh giá của cán bộ công chức ở bảng 3.13, tiêu chí “Người khuyết tật có nhiều thông tin về vị trí việc làm và nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp” bị đánh giá ở mức kém với 2.57 điểm.

*- Về hỗ trợ tự tạo việc làm*

Số liệu thống kê ở bảng 3.16 đã chỉ ra rằng nhóm người khuyết tật có trình độ chuyên môn về nhập liệu, lập trình viên, thiết kế đồ họa là đối tượng nhận được ít sự hỗ trợ tự tạo việc làm, điều này phản ánh rằng chính quyền thành phố Hà Nội chưa thật sự quan tâm tạo sinh kế cho nhóm người khuyết tật này. Bên cạnh đó, chính quyền thành phố Hà Nội chưa làm tốt công tác truyền thông nâng cao nhận thức về việc làm đối với người khuyết tật, để giúp người khuyết tật xóa bỏ mặc cảm, tự ti trong tìm kiếm việc làm (kết quả điều tra khảo sát của đội ngũ cán bộ công chức cũng đã chỉ ra rằng nội dung “Thành phố đã làm tốt công tác truyền thông nâng cao nhận thức về việc làm đối với người khuyết tật” bị đánh giá ở mức kém với 2.05 điểm.

*- Về hỗ trợ các tổ chức, doanh nghiệp sử dụng người lao động là người khuyết tật*

Trong các hình thức hỗ trợ tổ chức, doanh nghiệp sử dụng người lao động là người khuyết tật, chính quyền thành phố Hà Nội mới chỉ chú trọng đến chính sách ưu đãi tín dụng, ưu đãi về thuế. Trong khi đó, hình thức hỗ trợ kinh phí để doanh nghiệp cải tạo điều kiện, môi trường làm việc phù hợp đối với người khuyết tật lại chưa được

coi trọng (giai đoạn 2020 – 2024 chỉ có 05 doanh nghiệp nhận được hỗ trợ, riêng năm 2020 không ghi nhận doanh nghiệp nào, trong khi đó doanh nghiệp nhận được ưu đãi về tín dụng và thuế chiếm tỷ lệ rất lớn). Nhiều doanh nghiệp khó tiếp cận với ưu đãi về thuế do thủ tục hành chính còn rườm rà, nhiều doanh nghiệp ngại nhận hỗ trợ do mức hỗ trợ kém hấp dẫn trong khi đó chi phí tuân thủ cao.

Số lượng doanh nghiệp tham gia tuyển dụng người lao động là người khuyết tật trên địa bàn thành phố Hà Nội vẫn còn rất khiêm tốn so với tiềm năng, thế mạnh của doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội. Doanh nghiệp vẫn gặp khó khăn trong tiếp cận nguồn vốn tín dụng ưu đãi của Ngân hàng Chính sách xã hội và khó khăn trong tiếp cận chính sách ưu đãi về mặt bằng sản xuất, về mở rộng thị trường tiêu thụ (ý kiến đánh giá của đội ngũ cán bộ công chức ở bảng 3.20 cũng đã chỉ ra rằng nội dung “Tổ chức, doanh nghiệp tiếp cận dễ dàng tín dụng ưu đãi từ phía Ngân hàng CSXH thành phố Hà Nội” bị đánh giá ở mức kém với 2.09 điểm, trong khi đó ý kiến đánh giá của doanh nghiệp cũng chỉ ra rằng có 02 nội dung bị đánh giá kém là nội dung “Hạn mức cho vay đáp ứng được nhu cầu của doanh nghiệp” với 2.18 điểm và nội dung “Quy trình vay vốn từ NHCSXH đơn giản, thuận tiện” với 2.27 điểm.

Trong thực thi các chính sách hỗ trợ tổ chức, doanh nghiệp sử dụng lao động là người khuyết tật, chính quyền thành phố Hà Nội cũng chưa chỉ đạo các cơ quan chức năng đổi mới thủ tục hành chính để tạo điều kiện thuận lợi cho tổ chức, doanh nghiệp tiếp cận các chính sách hỗ trợ (ý kiến đánh giá của doanh nghiệp cũng đã chỉ ra rằng nội dung “Thủ tục hành chính để tiếp cận các chính sách hỗ trợ là đơn giản, thuận tiện” bị đánh giá ở mức điểm kém với 2.19 điểm.

### **3.3.3. Nguyên nhân của những tồn tại, hạn chế**

#### *3.3.3.1. Nguyên nhân khách quan*

Một là, do luật pháp và cơ chế chính sách về giải quyết việc làm đối với người khuyết tật của Nhà nước chưa hoàn thiện.

Hiện nay, các cơ chế chính sách trong hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với người khuyết tật mới chỉ dừng lại ở những quy định chung Nghị định của chính phủ Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Người khuyết tật năm 2012, trong khi đó Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội vẫn chưa có Thông tư, Hướng dẫn, Quy định chi tiết về thực hiện chính sách hỗ trợ việc làm đối với người khuyết tật. Vương mắc trên ảnh hưởng không nhỏ đến cơ hội tiếp cận việc làm của người khuyết tật trên

địa bàn thành phố Hà Nội. Bởi khi chưa có cơ chế, chính sách cụ thể, quy định rõ ràng thì các cơ quan chức năng của thành phố Hà Nội rất khó thực thi, triển khai các chính sách hỗ trợ việc làm của nhà nước đối với người khuyết tật. Trong các quy định để người khuyết tật được hưởng chính sách đào tạo nghề, vẫn còn bộc lộ bất cập. Chẳng hạn, điều kiện để người khuyết tật được hỗ trợ dạy nghề là người học cần đáp ứng yêu cầu về trình độ học vấn. Đối với những cá nhân bình thường, việc yêu cầu về trình độ học vấn có thể là điều kiện cần nhưng đối với người khuyết tật, việc đặt ra yêu cầu trình độ học vấn sẽ giới hạn cơ hội được đào tạo nghề của đối tượng này. Bởi sự hạn chế, khiêm khuyết về mặt cơ thể dẫn đến các rào cản về giao tiếp và tham gia các hoạt động xã hội nên rất ít người khuyết tật đạt được một trình độ giáo dục nhất định. Mặt khác, người học cần có phương án tự tạo việc làm sau học nghề và phải đảm bảo tính khả thi. Quy định này chưa phù hợp đối với người khuyết tật. Tiêu chí “phương án tự tạo việc làm” dường như trở thành rào cản ngăn người khuyết tật đến với cơ hội được đào tạo nghề. Việc yêu cầu người khuyết tật phải có phương án tự tạo việc làm khi chưa được đào tạo nghề hay thậm chí chưa có bất kỳ kỹ năng nghề nghiệp nào là không hợp lý. Hơn nữa, phương án này phải “đảm bảo tính khả thi”, mà nhà làm luật không giải thích như thế nào là một phương án đảm bảo tính khả thi. Hoặc về kinh phí hỗ trợ đào tạo, điểm b, khoản 2, điều 5 Quyết định 46/2015/QĐ-TTg quy định chính sách hỗ trợ đào tạo trình độ sơ cấp, đào tạo dưới 3 tháng quy định về mức hỗ trợ đi lại đối với người khuyết tật: Mức hỗ trợ tiền đi lại 300.000 đồng/ người/ khóa học nếu địa điểm đào tạo ở xa nơi cư trú từ 5 km trở lên. Mức hỗ trợ này chưa phù hợp với thực tế. Bởi người khuyết tật là người khó khăn về di chuyển, do đó, chi phí này không thể đủ để chi trả cho việc đi lại trong suốt khóa học. Những yếu tố này có thể cản trở người khuyết tật tham gia các khóa học. Chính những bất cập về cơ chế, chính sách nêu trên phần nào đã cản trở sự tham gia của người khuyết tật trên địa bàn thành phố Hà Nội vào chính sách hỗ trợ đào tạo nghề của nhà nước trong thời gian qua.

*Hai là*, do sự nỗ lực của một bộ phận người khuyết tật trên địa bàn thành phố Hà Nội chưa cao

Một bộ phận người khuyết tật trên địa bàn thành phố Hà Nội vẫn có tư tưởng mặc cảm, tự ti về bản thân, không muốn tham gia vào các chính sách hỗ trợ việc làm của chính quyền thành phố (xem Phụ lục 5), do đó đã gây ra nhiều khó khăn cho công tác tuyên truyền, vận động người khuyết tật tham gia vào các chính sách hỗ trợ. Hơn nữa,

một bộ phận người khuyết tật sau khi được hưởng các chính sách hỗ trợ nhưng lại thiếu sự cố gắng trong việc đào tạo nghề, tự tạo việc làm, còn có tư tưởng trông chờ, dựa dẫm, ỷ lại vào sự hỗ trợ của nhà nước do đó gây ra nhiều khó khăn cho công tác giới thiệu việc làm, khiến cho nhiều doanh nghiệp không hứng thú trong việc tuyển dụng người lao động là người khuyết tật. Ý kiến phỏng vấn sâu của ông T.V.T, Trung tâm Dịch vụ việc làm Hà Nội ở hộp 3.5 cũng khẳng định về nguyên nhân này.

**Hộp 3.5:**

“Người khuyết tật thường có tâm lý mặc cảm, tự ti về bản thân do đó chúng tôi gặp rất nhiều khó khăn khi tư vấn, giới thiệu việc làm cho họ. Hiện nay, nhiều người khuyết tật do được hưởng các chính sách trợ giúp của nhà nước nên rất dễ bằng lòng, thỏa mãn, không muốn tham gia thị trường lao động...”

- Ông T.V.T, Trung tâm Dịch vụ việc làm Hà Nội

Ba là, do nhận thức của doanh nghiệp trong sử dụng người lao động là người khuyết tật chưa tốt

**Hộp 3.6:**

“Các doanh nghiệp hiện nay thường không giành nhiều sự quan tâm đến việc cải thiện điều kiện, môi trường làm việc đối với người khuyết tật, như xây lối đi riêng, có khu vệ sinh riêng... do đó rất khó thu hút lao động là người khuyết tật. Nhìn chung, các doanh nghiệp khi tham gia các phiên giao dịch việc làm lồng ghép đối với người khuyết tật vẫn chủ yếu là tìm lao động không khuyết tật...”

- Bà N.T.T.T, phòng Lao động – Tiền lương, BHXH, Sở Lao động, Thương binh và Xã hội Hà Nội (nay là Sở Nội vụ thành phố Hà Nội)

Trong thời gian qua, doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội tham gia các phiên giao dịch việc làm nhưng chủ yếu là tìm kiếm người lao động không khuyết tật, chưa thật sự quan tâm đến công tác tuyển dụng người lao động là người khuyết tật, thậm chí có doanh nghiệp sau khi được hưởng các chính sách hỗ trợ của nhà nước nhưng không cam kết sử dụng lâu dài người lao động là người khuyết tật, do đó khiến cho các chính sách hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với người khuyết tật giảm đi ý nghĩa xã

hội tốt đẹp, người khuyết tật vẫn gặp khó khăn trong tìm kiếm những công việc phù hợp tại các doanh nghiệp. Bên cạnh đó, nhiều doanh nghiệp thiếu kinh nghiệm quản lý lao động là người khuyết tật, không đầu tư vào cơ sở vật chất kỹ thuật, trang thiết bị phù hợp với người khuyết tật (xây dựng lối đi riêng đối với người khuyết tật, nhà vệ sinh riêng đối với người khuyết tật...), do đó người khuyết tật vẫn gặp nhiều khó khăn tại nơi làm việc, ảnh hưởng đến khả năng tạo được việc làm bền vững cho mình. Ý kiến đánh giá ở Hộp 3.6 cũng đã khẳng định nguyên nhân này.

### 3.3.3.2. Nguyên nhân chủ quan

*Thứ nhất*, do tổ chức bộ máy của nhà nước về hỗ trợ việc làm đối với người khuyết tật trên địa bàn thành phố Hà Nội chưa hoàn thiện.

Hiện nay, tổ chức bộ máy của chính quyền thành phố Hà Nội về hỗ trợ việc làm đối với người khuyết tật vẫn chưa hoàn thiện, còn có sự chồng chéo giữa các cơ quan trong tổ chức triển khai thực hiện (Sở Nội vụ thành phố Hà Nội là cơ quan tổ chức thực hiện công tác đào tạo nghề, nhưng chưa có sự phối hợp với Sở Giáo dục và Đào tạo trong xây dựng kế hoạch, nội dung, chương trình đào tạo nghề, bảo đảm đội ngũ giáo viên tham gia dạy nghề đối với người khuyết tật), do đó dẫn đến những khó khăn nhất định trong tổ chức triển khai các chính sách hỗ trợ. Bên cạnh đó, cũng chưa có sự phối hợp giữa Sở Nội vụ thành phố Hà Nội với Sở Thông tin và Truyền thông thành phố Hà Nội trong tuyên truyền, vận động, nâng cao nhận thức của toàn xã hội về việc làm đối với người khuyết tật, kêu gọi doanh nghiệp hưởng ứng chính sách việc làm đối với người khuyết tật. Do đó, chưa tạo ra được sự đồng thuận giữa chính quyền thành phố, các tổ chức, doanh nghiệp, người dân trong giải quyết việc làm đối với người khuyết tật trên địa bàn thành phố Hà Nội. Ngay tại Sở Nội vụ Hà Nội, vẫn chưa có sự phối hợp giữa Phòng Việc làm – An toàn lao động, Phòng Giáo dục nghề nghiệp với Phòng Lao động – Tiền lương, Bảo hiểm xã hội trong việc thu thập thông tin về nhu cầu đào tạo nghề, nhu cầu giới thiệu việc làm của người khuyết tật để tham mưu cho lãnh đạo Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Hà Nội xây dựng các cơ chế, chính sách hỗ trợ việc làm đối với người khuyết tật, do đó đã gây ra nhiều khó khăn cho công tác thực thi các chính sách hỗ trợ việc làm đối với người khuyết tật.

*Thứ hai*, do trình độ chuyên môn, năng lực của một bộ phận cán bộ quản lý, hoạch định chính sách về hỗ trợ của nhà nước đối với việc làm đối với người khuyết tật chưa đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ được giao.

Đội ngũ cán bộ quản lý, hoạch định chính sách về hỗ trợ của nhà nước đối với việc làm đối với người khuyết tật trên địa bàn thành phố Hà Nội hiện nay vẫn còn thiếu cả về số lượng và chất lượng, nhiều cán bộ quản lý, hoạch định chính sách phải thực hiện nhiều nhiệm vụ kiêm nhiệm, do đó tạo ra nhiều khó khăn cho công tác quản lý, tổ chức triển khai các chính sách hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với người khuyết tật trên địa bàn thành phố Hà Nội, thậm chí có cán bộ quản lý yếu kém về phẩm chất đạo đức và năng lực trình độ chuyên môn nên làm giảm hiệu quả của công tác hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với người khuyết tật trên địa bàn thành phố Hà Nội.

*Thứ ba*, do nguồn lực của nhà nước về hỗ trợ việc làm đối với người khuyết tật trên địa bàn thành phố Hà Nội còn hạn chế.

Trong giai đoạn 2020 – 2024, nguồn lực của nhà nước về hỗ trợ việc làm đối với người khuyết tật ở Việt Nam nói chung, ở thành phố Hà Nội nói riêng vẫn còn rất hạn chế. Chính vì nguồn lực hạn chế nên ảnh hưởng rất lớn đến hiệu quả của công tác đào tạo nghề, giới thiệu việc làm, hỗ trợ tự tạo việc làm và hỗ trợ các tổ chức, doanh nghiệp sử dụng người lao động là người khuyết tật. Nhiều cơ sở dạy nghề đối với người khuyết tật do hạn chế về nguồn lực nên thiếu sách vở, trang thiết bị dạy học đã xuống cấp nhưng không được đầu tư kịp thời, nguồn kinh phí để hỗ trợ giáo viên cũng rất khó khăn, do đó ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng của công tác dạy nghề đối với người khuyết tật, thu hút giáo viên tham gia dạy nghề đối với người khuyết tật. Đối với các doanh nghiệp, nguồn lực của Ngân hàng Chính sách xã hội để mở rộng cho vay đối với những doanh nghiệp sử dụng người lao động cũng rất hạn chế, nhiều doanh nghiệp không thể tiếp cận được các gói tín dụng ưu đãi của nhà nước hoặc tham gia thuê mặt bằng sản xuất kinh doanh...do đó không hào hứng tuyển dụng người lao động là người khuyết tật.

**CHƯƠNG 4**  
**PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN HỖ TRỢ**  
**CỦA NHÀ NƯỚC VỀ VIỆC LÀM ĐỐI VỚI NGƯỜI KHUYẾT TẬT**  
**TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI TRONG THỜI GIAN TỚI**

**4.1. BỐI CẢNH MỚI VÀ PHƯƠNG HƯỚNG HOÀN THIỆN HỖ TRỢ**  
**CỦA NHÀ NƯỚC VỀ VIỆC LÀM ĐỐI VỚI NGƯỜI KHUYẾT TẬT TRÊN ĐỊA**  
**BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI ĐẾN NĂM 2030, ĐỊNH HƯỚNG ĐẾN NĂM 2035**

**4.1.1. Bối cảnh mới tác động đến hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với người khuyết tật trên địa bàn thành phố Hà Nội**

Hiện nay, tình hình kinh tế - chính trị - xã hội thế giới ngày càng diễn biến phức tạp: Xung đột quân sự Nga – Ukraina chưa đi đến hồi kết, chiến tranh thương mại Mỹ - Trung được dự báo có những biến động khó lường, kinh tế thế giới đối mặt với đợt suy thoái sau đại dịch Covid-29, tình hình chính trị ở Biển Đông diễn biến phức tạp với những âm mưu, thủ đoạn bành trướng của Trung Quốc và một số cường quốc. Bối cảnh trên đặt ra nhiều thách thức cho Việt Nam trong đẩy mạnh tăng trưởng, phát triển kinh tế trong thời gian tới. Kinh tế Việt Nam được dự báo sẽ có tốc độ tăng trưởng chậm trong thời gian tới, nhiều doanh nghiệp sẽ phải đối mặt với những khó khăn trong nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh, cải thiện năng lực cạnh tranh, tối đa hóa lợi nhuận trên thị trường. Tình hình trên có ảnh hưởng không nhỏ đến nguồn lực của nhà nước giành cho công tác hỗ trợ về việc làm đối với NKT trong thời gian tới. Bởi như đã phân tích ở các nhân tố ảnh hưởng đến hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với NKT, khi nguồn lực của nhà nước được đảm bảo thì nhà nước sẽ thực hiện tốt hơn chính sách hỗ trợ việc làm đối với NKT. Ngược lại, nguồn lực hạn chế sẽ ảnh hưởng rất lớn đến hiệu lực, hiệu quả của các chính sách hỗ trợ việc làm đối với NKT.

Ở trong nước, chính phủ đang đẩy mạnh công cuộc chuyển đổi số trong nền kinh tế, cùng với sự chuyên dịch phân công lao động xã hội theo hướng chuyên môn hóa ngày càng cao, nhiều ngành nghề mới xuất hiện đòi hỏi người lao động có trình độ chuyên môn nghiệp vụ cao, nắm bắt tiến bộ của khoa học công nghệ hiện đại...Bối cảnh này cũng đặt ra rất nhiều thách thức cho công tác hỗ trợ của nhà nước đối với việc làm đối với NKT ở Việt Nam nói chung, trên địa bàn thành phố Hà Nội nói riêng. Cụ thể là, chính quyền thành phố Hà Nội phải tăng cường chỉ đạo đối với công tác giáo dục

ngành nghiệp đối với NKT theo hướng đổi mới. Các trung tâm dạy nghề, trung tâm giáo dục hướng nghiệp đối với NKT cần có chiến lược đào tạo những ngành nghề đối với NKT phù hợp với yêu cầu của công cuộc chuyển đổi số như nghề nhập liệu, nghề lập trình viên, nghề thiết kế đồ họa... những công việc phù hợp với NKT vận động thân trên, NKT nhẹ. Bên cạnh đó, các trung tâm dạy nghề, trung tâm giáo dục hướng nghiệp cần đầu tư hệ thống trang thiết bị học tập hiện đại, hoàn thiện cơ sở vật chất để nâng cao hơn nữa chất lượng đào tạo nghề đối với NKT, thực hiện tốt những yêu cầu trên mới có thể thực hiện tốt chính sách hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với NKT trên địa bàn thành phố Hà Nội.

Cùng với chuyển đổi số, cách mạng công nghiệp lần thứ tư đang tác động sâu rộng trong toàn bộ các ngành nghề, lĩnh vực của nền kinh tế cũng đặt ra nhiều thuận lợi và thách thức cho công tác hỗ trợ về việc làm đối với NKT của chính quyền thành phố Hà Nội. Cách mạng công nghiệp lần thứ tư với trụ cột như công nghệ thực tế ảo, công nghệ số hóa sẽ tạo nhiều thuận lợi để đổi mới, nâng cao hiệu quả hoạt động hỗ trợ đào tạo nghề đối với NKT, sự kết nối thông tin nhanh chóng trên các phương tiện truyền thông đại chúng tạo nhiều thuận lợi để đẩy mạnh công tác xúc tiến việc làm, thực hiện tốt chính sách hỗ trợ về giới thiệu việc làm đối với NKT, thay cho việc tổ chức các sàn giao dịch việc làm truyền thống. Tuy nhiên, cách mạng công nghiệp lần thứ tư cũng đặt ra một số thách thức trong thực hiện chính sách hỗ trợ về việc làm đối với NKT, đó là: do nguồn nhân lực là yếu tố quyết định sự thành bại trong hoạt động sản xuất kinh doanh nên doanh nghiệp thường ít quan tâm sử dụng lao động là NKT, thực tế này đòi hỏi nhà nước cần xây dựng các cơ chế, chính sách nhằm khuyến khích hơn nữa đối với những doanh nghiệp sử dụng lao động là người khuyết tật, thậm chí có những chế tài buộc doanh nghiệp thực hiện trách nhiệm xã hội của mình trong giải quyết việc làm đối với NKT.

Bên cạnh đó, Đảng và Nhà nước ta đang đẩy mạnh công cuộc tinh gọn bộ máy nhà nước theo hướng “tinh - gọn - hiệu năng - hiệu lực - hiệu quả” và tổ chức mô hình chính quyền địa phương hai cấp. Bối cảnh này đặt ra nhiều thuận lợi và khó khăn cho hoạt động hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với NKT ở Việt Nam nói chung và trên địa bàn thành phố Hà Nội nói riêng. Những thuận lợi có thể nhận thấy là: sau khi tinh gọn bộ máy, chính quyền thành phố Hà Nội sẽ tối ưu hóa được nguồn lực, đặc biệt là nguồn lực tài chính để thực thi tốt hơn các chính sách hỗ trợ về việc làm đối với NKT, nâng cao được năng lực tổ chức thực hiện của tổ chức bộ máy về hỗ trợ việc làm đối với

NKT... Tuy nhiên, thách thức đặt ra từ bối cảnh này là chính quyền thành phố Hà Nội phải tăng cường phân cấp cho cấp xã trong việc xây dựng các cơ chế, chính sách, tổ chức thực thi các hoạt động hỗ trợ về việc làm đối với NKT, bởi vì quy mô của cấp xã mới sẽ rất lớn, mô hình tổ chức chính quyền địa phương hai cấp đặt ra yêu cầu phải bám dân, gần dân hơn trong thực thi công quyền. Trong khi đó, các cơ chế, chính sách hỗ trợ việc làm đối với NKT của thành phố Hà Nội hiện nay chủ yếu do thành phố ban hành, cơ quan tham mưu trước đây là Sở Lao động Thương binh và Xã hội. Sau khi sáp nhập đã chuyển chức năng, nhiệm vụ về Sở Nội vụ. Nếu thành phố Hà Nội không hoàn thiện tổ chức bộ máy mới về hỗ trợ việc làm đối với NKT, tăng cường phân cấp hỗ trợ cho cấp xã, sẽ rất khó đạt được tính hiệu lực, hiệu quả trong công tác hỗ trợ về việc làm đối với NKT.

Có thể thấy rằng, bối cảnh thế giới và trong nước nêu trên đặt ra nhiều thuận lợi và thách thức cho chính quyền thành phố Hà Nội trong thực hiện chính sách hỗ trợ về việc làm đối với NKT. Để hoàn thiện chính sách hỗ trợ, chính quyền thành phố Hà Nội phải thực hiện đồng bộ, toàn diện các chính sách hỗ trợ về việc làm đối với NKT trong thời gian tới, những giải pháp cụ thể sẽ được đề cập ở mục 4.2 trong luận án này.

#### **4.1.2. Phương hướng hoàn thiện hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với người khuyết tật trên địa bàn thành phố Hà Nội đến năm 2030, định hướng đến năm 2035**

Hỗ trợ của chính quyền thành phố Hà Nội về việc làm đối với NKT hướng tới giúp NKT có việc làm, tự khẳng định bản thân, góp phần tạo ra của cải vật chất cho xã hội, sống có ích với xã hội, giảm bớt gánh nặng cho xã hội. Do vậy thành phố Hà Nội cần đẩy mạnh hỗ trợ việc làm đối với NKT theo hướng tối ưu hóa các hoạt động:

- Tăng cường, đa dạng hóa các hoạt động trong hỗ trợ việc làm đối với NKT. Bên cạnh bố trí nguồn lực hỗ trợ từ ngân sách trung ương và thành phố, chính quyền thành phố Hà Nội cần huy động nguồn lực từ ngoài ngân sách cho công tác hỗ trợ việc làm đối với NKT thông qua công tác vận động, tuyên truyền các doanh nghiệp trên địa bàn thực hiện tốt trách nhiệm xã hội của mình. Thành phố cần tiết giảm các khoản chi thường xuyên không cần thiết để giành nhiều nguồn lực hơn từ ngân sách cho công tác hỗ trợ việc làm đối với NKT.

- Xây dựng quy trình thu hút sự tham gia của NKT vào việc thiết kế các dịch vụ, lập kế hoạch hỗ trợ. Hiện nay, NKT trên địa bàn thành phố Hà Nội nói chung và cả nước

nói riêng, đều có đặc điểm chung là mang trong mình tâm lý tự ti, e ngại khi tham gia vào các hoạt động cộng đồng. Do đó, khi xây dựng các cơ chế, chính sách hỗ trợ, thành phố Hà Nội cần làm tốt công tác truyền thông, nâng cao nhận thức đối với NKT về chính sách giải quyết việc làm của Đảng và Nhà nước, nâng cao nhận thức đối với NKT về tạo lập sinh kế bền vững cho bản thân.

- Tạo môi trường pháp lý và hành chính thuận lợi để thu hút sự tham gia của khu vực phi chính phủ, phi lợi nhuận, các tổ chức nhân đạo trong việc “chung tay” giải quyết việc làm đối với NKT. Thành phố Hà Nội cần nghiên cứu các cơ chế, chính sách đặc thù để không những khuyến khích các tổ chức, doanh nghiệp tham gia giải quyết việc làm đối với NKT mà có cơ chế, chính sách buộc các tổ chức, doanh nghiệp tham gia vào giải quyết việc làm đối với NKT. Tạo mọi điều kiện thuận lợi để các tổ chức phi chính phủ, phi lợi nhuận, các tổ chức nhân đạo ở Việt Nam được tham gia giải quyết việc làm đối với NKT.

- Đẩy mạnh việc thực hiện chính sách xã hội hóa nhằm huy động sự tham gia của tất cả mọi thành phần trong xã hội trong việc hỗ trợ NKT tiếp cận, giải quyết vấn đề việc làm. Trong đó, khối chuyên ngành thuộc nhà nước đóng vai trò chủ đạo, hoạch định chính sách, điều phối nguồn lực và đảm bảo việc cung cấp các dịch vụ công tác xã hội có chất lượng hiệu quả và công bằng. Đồng thời, khuyến khích người dân, doanh nghiệp, tổ chức xã hội, cá nhân, tổ chức nước ngoài cùng tham gia hưởng ứng phong trào “Vì NKT”.

## **4.2. GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN HỖ TRỢ CỦA NHÀ NƯỚC VỀ VIỆC LÀM ĐỐI VỚI NGƯỜI KHUYẾT TẬT TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI ĐẾN NĂM 2030, ĐỊNH HƯỚNG ĐẾN NĂM 2035**

### **4.2.1. Hoàn thiện hỗ trợ về đào tạo nghề**

\* *Căn cứ của giải pháp*: như đã phân tích ở mục 3.3.2 về hỗ trợ của chính quyền thành phố Hà Nội trong đào tạo nghề đối với NKT đã chỉ ra rằng đội ngũ giáo viên tham gia vào công tác đào tạo nghề đối với NKT vẫn còn thiếu, mức kinh phí hỗ trợ đào tạo nghề đối với NKT của chính quyền thành phố Hà Nội vẫn còn eo hẹp, thành phố chưa chú trọng đến xã hội hóa dạy nghề đối với NKT, nội dung và chương trình đào tạo nghề đối với NKT chưa theo kịp xu thế của bối cảnh chuyển đổi số, thành phố chưa có mục tiêu cụ thể đối với NKT trong xây dựng kế hoạch đào tạo nghề... Trong khi đó, bài học kinh nghiệm của thành phố Hải Phòng như đã phân tích ở mục 2.3.1.1 cho thấy, để thực

hiện tốt hỗ trợ về đào tạo nghề đối với NKT cần phải tăng cường năng lực của cơ sở đào tạo về đội ngũ giáo viên, phương tiện, thiết bị và cơ sở vật chất phù hợp với yêu cầu đào tạo nghề, ngoài việc sử dụng hiệu quả nguồn lực nhà nước cần phải tập trung huy động nguồn lực của các tổ chức, cá nhân trong và ngoài thành phố hỗ trợ cho đào tạo nghề. Từ hạn chế đã nêu và bài học kinh nghiệm của thành phố Hải Phòng, tác giả luận án nhận thấy cần thiết phải hoàn thiện hỗ trợ về đào tạo nghề đối với NKT trên địa bàn thành phố Hà Nội trong thời gian tới.

*\* Nội dung của giải pháp:*

*Một là*, tăng cường năng lực của cơ sở đào tạo về đội ngũ giáo viên dạy nghề đối với NKT, phương tiện, thiết bị và cơ sở vật chất phù hợp với yêu cầu đào tạo nghề, công việc đối với NKT dựa trên kết quả khảo sát và kế hoạch tổ chức đào tạo. UBND thành phố Hà Nội cần chỉ đạo Sở Nội vụ, Sở Giáo dục và Đào tạo phối hợp nghiên cứu, tham mưu cho lãnh đạo UBND thành phố Hà Nội các cơ chế, chính sách ưu đãi để tuyển dụng giáo viên dạy nghề đối với NKT, chú trọng tuyển dụng giáo viên tốt nghiệp chuyên ngành giáo dục đặc biệt để bảo đảm đầy đủ số lượng giáo viên dạy nghề đối với NKT. Mặt khác, chính quyền thành phố Hà Nội cần giao Sở Nội vụ, Sở Giáo dục và Đào tạo phối hợp nghiên cứu hỗ trợ các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội tổ chức dạy nghề đối với NKT. Việc doanh nghiệp đứng ra tổ chức dạy nghề, thành lập cơ sở dạy nghề hay liên kết dạy nghề, tạo việc làm đối với NKT có nhiều ưu điểm, có thể khắc phục được những rào cản của NKT trong quá trình học nghề, tìm kiếm việc làm. Kinh nghiệm của các nước công nghiệp phát triển trên thế giới như Nhật Bản, Đức, Pháp từ lâu đã khẳng định việc đào tạo nghề phải xuất phát từ nhu cầu của doanh nghiệp và của thị trường.. Khi doanh nghiệp liên kết với cơ sở đào tạo nghề hai bên sẽ có sự thông tin qua lại. Nhờ đó, cơ sở đào tạo sẽ nắm bắt được nhu cầu của doanh nghiệp về ngành nghề đào tạo, số lượng đào tạo, trình độ đào tạo... Ngoài ra, doanh nghiệp cũng có thể cung cấp thêm các thông tin về sự phù hợp của các chương trình đào tạo, những nội dung cần cải tiến, bổ sung hoặc thay đổi trong giáo trình đào tạo nghề cho phù hợp theo yêu cầu của doanh nghiệp. Sự liên kết này góp phần khắc phục được tình trạng đào tạo tràn lan, không có trọng điểm và người lao động được đào tạo không có việc làm đồng thời góp phần hạn chế được tình trạng đào tạo thiên về lý thuyết, không gắn với thực tiễn. Khi doanh nghiệp thành lập cơ sở dạy nghề hoặc tổ chức các lớp dạy nghề ngay tại cơ sở để trực tiếp phục vụ cho nhu cầu sử dụng lao động trong sản xuất kinh doanh của mình và

phục vụ cho nhu cầu xã hội sẽ có nhiều thuận lợi hơn so với các cơ sở dạy nghề khác vì đã có sẵn hệ thống máy móc, thiết bị. Đây được coi là lợi thế số một, bởi đào tạo nghề nhất thiết phải có đầy đủ trang thiết bị cho người học nghề thực hành - điều mà không phải cơ sở đào tạo nghề nào cũng có được. Bên cạnh đó, doanh nghiệp có đội ngũ hướng dẫn thực hành nghề nhiều kinh nghiệm do họ thường xuyên được tiếp cận với những kỹ thuật và công nghệ mới. Khi doanh nghiệp trực tiếp đào tạo sẽ thuận lợi và chủ động trong việc tuyển chọn và sử dụng được đội ngũ lao động phù hợp với yêu cầu.

*Hai là*, sử dụng hiệu quả nguồn lực của Nhà nước, đồng thời tập trung huy động nguồn lực của các tổ chức, cá nhân trong và ngoài thành phố hỗ trợ đào tạo nghề đối với NKT. UBND thành phố Hà Nội cần xây dựng cơ chế, chính sách khuyến khích các tổ chức phi chính phủ, tổ chức nhân đạo quốc tế tham gia đào tạo nghề đối với NKT, không chỉ hỗ trợ doanh nghiệp sử dụng lao động là NKT mà còn hỗ trợ doanh nghiệp cả trong việc đào tạo nghề đối với NKT.

*Ba là*, tăng cường công tác tuyên truyền nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các cấp, các ngành trên địa bàn thành phố Hà Nội, nhất là đối với các doanh nghiệp và NKT. Đa dạng hóa các nội dung và hình thức tuyên truyền về hệ thống chính sách, pháp luật, các Chương trình, kế hoạch, đề án, dự án có liên quan đến NKT, đặc biệt là ý nghĩa và tầm quan trọng trong việc đào tạo nghề đối với NKT. Thành phố Hà Nội cần thường xuyên mở các lớp tập huấn nâng cao trình độ kỹ năng tuyên truyền, tư vấn nghề nghiệp đối với NKT. Tuyên truyền phản ánh những gương tập thể, cá nhân điển hình trong đào tạo nghề đối với NKT, gương NKT tiêu biểu trên các phương tiện thông tin đại chúng thông qua các phóng sự, chuyên đề, bản tin, video... Nâng cao chất lượng công tác quản lý Nhà nước trong việc thực hiện chính sách đào tạo nghề đối với NKT. Định kỳ hằng năm, Sở Nội vụ thành phố Hà Nội hướng dẫn và chỉ đạo các địa phương tiến hành khảo sát, tổng hợp số liệu về NKT (chi tiết theo các dạng tật, nhu cầu học nghề) để làm cơ sở xây dựng kế hoạch đào tạo nghề đối với NKT trên địa bàn thành phố Hà Nội hằng năm và giai đoạn. Tổ chức rà soát, hướng dẫn và kiểm tra giám sát việc thực hiện các chính sách hỗ trợ đào tạo nghề đối với NKT phù hợp với Bộ Luật Lao động, Luật NKT, Luật Việc làm, Luật Giáo dục nghề nghiệp và Công ước quốc tế về quyền của NKT ở các ngành, địa phương. Nghiên cứu đề xuất xây dựng cơ sở dữ liệu về giáo dục nghề nghiệp. Hoàn thiện hệ thống thông tin cung- cầu thị trường lao động. Thông qua việc tổ chức điều tra, cập nhật dữ liệu một cách đầy đủ, chính xác, khách quan; đảm bảo chủ động

việc khai thác các dữ liệu cung - cầu lao động; tiến hành cung cấp kịp thời cho người lao động, doanh nghiệp cũng như các đối tượng NKT để khai thác những thông tin về nhu cầu nhân lực, điều kiện việc làm, công tác đào tạo, chiến lược phát triển theo lĩnh vực, ngành nghề trên địa bàn thành phố Hà Nội. Chỉ đạo các cơ sở giáo dục nghề nghiệp tiến hành rà soát các điều kiện về tiếp cận đối với NKT đi lại, tiếp cận phòng học, nhà xưởng thực hành, các công trình khác. Rà soát, điều chỉnh chương trình, thời lượng để NKT có thể tiếp nhận kiến thức, kỹ năng nghề. Bố trí giáo viên phù hợp để hướng dẫn NKT học nghề (lý thuyết và kỹ năng nghề). Nghiên cứu đề xuất chính sách khuyến khích các cơ sở giáo dục nghề nghiệp, các doanh nghiệp trong đào tạo nghề, tạo việc làm đối với NKT.

*Bốn là*, Sở Nội vụ Hà Nội, Sở Giáo dục và Đào tạo Hà Nội cần nghiên cứu, đổi mới nội dung, chương trình đào tạo nghề đối với NKT theo hướng tăng cường đào tạo những ngành nghề phù hợp với NKT trong bối cảnh của nền kinh tế số, chuyển đổi số, ví dụ như nghề nhập liệu, lập trình viên, thiết kế đồ họa. Bởi đây là những ngành nghề mà doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng lớn trong tương lai. Khi NKT được đào tạo những ngành nghề trên, cơ hội để họ được tham gia vào thị trường lao động trong tương lai sẽ trở nên rộng mở hơn. Bên cạnh đó, cần tăng cường sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan, ban, ngành từ thành phố đến cơ sở, UBND các địa phương nhằm tăng cơ hội đào tạo nghề đối với NKT. Sở Nội vụ thành phố Hà Nội phối hợp với Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể, các Sở ngành: Giáo dục và Đào tạo, Nông nghiệp và Môi trường, Ngân hàng chính sách xã hội, UBND các địa phương triển khai chương trình đào tạo, giáo dục kỹ năng sống, kỹ năng nghề nghiệp, nâng cao trình độ văn hóa để NKT tham gia tốt hơn vào quá trình đào tạo, nhất là các nghề có yêu cầu về kỹ thuật cao, qua đó tạo điều kiện đối với NKT có thể tìm kiếm việc làm tốt hơn và thu nhập cao hơn.

*Năm là*, mỗi cơ sở đào tạo nghề cần tiến hành khảo sát nhu cầu nghề nghiệp của NKT, đánh giá khả năng đáp ứng nhu cầu nghề nghiệp, công việc/việc làm của họ để tiến hành lập kế hoạch tổ chức đào tạo; Tăng cường sự phối hợp giữa cơ sở đào tạo với các đơn vị cung cấp dịch vụ liên quan đến việc làm và phục hồi khả năng lao động đối với NKT, đảm bảo việc làm đối với NKT sau khi được đào tạo. Trong xây dựng kế hoạch đào tạo nghề đối với NKT, UBND thành phố Hà Nội cần xác định rõ số lượng cụ thể về NKT được hỗ trợ đào tạo nghề, tránh gộp NKT vào các đối tượng chính sách khác, bởi như hiện nay rất khó xác định được thành phố giành bao nhiêu chỉ tiêu trong

đào tạo nghề đối với NKT, gây khó khăn cho các trung tâm dạy nghề khi tiếp nhận đối tượng đào tạo nghề.

*Sáu là*, chính quyền các địa phương cần tuyên truyền, nâng cao nhận thức của tất cả mọi người trong xã hội, nhằm xóa bỏ cảm giác mặc cảm, tự ti của gia đình và bản thân NKT, nhằm xóa bỏ thái độ phân biệt đối xử với NKT, giúp họ hòa nhập cộng đồng, tìm được việc làm phù hợp, đóng góp sức mình vào việc xây dựng và phát triển đất nước. Theo đó, cần đa dạng hóa các nội dung và hình thức tuyên truyền về hệ thống chính sách, pháp luật, các chương trình, kế hoạch, đề án, dự án có liên quan đến NKT, đặc biệt là ý nghĩa và tầm quan trọng trong việc đào tạo và tuyển dụng lao động là NKT vào làm việc, quyền lợi của doanh nghiệp khi có lao động là NKT, thông qua đó nhằm nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các cấp, các ngành, cộng đồng doanh nghiệp về việc chống phân biệt đối xử với NKT.

*Bảy là*, rà soát, đánh giá việc thực hiện chính sách cũng như hiệu quả tác động của chính sách; những chính sách đang phát huy hiệu quả cần được tiếp tục đẩy mạnh thực hiện; các chính sách còn hạn chế, có vướng mắc cần khẩn trương nghiên cứu, đề xuất Chính phủ sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với thực tế. Quan trọng hơn nữa, thành phố Hà Nội cần phối hợp với Bộ Nội vụ, Bộ Tài chính nhằm đảm bảo nguồn tài chính cho thực hiện chính sách hỗ trợ NKT học nghề, hỗ trợ người sử dụng lao động nhận NKT vào làm việc, hỗ trợ những NKT có ý tưởng mở cơ sở sản xuất kinh doanh.

*Tám là*, cần phân định rõ chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và có chính sách đặc thù nhằm phát huy hơn nữa vai trò của các trung tâm đào tạo nghề. Cùng với đó các cơ quan chức năng xây dựng cơ sở dữ liệu về NKT để có những phân tích, đánh giá nhu cầu học nghề, việc làm của từng nhóm đối tượng, từ đó có chính sách hỗ trợ phù hợp, hiệu quả. Cần chú trọng mở rộng ngành nghề đào tạo. Danh mục ngành nghề đào tạo cần được quy định cụ thể và mở rộng sang các lĩnh vực đáp ứng nhu cầu của thị trường.

*Chín là*, trong xây dựng kế hoạch đào tạo nghề đối với NKT, cần xác định các chỉ tiêu cụ thể trong đào tạo nghề đối với NKT, tránh lồng ghép chỉ tiêu đào tạo nghề đối với NKT với các đối tượng chính sách khác để bảo đảm cơ hội tiếp cận bình đẳng của NKT đối với chính sách đào tạo nghề của thành phố. Thành phố Hà Nội cần nghiên cứu cơ chế đặc thù của thủ đô để đặt hàng một số doanh nghiệp, tổ chức xã hội trong đào tạo nghề, kết nối giữa đào tạo với sử dụng lao động khuyết tật trong các doanh nghiệp.

#### 4.2.2. Hoàn thiện hỗ trợ về giới thiệu việc làm

\* *Căn cứ của giải pháp:* Những năm qua, thành phố Hà Nội tổ chức thường niên các phiên giới thiệu việc làm đối với NKT. Tuy nhiên, các phiên giới thiệu việc làm đối với NKT vẫn còn mang tính hình thức, chưa có sự đổi mới về cách thức hoạt động. Số lượng doanh nghiệp tham gia các phiên giới thiệu việc làm đối với NKT có xu hướng giảm xuống, mức kinh phí của thành phố trong hỗ trợ giới thiệu việc làm chủ yếu là từ ngân sách và eo hẹp, thành phố Hà Nội cũng chưa làm tốt công tác truyền thông về giới thiệu việc làm. Trong các phiên giới thiệu việc làm, NKT chưa có nhiều thông tin về nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp, thông tin về vị trí việc làm, do đó chưa thật sự thu hút NKT tham gia giới thiệu việc làm và nâng cao hiệu quả của chính sách hỗ trợ giới thiệu việc làm đối với NKT. Bài học kinh nghiệm của thành phố Hồ Chí Minh trong hỗ trợ giới thiệu việc làm đối với NKT cũng đã chỉ ra rằng, cần phải triển khai nhiều các sản phẩm dịch vụ làm định kỳ lồng ghép trợ giúp NKT thuận lợi tiếp cận tìm kiếm việc làm. Với những lý do trên, để hoàn thiện chính sách hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với NKT trên địa bàn thành phố Hà Nội, UBND thành phố Hà Nội cần phải có những giải pháp cụ thể nhằm hoàn thiện hỗ trợ về giới thiệu việc làm đối với NKT.

\* *Nội dung của giải pháp:*

*Thứ nhất,* đổi mới hoạt động của các phiên giới thiệu việc làm đối với NKT, phiên giới thiệu việc làm lồng ghép đối với NKT để thu hút ngày càng nhiều hơn NKT tham gia vào thị trường lao động.

Trong giai đoạn 2026-2028, Sở Nội vụ thành phố Hà Nội cần chỉ đạo Trung tâm Dịch vụ việc làm Hà Nội nghiên cứu đổi mới cách thức hoạt động của các phiên giới thiệu việc làm đối với NKT. Chẳng hạn, Trung tâm Dịch vụ việc làm Hà Nội tăng cường các băng rôn, khánh tiết về việc làm đối với NKT tại các phiên giới thiệu việc làm để thu hút sự chú ý của doanh nghiệp và NKT, để NKT xóa bỏ mặc cảm, tự ti khi tham gia các phiên giới thiệu việc làm, giúp doanh nghiệp nhận thức sâu sắc hơn về trách nhiệm xã hội của mình trong tuyển dụng lao động là NKT. Trong giai đoạn 2028-2030, Trung tâm Dịch vụ việc làm Hà Nội cũng cần phối hợp với Hội NKT thành phố Hà Nội và các cấp hội trong việc tổ chức các gian giới thiệu việc làm cho từng đối tượng khuyết tật, để từng đối tượng khuyết tật có cơ hội bình đẳng trong tiếp cận dịch vụ giới thiệu việc làm. Việc tổ chức các gian giới thiệu việc làm chung cho tất cả các dạng khuyết tật tại các phiên giới thiệu việc làm hiện nay là chưa thật sự hợp lý, bởi khi xếp chung các đối

tượng khuyết tật, nhóm NKT về thị giác, nhận thức, thần kinh, tâm thần sẽ tiếp cận các thông tin về việc làm khó khăn hơn so với các đối tượng khác. Do đó, Trung tâm Dịch vụ việc làm Hà Nội cần nghiên cứu, phối hợp với Hội Người mù Hà Nội tổ chức gian hàng riêng biệt giành cho người mù trong giới thiệu việc làm, hoặc phối hợp với các cấp hội khác để tổ chức gian hàng giới thiệu việc làm phù hợp cho từng nhóm NKT.

Trong các phiên giới thiệu việc làm, Trung tâm Dịch vụ việc làm cần đặt ra mục tiêu cụ thể là giải quyết việc làm cho bao nhiêu NKT, hay nói cách khác là số lượng NKT theo từng dạng tìm kiếm được việc làm sau khi tham gia các phiên giới thiệu việc làm. Khi xác định chỉ tiêu rõ ràng, Trung tâm Dịch vụ việc làm Hà Nội sẽ tăng cường hơn nữa được trách nhiệm của mình trong các phiên giới thiệu việc làm đối với NKT.

#### *Thứ hai, đẩy mạnh công tác truyền thông giới thiệu việc làm đối với NKT*

Công tác truyền thông lĩnh vực NKT đóng vai trò đặc biệt quan trọng, được ví như là cánh tay nối dài giúp các cơ quan quản lý nhà nước trong công tác tuyên truyền, phổ biến các chính sách hiện hành đến gần hơn với NKT, không những giúp NKT kịp thời tiếp cận, thụ hưởng các chính sách đúng, kịp thời mà còn giúp cho cán bộ và người dân nâng cao nhận thức, trách nhiệm trong công tác giải quyết việc làm đối với NKT, xử lý nghiêm hành vi kỳ thị, phân biệt đối xử với NKT. Trên cơ sở thực hiện Công ước của Liên hợp quốc về quyền của NKT, Luật NKT, Chỉ thị 39-CT/TW của Ban Bí thư về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác NKT, Luật NKT và Chương trình trợ giúp NKT giai đoạn 2022-2030, Sở Nội vụ thành phố Hà Nội cần phối hợp với các đơn vị liên quan tổ chức tập huấn công tác truyền thông việc làm đối với NKT. Thông qua buổi tập huấn này, Sở Nội vụ thành phố Hà Nội thu hút nhiều hơn các cơ quan truyền thông báo, đài, tổ chức của và vì NKT, cùng chung tay và đồng hành để giúp đối với NKT và cộng đồng xã hội thấy được sự quan tâm của Đảng, Nhà nước, của chính quyền thành phố Hà Nội đối với những người yếu thế, luôn dành nhiều ưu đãi đối với NKT, giúp NKT xóa bỏ tự ti, mặt cảm vươn lên trong cuộc sống hòa nhập cộng đồng, cống hiến nhiều cho xã hội.

Nhìn chung, hệ thống chính sách, quy phạm pháp luật ở Trung ương và của thành phố Hà Nội đối với NKT hiện nay cơ bản được xây dựng đầy đủ và bao trùm toàn diện ở các lĩnh vực đời sống xã hội, bảo vệ quyền của NKT. Để thông tin chính sách, pháp luật, quyền lợi và trách nhiệm đến gần hơn với NKT, hỗ trợ toàn diện đối với NKT thì

công tác truyền thông việc làm đối với NKT cần phải được tổ chức bài bản, có hiệu quả hơn.

Truyền thông có vai trò quan trọng trong việc tuyên truyền, phổ biến đường lối, chủ trương, chính sách pháp luật của Nhà nước về NKT, nâng cao nhận thức, thay đổi hành vi của xã hội đối với vấn đề về NKT và có tác động tích cực đến quá trình hòa nhập của NKT. Truyền thông góp phần phổ biến về các dịch vụ hỗ trợ, các nguồn trợ giúp; tham gia huy động các nguồn lực để giải quyết vấn đề NKT chưa được hòa nhập vào đời sống xã hội, kinh tế, chính trị nói chung. Hình thức và nội dung mà các phương tiện truyền thông tuyên truyền có tác dụng làm cho xã hội hiểu rõ hơn những khó khăn trong thực tế mà NKT phải đối mặt, từ đó làm thay đổi suy nghĩ, định kiến và cách hành xử gây ảnh hưởng không tốt đối với NKT đồng thời nhận thức đúng đắn về khả năng, đóng góp của NKT cho xã hội, tạo điều kiện đối với NKT tự tin vươn lên hòa nhập cộng đồng. Bên cạnh đó, thời điểm và tần suất tin bài về chủ đề hòa nhập NKT, ngôn từ để nói về NKT có thể mang lại cái nhìn tích cực, tăng cường sự tôn trọng đối với quyền và nhân phẩm của NKT, thúc đẩy và nâng cao nhận thức về xã hội hòa nhập. Việc đưa hình ảnh NKT có nhân phẩm và được tôn trọng lên các phương tiện truyền thông có tác dụng quảng bá cho một xã hội hòa nhập và chấp nhận sự khác biệt giữa các thành viên của xã hội. Thực tế là ngày nay, NKT đã dần khẳng định được vị thế của mình trong cộng đồng, tham gia vào hầu hết các hoạt động của xã hội và có vai trò như những người không khuyết tật. Đối với bản thân NKT và gia đình NKT thì đã tự tin hơn, dám thể hiện, khẳng định bản thân hơn, đầu tư nhiều hơn đối với NKT từ đó nhiều NKT không chỉ vượt lên số phận bản thân mà còn đóng góp rất nhiều cho xã hội trên cả 3 bình diện kinh tế – chính trị – xã hội. Đối với cộng đồng xã hội thì nhận thức được nâng cao, thay đổi, phần lớn đã không còn nhìn NKT dưới con mắt kỳ thị, phân biệt nữa mà đã công nhận như đó là sự đa dạng xã hội, thay vì thương hại là đồng cảm, sẻ chia bởi nhiều người cũng quan niệm có thể chính mình cũng trở thành NKT vì nguyên nhân nào đó, ghi nhận những cống hiến, đóng góp của NKT cho bản thân, gia đình và xã hội. Để phát huy và tăng cường hơn nữa sức mạnh của truyền thông trong công tác tuyên truyền, phổ biến chính sách, pháp luật lĩnh vực về NKT thì các đơn vị truyền thông báo, đài cần khắc phục một số hạn chế, đặc biệt chú trọng đến nguyên tắc phản ánh đúng sự thật, có cái nhìn đa chiều, đứng trên nhiều góc độ để có sự phản ánh khách quan nhất,... nhằm thể hiện tính chất công bằng, văn minh của xã hội trong xu thế hội nhập và phát triển, để tất

cả mọi NKT đều có cơ hội thụ hưởng quyền và lợi ích hợp pháp của mình đồng thời có trách nhiệm đóng góp cho xã hội. Trong giai đoạn 2026-2027, Sở Nội vụ thành phố Hà Nội cần nghiên cứu, tham mưu cho UBND thành phố Hà Nội về việc xây dựng cơ sở dữ liệu dùng chung về việc làm đối với NKT để kết nối cung - cầu lao động theo thời gian thực, đẩy mạnh chuyển đổi số trong hoạt động giới thiệu việc làm cho NKT, chẳng hạn mã hóa thành mã QR code trên các poster, banner, cung cấp đến tận tay NKT thông qua các nền tảng mạng xã hội như facebook, zalo, NKT quét mã QR code sẽ nắm bắt được thông tin về thị trường việc làm.

*Thứ ba*, trong giai đoạn 2026-2028, Hà Nội cần tăng cường xây dựng mạng lưới kết nối giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp. Thực hiện kết nối giữa doanh nghiệp và NKT sau đào tạo thông qua các chương trình hội chợ việc làm, các cuộc tọa đàm giữa NKT và doanh nghiệp trong quá trình thực hiện đào tạo. Gửi NKT đến thực tập tại các doanh nghiệp. Dự án phát triển hòa nhập đối với NKT có thể giúp làm công tác thúc đẩy mối liên kết giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp. Khuyến khích các doanh nghiệp trong mạng lưới đăng tải các thông tin về nhiệm vụ của vị trí tuyển dụng theo hướng làm rõ thông tin đối với NKT, và có các lưu ý tình trạng khuyết tật phù hợp với vị trí tuyển dụng trong mô tả công việc. Hướng dẫn các kỹ năng tìm kiếm việc làm, trong đó chú trọng đến các phương pháp nộp hồ sơ và thi tuyển qua mạng. Giải pháp này nhằm tăng tính chủ động của người lao động khuyết tật trong quá trình tìm kiếm việc làm.

*Thứ tư*, bảo đảm thông tin về vị trí việc làm và nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp để NKT nắm bắt kịp thời, đầy đủ về việc làm tại các phiên giới thiệu việc làm.

UBND thành phố Hà Nội cần chỉ đạo Sở Lao động, Thương binh và xã hội Hà Nội, cơ quan tham mưu trực tiếp là Trung tâm Dịch vụ việc làm Hà Nội phối hợp với các doanh nghiệp, nắm bắt đầy đủ thông tin về nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp, cần xác định rõ doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng bao nhiêu lao động khuyết tật, bao nhiêu lao động không khuyết tật, doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng lao động khuyết tật ở vị trí công việc nào, đòi hỏi trình độ chuyên môn nghiệp vụ ra sao, các vị trí công việc đó có phù hợp với NKT hay không, doanh nghiệp có đưa ra cam kết sử dụng lâu dài lao động là NKT hay không, doanh nghiệp có cam kết cải tạo điều kiện, môi trường làm việc phù hợp đối với NKT hay không. Sau khi có được những thông tin này, Trung tâm Dịch vụ việc làm Hà Nội cần thiết kế các tờ rơi để phát đối với NKT khi họ tham gia vào các phiên giới thiệu việc làm. Đối với nhóm NKT nhìn, cần in ấn tờ rơi theo

kiểu chữ nổi, hoặc có bộ phận nhân sự tư vấn riêng cho đối tượng này. Khi nắm bắt được đầy đủ thông tin về nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp, vị trí việc làm cần tuyển dụng, NKT sẽ dễ dàng tiếp cận các vị trí tuyển dụng hơn, xóa bỏ mặc cảm, tự ti khi cho rằng phiên giao dịch việc làm chỉ giành cho người lao động không khuyết tật.

Trung tâm Dịch vụ việc làm Hà Nội cần xây dựng kế hoạch chi tiết, cụ thể về các phiên giao dịch việc làm, tham mưu cho UBND thành phố Hà Nội xây dựng các cơ chế, chính sách đặc thù với địa bàn Hà Nội để tổ chức tốt công tác giới thiệu việc làm đối với NKT. Cần cải thiện hoạt động website của Trung tâm Dịch vụ việc làm Hà Nội, trong thời gian qua có rất ít thông tin về tuyển dụng việc làm được Trung tâm Dịch vụ việc làm Hà Nội đăng tải, điều này cũng làm giảm các cơ hội tiếp cận việc làm của NKT. Do đó, trong thời gian tới Trung tâm Dịch vụ việc làm Hà Nội cần thường xuyên đăng tải nhanh chóng các bài viết về nhu cầu tuyển dụng lao động của doanh nghiệp để NKT nắm được, tạo nhiều cơ hội đối với NKT trong tìm kiếm việc làm, ý kiến đánh giá của chuyên gia ở Hộp 4.1 dưới đây cũng đã khẳng định về vấn đề này.

***Hộp 4.1:***

“Tôi cho rằng cần phải đổi mới lại nội dung, hình thức hoạt động của các phiên giới thiệu việc làm hiện nay, cần phải đăng tải đầy đủ các thông tin về vị trí việc làm, nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp cả tại các phiên giao dịch việc làm và website của Trung tâm Dịch vụ việc làm Hà Nội để tạo cơ hội đối với NKT tiếp cận cơ hội việc làm....”

*Ông N.Đ.C, chuyên gia kinh tế, Viện Nghiên cứu quản lý kinh tế trung ương.*

Cần xây dựng cơ chế ràng buộc doanh nghiệp, tổ chức sử dụng lao động khuyết tật bảo đảm việc làm ổn định, lâu dài đối với NKT. Chẳng hạn, cam kết về hợp đồng lao động lâu dài, cam kết thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong thu hút lao động khuyết tật, cơ chế thưởng, phạt tương xứng đối với những doanh nghiệp tuân thủ hoặc vi phạm các cam kết bảo đảm việc làm lâu dài đối với NKT... Bên cạnh đó, cần đẩy mạnh công tác xã hội hóa giới thiệu việc làm, tổ chức các phiên giới thiệu việc làm luân phiên tại nhiều địa điểm cả nội thành và ngoại thành, nhất là tại các xã/phường xa

trung tâm để tạo mọi điều kiện thuận lợi cho các đối tượng khuyết tật tham gia các phiên giới thiệu việc làm, nắm bắt kịp thời thông tin việc làm.

#### **4.2.3. Hoàn thiện hỗ trợ về tự tạo việc làm**

\* *Căn cứ của giải pháp:* Như đã phân tích ở mục 3.3.2, bên cạnh những kết quả đạt được, công tác hỗ trợ NKT tự tạo việc làm của chính quyền thành phố Hà Nội vẫn còn bộc lộ một số hạn chế như: Nhóm NKT có trình độ chuyên môn về nhập liệu, thiết kế đồ họa, lập trình viên nhận được ít sự hỗ trợ tự tạo việc làm hơn các nhóm NKT khác, chính quyền thành phố Hà Nội chưa làm tốt công tác truyền thông nâng cao nhận thức về việc làm đối với NKT. Trong các chính sách hỗ trợ NKT tự tạo việc làm, thành phố mới chỉ chú trọng đến chính sách tín dụng, trong khi đó việc hỗ trợ kỹ thuật, công nghệ sản xuất đối với NKT chưa được coi trọng. Trong chính sách tín dụng ưu đãi đối với NKT, hạn mức cho vay đối với NKT để họ tự tạo việc làm vẫn chưa thật sự hợp lý. Bài học kinh nghiệm của thành phố Đà Nẵng trong hỗ trợ NKT tự tạo việc làm cũng đã gợi suy cho chính quyền thành phố Hà Nội rằng: Cần phải vận động các tổ chức, dự án, cộng đồng hỗ trợ phương tiện sinh kế để NKT thực hiện sinh kế, đảm bảo cuộc sống hằng ngày ngay chính tại nhà. Với những lý do đó, tác giả luận án cho rằng cần phải có những giải pháp mang tính cụ thể để hoàn thiện chính sách hỗ trợ NKT tự tạo việc làm trong thời gian tới.

#### *\* Nội dung của giải pháp:*

*Một là,* chính quyền thành phố Hà Nội cần lãnh đạo, chỉ đạo các cơ quan chức năng (Sở Nội vụ, Sở Tài chính) phối hợp với Ngân hàng Chính sách xã hội Hà Nội tổ chức triển khai có hiệu quả chính sách tín dụng ưu đãi của thành phố Hà Nội với đối tượng NKT. Bảo đảm tất cả các đối tượng khuyết tật đều có cơ hội bình đẳng trong tiếp cận chính sách tín dụng ưu đãi. Trong hỗ trợ NKT tự tạo việc làm, cần ưu tiên đối với nhóm ngành nghề phù hợp với bối cảnh của chuyển đổi số, xu hướng phát triển kinh tế số như nghề nhập liệu, lập trình viên, thiết kế đồ họa.

*Hai là,* UBND thành phố Hà Nội cần lãnh đạo, chỉ đạo Sở Thông tin và Truyền thông thực hiện tốt công tác truyền thông nâng cao nhận thức đối với NKT về tự tạo việc làm, tạo sinh kế bền vững.

Truyền thông, phổ biến các chính sách hỗ trợ vốn vay đối với NKT cần được đẩy mạnh và nâng cao hiệu quả lan truyền. Để tạo điều kiện đối với NKT tiếp cận được vốn vay ưu đãi, thành phố Hà Nội cần bố trí nguồn vốn để dành riêng cho vay ưu đãi đối với

NKT qua cơ chế ủy thác cho hội nhóm của NKT (Hội NKT). Đồng thời, thành phố cần quan tâm bố trí ngân sách bổ sung nguồn vốn cho Quỹ thành phố Hà Nội về việc làm. Theo đó, cùng với những hỗ trợ nhất định từ ngân sách trung ương, thành phố Hà Nội cần tiếp tục quan tâm bố trí nguồn lực từ ngân sách địa phương và các nguồn vốn hợp pháp khác ủy thác sang Ngân hàng chính sách xã hội để tăng nguồn vốn vay. Đồng thời, cần đẩy mạnh việc đa dạng hóa nguồn vốn vay, chú trọng huy động nguồn vốn từ các cá nhân, tổ chức quan tâm đầu tư và từ các tổ chức tín dụng quốc tế... để hỗ trợ nguồn vốn cho Quỹ.

*Ba là*, UBND thành phố Hà Nội cần ban hành văn bản chỉ đạo Ngân hàng Chính sách xã hội thành phố Hà Nội xây dựng hạn mức cho vay phù hợp với đối tượng là NKT có nhu cầu vay vốn để tự tạo việc làm. Đối với món vay có thời hạn trên 12 tháng, cần xem xét điều chỉnh kỳ hạn trả nợ đầu tiên lên tối đa 12 tháng kể từ ngày nhận món vay đầu tiên như trước đây thay vì kỳ hạn 06 tháng như hiện nay nhằm tạo điều kiện đối với NKT có thêm thời gian để phát triển sản xuất, kinh doanh kịp thu hồi vốn trả nợ. Các tổ chức chính trị - xã hội nhận ủy thác, tổ chức của NKT cần tăng cường hơn nữa công tác tuyên truyền, tập huấn, phổ biến chính sách vay vốn ưu đãi đến với NKT, hỗ trợ nâng cao nhận thức và vận động NKT còn khả năng lao động mạnh dạn vay vốn tự tạo việc làm. Đồng thời, các tổ chức chính trị - xã hội cần thực hiện tốt vai trò nhận ủy thác, phối hợp chặt chẽ với Ngân hàng chính sách xã hội thành phố Hà Nội trong việc củng cố hoạt động của Tổ tiết kiệm và vay vốn, hướng dẫn, hỗ trợ NKT trong quá trình tiến hành thủ tục vay vốn ưu đãi. Bên cạnh đó, lãnh đạo Ngân hàng chính sách xã hội thành phố Hà Nội cũng cần chỉ đạo nâng cao nhận thức của chính cán bộ, nhân viên thuộc hệ thống trong việc tạo điều kiện tối đa đối với NKT vay vốn ưu đãi theo quy định của pháp luật.

*Bốn là*, các cấp ủy, chính quyền các quận, huyện, thị xã cần tăng cường chỉ đạo các cơ quan liên quan phối hợp chặt chẽ hơn nữa với Ngân hàng chính sách xã hội thành phố Hà Nội trong việc lồng ghép có hiệu quả các chương trình khuyến nông, khuyến công, khuyến ngư, hỗ trợ kỹ thuật, chuyển giao công nghệ... với hoạt động tín dụng chính sách, để giảm thiểu các rủi ro và nâng cao hiệu quả sử dụng vốn vay đầu tư. Từ đó, không chỉ góp phần nâng cao chất lượng hoạt động tín dụng chính sách mà còn tăng độ tin cậy về khả năng hoàn nợ của NKT. Chính quyền thành phố Hà Nội cần yêu cầu Sở Khoa học và Công nghệ Hà Nội, Sở Nội vụ Hà Nội phối hợp tổ chức tốt hoạt động hướng nghiệp đối với NKT, theo đó cần hướng dẫn đối với NKT các kỹ thuật, công

nghệ sản xuất phù hợp với từng loại tật đẽ NKT có thể lựa chọn cho mình phương án sản xuất kinh doanh phù hợp, tự tạo sinh kế bền vững cho bản thân.

*Năm là*, đối với NKT có nhu cầu, nguyện vọng, khả năng tự chủ hoặc làm việc tại nhà được nhóm cán bộ xã hội của một số tổ chức của và vì NKT trên địa bàn thành phố Hà Nội cần kết nối các nguồn lực thực hiện nâng cao năng lực cho nhóm này, hỗ trợ họ tham gia các buổi tập huấn: Khởi sự kinh doanh, tăng cường khả năng kinh doanh, các khóa học làm chủ kinh doanh, các kỹ năng giới thiệu và kinh doanh,...Sau các khóa học, ban tổ chức thực hiện đánh giá nhu cầu, lập kế hoạch thực hiện hỗ trợ sinh kế đối với NKT. Các hội nhóm của và vì NKT trên địa bàn thành phố Hà Nội cần phối hợp, chủ động lập kế hoạch, đề xuất, kết nối nguồn lực tạo vốn hỗ trợ NKT các yếu tố, điều kiện cần và đủ để có thể tự tạo việc làm: Hỗ trợ NKT vay vốn khởi nghiệp, kinh doanh, hỗ trợ công cụ sản xuất hay cung cấp các dụng cụ phục hồi chức năng: chân tay giả, nạng nép, xe lăn, xe lắc...hỗ trợ NKT độc lập tự tin tiến đến các cơ hội việc làm tốt hơn.

*Sáu là*, cần khuyến khích, tạo niềm tin, nghị lực cố gắng đối với NKT. Một khi có tâm lý tự tin, có động lực, tâm lý thoải mái mới kích thích được năng lực học của NKT. Để đạt được các mục tiêu trên cần giúp đối với NKT hiểu được NKT đang cần gì, mong muốn gì, khó khăn ở đâu trong quá trình tiếp cận với sinh kế, và xác định được mục tiêu của việc hỗ trợ sinh kế đối với NKT. Như vậy NKT mới sẵn sàng, và trang bị đầy đủ tâm thế để vững vàng đối mặt với những vấn đề có thể xảy ra. Trợ giúp NKT gạt bỏ rào cản của bản thân, hào hứng với việc học nghề như vậy kết quả hỗ trợ sinh kế mới đạt được chất lượng tốt nhất. Luôn cố gắng chăm chỉ trong công việc, và thúc đẩy mục tiêu sinh kế là kiếm được công việc ổn định, đem lại thu nhập, đảm bảo cuộc sống và an sinh xã hội.

*Bảy là*, cải thiện điều kiện cơ sở vật chất, điều kiện tiếp cận việc làm của NKT

Có thể thấy các chính sách hỗ trợ nâng cấp cơ sở hạ tầng dành đối với NKT là vô cùng cần thiết, là yếu tố vô cùng quan trọng trong hỗ trợ việc làm đối với NKT. Vậy nên, chính quyền thành phố Hà Nội cần áp dụng chính sách, nguồn kinh phí vào đầu tư, hiện đại hóa hệ thống cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ việc sản xuất, các máy móc hiện đại đáp ứng với nhu cầu sử dụng của NKT, nhất là trang thiết bị y tế phục hồi chức năng phù hợp đối với NKT. Mở rộng hệ thống đào tạo có cơ sở vật chất tốt, các trang thiết bị phù hợp với sinh hoạt của NKT để họ có thể sử dụng và tận dụng một cách hiệu quả nhất. Các nguồn vốn vật chất bao gồm cơ sở hạ tầng cơ bản và các tài sản vật chất

cần thiết cho sinh kế như: điều kiện sản xuất, giao thông, nhà ở, nơi làm việc, điều kiện vệ sinh môi trường, nước sạch, sử dụng năng lượng, thông tin truyền thông... của NKT còn nhiều hạn chế. Vì vậy, để tăng cường, thúc đẩy khả năng tiếp cận của NKT, đặc biệt là tiếp cận với công trình xây dựng, giao thông, công nghệ thông tin, văn hoá, thể thao... cơ quan quận, huyện, thị xã và các ban ngành đoàn thể thành phố Hà Nội bên cạnh việc ban hành các bộ quy chuẩn, tiêu chuẩn đảm bảo tiếp cận thuộc lĩnh vực quản lý cần tăng cường các biện pháp chế tài để đảm bảo các quy định về đảm bảo tiếp cận được thực hiện. Trước mắt là việc giám sát việc thực hiện các quy định về xây dựng và giao thông. Đây là hai lĩnh vực rất quan trọng để hỗ trợ tăng cường khả năng tiếp cận xã hội của NKT. Đồng thời đây cũng là hai lĩnh vực mà việc kiểm soát, giám sát thực hiện các quy định về đảm bảo tiếp cận rất khó khăn. Tâm lý e ngại giá thành công trình tăng nhiều hoặc có tuân thủ quy chuẩn nhưng không đúng các chỉ tiêu kỹ thuật vì vậy các công trình và dịch vụ công cộng đã trở thành rào cản khiến đối với NKT phải từ bỏ những mong muốn hòa nhập và vươn lên trong xã hội. Vì vậy cần phải có cơ chế giám sát và xử phạt của các cơ quan thực thi pháp luật.

Để NKT tiếp cận được với cơ sở trường học, cơ sở đào tạo nghề, cần cải tạo hoặc xây dựng các cơ sở đó đảm bảo một số tiêu chí tiếp cận tối thiểu. Đối với các cơ sở xây mới, thiết kế nên tuân theo yêu cầu của “Quy chuẩn kỹ thuật quốc gia về xây dựng công trình đảm bảo NKT tiếp cận sử dụng”. Ngoài ra, cần tiến hành rà soát, đánh giá hàng năm các công trình công cộng, đặc biệt là các trụ sở, địa điểm tiếp NKT, đảm bảo tiếp cận dành cho tất cả NKT. Tăng cường công tác tập huấn phổ biến quy chuẩn xây dựng và giao thông. Thành phố Hà Nội cần thiết lập đường dây nóng để nhận phản ánh vấn đề liên quan đến tiếp cận tại các xã, thôn. Có thể nói, tiếp cận về giao thông, các vấn đề an sinh xã hội là cánh cửa để NKT tiếp cận với việc làm và hòa nhập với cộng đồng.

Xây dựng kế hoạch cải tạo đồng bộ hóa hệ thống giao thông, công trình công cộng phù hợp và an toàn với NKT. Tạo điều kiện đối với NKT tham gia vào xây dựng, thiết kế, thi công và nghiệm thu trong quá trình xây dựng cơ sở hạ tầng và phát triển thì NKT mới sử dụng được, làm được như vậy mới có thể đánh giá được khách quan nhất, do những công trình này mục đích đối với NKT.

Xây dựng phần mềm quản lý, giám sát cấp phép các dự án đầu tư xây mới, cải tạo các công trình công cộng, trụ sở cơ quan hành chính Nhà nước... phù hợp với việc đi lại, cũng như sinh hoạt chung đối với NKT. Cần phải đa dạng hóa về nội dung, chủ đề,

số lượng sách báo đối với NKT. Trong những năm tới chính quyền thành phố Hà Nội cần xây dựng hệ thống cơ sở vật chất về văn hóa, thể thao và du lịch dành riêng đối với NKT để thu hút NKT tham gia vào các hoạt động vui chơi, giải trí, tập luyện, thi đấu thể dục, thể thao từ đó có làm giảm đi cái nhìn sai lệch của cộng đồng đối với những người như họ. Ngoài ra, đầu tư cho việc thiết kế, chế tạo, sản xuất các dụng cụ, trang thiết bị phục vụ hoạt động văn hoá, thể thao đối với NKT cần được quan tâm đúng mức, đồng bộ và phù hợp để NKT tham gia luyện tập thể thao, cải thiện sức khỏe nâng cao chất lượng vốn con người.

#### **4.2.4. Hoàn thiện hỗ trợ các tổ chức, doanh nghiệp sử dụng người lao động là người khuyết tật**

*\* Căn cứ của giải pháp:* Trong các hình thức hỗ trợ tổ chức, doanh nghiệp sử dụng lao động là NKT, chính quyền thành phố Hà Nội mới chỉ chú trọng đến chính sách ưu đãi tín dụng và miễn, giảm thuế thu nhập doanh nghiệp. Mặc dù đây là hai chính sách hữu hiệu để khuyến khích doanh nghiệp tuyển dụng lao động là NKT. Tuy nhiên, để hoàn thiện chính sách hỗ trợ các tổ chức, doanh nghiệp sử dụng lao động là NKT, thành phố cần quan tâm hơn đến các chính sách hỗ trợ khác như hỗ trợ kinh phí để doanh nghiệp cải thiện điều kiện, môi trường làm việc đối với NKT. Cần có cơ chế, chính sách “buộc” doanh nghiệp phải thực hiện trách nhiệm xã hội của mình trong giải quyết việc làm đối với NKT chứ không chỉ dừng lại ở việc khuyến khích. Bên cạnh đó, phân tích những hạn chế ở mục 3.3.2 cũng chỉ ra rằng thủ tục hành chính để doanh nghiệp tiếp cận chính sách hỗ trợ vẫn còn rườm rà, tạo ra rào cản đối với doanh nghiệp. Do đó, chính quyền thành phố Hà Nội cần phải có giải pháp nhằm hoàn thiện chính sách hỗ trợ tổ chức, doanh nghiệp sử dụng lao động là NKT.

*\* Nội dung của giải pháp:*

Trong thời gian tới, để hoàn thiện hỗ trợ các tổ chức, doanh nghiệp sử dụng người lao động là NKT, thành phố Hà Nội cần thực hiện tốt một số giải pháp cụ thể đó là:

*Một là,* chính quyền thành phố Hà Nội cần có ưu đãi dành cho doanh nghiệp xã hội nói chung và doanh nghiệp xã hội sử dụng lao động là NKT nói riêng. Việc không đưa ra các ưu đãi, chính sách dành riêng cho doanh nghiệp xã hội sử dụng lao động là NKT sẽ tạo nhiều khó khăn trong thực thi chính sách hỗ trợ về việc làm đối với NKT.

Hiện nay, ở Trung ương và thành phố Hà Nội chưa ban hành chính sách ưu đãi riêng dành cho doanh nghiệp xã hội khi sử dụng lao động là NKT. Do đó, khi sử dụng

lao động là NKT, doanh nghiệp xã hội được hưởng các chính sách ưu đãi như doanh nghiệp nói chung. Điều 34, Luật NKT năm 2010 đưa ra các chính sách ưu đãi dành cho doanh nghiệp sử dụng lao động là NKT như: “Cơ sở sản xuất, kinh doanh sử dụng từ 30% tổng số lao động trở lên là NKT được hỗ trợ cải tạo điều kiện, môi trường làm việc phù hợp đối với NKT; 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 theo tỷ lệ lao động là NKT, mức độ khuyết tật của người lao động và quy mô doanh nghiệp”. Quy định này được hướng dẫn cụ thể tại khoản 1, điều 9 nghị định số 763/VBHN-BLĐTBXH quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật NKT năm 2010. Bên cạnh đó, khi sử dụng lao động là NKT, doanh nghiệp xã hội được hưởng ưu đãi về thuế thu nhập doanh nghiệp: Miễn thuế thu nhập đối với thu nhập từ hoạt động sản xuất, kinh doanh hàng hóa, dịch vụ của 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, không bao gồm doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực tài chính, kinh doanh bất động sản. Những quy định chung như trên sẽ tạo ra nhiều khó khăn cho các cơ quan chức năng khi thực thi chính sách hỗ trợ doanh nghiệp sử dụng lao động là NKT. Do đó, trong thời gian tới chính quyền thành phố Hà Nội cần chỉ đạo các cơ quan chức năng như Sở Tài chính, Sở Nội vụ, Ngân hàng Chính sách xã hội thành phố Hà Nội nghiên cứu xây dựng cơ chế, chính sách cụ thể đối với doanh nghiệp xã hội sử dụng lao động là NKT để làm căn cứ cho việc triển khai các chính sách hỗ trợ trở nên dễ dàng hơn.

*Hai là*, chính quyền thành phố Hà Nội cần xác định lại tiêu chí để doanh nghiệp sử dụng lao động là NKT được hưởng ưu đãi cho phù hợp. Để tạo nên sự bình đẳng giữa các doanh nghiệp sử dụng lao động là NKT; nghiên cứu sinh kiến nghị quy định mức độ hưởng ưu đãi tương ứng với tỷ lệ lao động là NKT. Ví dụ, doanh nghiệp sử dụng 15% lao động là NKT thì sẽ được hưởng 15% chính sách ưu đãi (ý kiến đánh giá ở Hộp 4.2 cũng đồng tình với đề xuất này). Việc quy định này tạo nên sự linh hoạt trong việc hỗ trợ ưu đãi đối với các doanh nghiệp cũng như giúp NKT có cơ hội làm việc nhiều hơn. Ngân hàng Chính sách xã hội Hà Nội cần nghiên cứu ban hành chính sách lãi suất và hạn mức cho vay hấp dẫn để khuyến khích doanh nghiệp sử dụng lao động là NKT vay vốn.

*Ba là*, cần có hướng dẫn về hỗ trợ kinh phí cải tạo môi trường làm việc phù hợp đối với NKT. Cơ quan có thẩm quyền cần quy định cụ thể về vấn đề này để giúp doanh nghiệp nói chung và doanh nghiệp xã hội nói riêng dễ dàng tiếp cận thông tin, từ đó “cởi mở” hơn trong việc sử dụng lao động là NKT.

*Bốn là*, thông qua các phương tiện truyền thông đại chúng như Đài Phát thanh – Truyền hình Hà Nội, website của các cơ quan chức năng, các phương tiện truyền thông đại chúng khác, Sở Khoa học và Công nghệ Hà Nội, Sở Nội vụ Hà Nội cần tăng cường giáo dục và tuyên truyền các doanh nghiệp sử dụng người lao động là NKT. Cần tăng cường giáo dục và tuyên truyền về quyền lợi của NKT và lợi ích mà doanh nghiệp có thể nhận được như giảm thuế, cung cấp hỗ trợ tài chính cho việc đào tạo NKT, hoặc thực hiện quy định rõ ràng về việc tuyển dụng NKT trong các dự án công trình công cộng khi tuyển dụng NKT. Cung cấp thông tin đầy đủ và chính xác về khả năng và tiềm năng công việc của NKT để làm giảm định kiến và loại bỏ những rào cản tâm lý. Đài Phát thanh – Truyền hình Hà Nội cần có những chương trình phóng sự về doanh nghiệp tuyển dụng lao động là NKT, để thông qua các chương trình đó tạo ra hiệu ứng lan tỏa đối với các doanh nghiệp khác.

*Năm là*, đào tạo và phát triển kỹ năng của NKT. Cung cấp những chương trình đào tạo và phát triển kỹ năng đối với NKT để nâng cao năng lực, kỹ năng của họ đáp ứng được ở mức độ căn bản nhu cầu của thị trường lao động và phù hợp sức khỏe NKT để họ có thể nắm bắt được cơ hội việc làm như là cung cấp khóa học đào tạo nghề, hỗ trợ rèn luyện kỹ năng giao tiếp, quản lý thời gian và khả năng làm việc nhóm, kỹ năng tự chăm sóc bản thân để hòa nhập cộng đồng. Hỗ trợ đầu tư về kỹ thuật và công nghệ, cải tạo môi trường làm việc tiện ích, tiếp cận đối với NKT, và đảm bảo sự hỗ trợ và sự chia sẻ tinh thần đồng nghiệp trong công việc: Nhà nước có chính sách hỗ trợ một phần cho doanh nghiệp đầu tư vào các công nghệ hỗ trợ và thiết bị kỹ thuật để giúp NKT làm việc hiệu quả như cấp phần mềm hỗ trợ truy cập, thiết bị hỗ trợ vận động như xe lăn, dụng cụ chỉnh hình chân tay giả... Cùng với đó, điều chỉnh không gian môi trường làm việc để phù hợp với nhu cầu của NKT như nhà vệ sinh, đường dốc xe lăn. Hợp tác với tổ chức của và vì NKT để tuyển dụng lao động NKT: Doanh nghiệp có thể hợp tác với các tổ chức hội, trung tâm hỗ trợ NKT để tìm kiếm nguồn nhân lực phù hợp. Các tổ chức này có thể cung cấp thông tin, hướng dẫn và hỗ trợ trong quá trình tuyển dụng và đào tạo NKT.

*Sáu là*, xây dựng văn hóa ứng xử doanh nghiệp: Tạo ra một văn hóa đồng lòng trong doanh nghiệp, nơi mọi người đề cao tôn trọng và đánh giá cao đa dạng và bao gồm NKT. Điều này có thể thể hiện qua chính sách và quy trình công bằng, đảm bảo cơ hội công bằng cho tất cả nhân viên và xây dựng một môi trường làm việc tích cực và chia sẻ. Để doanh nghiệp nhận NKT vào làm việc, cần có sự hỗ trợ từ chính phủ, các tổ chức xã hội và cả xã hội nói chung. Qua việc tăng cường thông tin, đào tạo kỹ năng, cung cấp hỗ trợ kỹ thuật, điều chỉnh môi trường làm việc, khuyến khích chính sách và xây dựng văn hóa đồng lòng, doanh nghiệp có thể tạo điều kiện thuận lợi đối với NKT tham gia vào công việc và góp phần vào sự phát triển và thịnh vượng của cả doanh nghiệp và xã hội.

*Bảy là*, khuyến khích doanh nghiệp tuyển dụng lao động là NKT thông qua hoạt động truyền thông, quảng cáo cho doanh nghiệp. Cần xem xét các chính sách hỗ trợ đối với doanh nghiệp có sử dụng lao động là NKT không trực tiếp bằng tài chính như hỗ trợ thuê mướn cơ sở hạ tầng có thiết kế thân thiện với NKT, các hình thức PR cho doanh nghiệp trong các Hội nghị/Hội thảo. Có thể ưu tiên cho doanh nghiệp trong các gói thầu kinh tế nếu sử dụng lao động là NKT đạt tỷ lệ theo quy định.

**Hộp 4.2:**

“Tôi cho rằng thành phố cần nghiên cứu, sửa đổi lại điều kiện để doanh nghiệp nhận được hỗ trợ khi sử dụng lao động là NKT, chẳng hạn quy định doanh nghiệp sử dụng 15% lao động là NKT thì sẽ được hưởng 15% mức hỗ trợ. Việc quy định mức 30% như hiện nay là chưa thật sự hợp lý, bởi lẽ doanh nghiệp chúng tôi rất e ngại khi tuyển dụng lao động khuyết tật khi họ không có sự phấn đấu, cố gắng, cống hiến cho công ty.”

*Ông N.H.D, Công ty TNHH Hồng Hà*

Các tổ chức chính trị xã hội của thành phố Hà Nội bao gồm: Thành đoàn Hà Nội, Hội liên hiệp Phụ nữ thành phố Hà Nội, Hội Chữ thập đỏ thành phố Hà Nội, Hội NKT thành phố Hà Nội có vai trò quan trọng trong việc tuyên truyền, giáo dục, nâng cao nhận thức của NKT trên địa bàn thành phố Hà Nội về quyền được làm việc và nhu cầu làm việc, giúp NKT thay đổi tâm lý mặc cảm, tự ti, mạnh dạn tham gia vào các hoạt động đào tạo nghề, giới thiệu việc làm cho người khuyết tật, giúp NKT hình thành ý chí

vươn lên trong cuộc sống để NKT hiểu được lợi ích chính đáng khi tham gia vào thị trường việc làm.

Các tổ chức chính trị xã hội, xã hội nghề nghiệp có vai trò kết nối tổ chức, doanh nghiệp, hộ kinh doanh có nhu cầu tuyển dụng lao động khuyết tật với NKT, để giúp NKT nắm bắt kịp thời các thông tin về việc làm, thông tin về doanh nghiệp, để NKT có thêm nhiều cơ hội tiếp cận việc làm. Thông qua các phiên giới thiệu việc làm trực tiếp hoặc sàn giao dịch việc làm trực tuyến, các tổ chức chính trị xã hội, xã hội nghề nghiệp có thể giúp đỡ NKT tìm được những việc làm phù hợp với năng lực, sở trường, ngành nghề đào tạo.

Các tổ chức chính trị xã hội, xã hội nghề nghiệp cần nghiên cứu, xây dựng các quỹ hỗ trợ, kinh phí hỗ trợ có thể trích lập từ nguồn ngân sách nhà nước giành cho hoạt động sự nghiệp để hỗ trợ NKT tự tạo việc làm.

#### *4.2.5.2. Tăng cường công tác xã hội hóa trong giải quyết việc làm cho NKT*

Trong thời gian tới, thành phố Hà Nội cần tăng cường huy động các nguồn lực từ khu vực ngoài nhà nước để hỗ trợ việc làm đối với NKT. Đây là giải pháp có ý nghĩa rất quan trọng đối với thành phố Hà Nội hiện nay. Bởi vì, thành phố Hà Nội là nơi tập trung rất đông doanh nghiệp, là trung tâm kinh tế phát triển năng động của cả nước, do đó nguồn lực từ khu vực ngoài nhà nước là rất lớn. Để nâng cao hiệu quả hỗ trợ việc làm cho NKT, thành phố Hà Nội cần tuyên truyền, vận động các doanh nghiệp, tổ chức, hộ kinh doanh ủng hộ kinh phí đào tạo nghề cho NKT, hỗ trợ kinh phí cho NKT tự tạo việc làm. Bằng cách tuyên truyền doanh nghiệp nâng cao trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (CSR), thành phố Hà Nội có thể huy động thêm nguồn lực tài chính cho công tác hỗ trợ việc làm đối với NKT trên địa bàn thành phố Hà Nội trong thời gian tới.

### 4.3. KIẾN NGHỊ

#### 4.3.1. Kiến nghị với Chính phủ

Đề nghị Chính phủ sớm trình Quốc hội sửa đổi một số điều của Luật NKT, trong đó bổ sung điều kiện để được miễn, giảm tiền thuê đất, tiền sử dụng đất để sản xuất, kinh doanh đối với chủ cơ sở là NKT (hiện mới chỉ có quy định với cơ sở sản xuất kinh doanh sử dụng 30% lao động là NKT), bổ sung quy định về tỷ lệ nhất định khi tuyển dụng lao động là NKT trong cơ quan Nhà nước. Chính phủ chỉ đạo các Bộ, ngành có liên quan nghiên cứu cơ chế dạy nghề riêng phù hợp đối với NKT, cho các tổ chức, đơn vị dạy nghề giải quyết việc làm đối với NKT phù hợp với dạng khuyết tật của họ.

Tiếp tục tuyên truyền, phổ biến nhằm nâng cao nhận thức xã hội về quyền của NKT nói chung và quyền được lao động và việc làm của NKT nói riêng. Chính sự nhận thức đầy đủ, đúng đắn của gia đình và bản thân NKT sẽ giúp NKT tự khẳng định vị trí của mình trong xã hội, tự bảo vệ được quyền và lợi ích của mình. Bên cạnh đó, cần tiếp tục xây dựng hệ thống cơ sở hạ tầng thân thiện hơn với NKT, từ giao thông đến các cơ sở công cộng, nhằm tạo ra môi trường sống và làm việc bình đẳng cho tất cả mọi người.

Cần điều chỉnh chính sách về giáo dục, đào tạo nghề phù hợp với nhu cầu và khả năng của NKT. Đồng thời, chính sách trợ cấp tài chính cũng cần được xem xét nhằm bảo đảm, NKT có đủ nguồn lực tài chính để trang trải cho cuộc sống hàng ngày và chi phí chăm sóc, điều trị y tế. Ngoài ra, việc phát triển các dịch vụ chăm sóc sức khỏe và hỗ trợ tâm lý đặc biệt đối với NKT cũng là vấn đề cần được quan tâm thực hiện. Tiếp tục đẩy mạnh, nâng cao hiệu quả hợp tác quốc tế trong việc bảo đảm quyền của NKT trên cả quốc tế và khu vực. Thông qua hợp tác quốc tế, Nhà nước tiếp cận những thông tin, chia sẻ, kinh nghiệm và học hỏi các quốc gia trên thế giới, NKT tiếp cận với các chương trình phát triển quốc tế và trợ giúp về kinh tế kỹ thuật.

Nghiên cứu xây dựng thông tư hướng dẫn về đào tạo nghề đối với NKT; thông tư hướng dẫn về đào tạo nghề đối với lao động nông thôn trong đó có NKT cho phù hợp. Hướng dẫn các địa phương lồng ghép chỉ tiêu đào tạo nghề đối với NKT vào đào tạo nghề phi nông nghiệp cho lao động nông thôn gắn/thuộc Dự án của chương trình mục tiêu quốc gia xây dựng nông thôn mới.

Tổ chức tổng kết các mô hình đào tạo nghề gắn với nhu cầu giải quyết việc làm đối với NKT để chỉ đạo, hướng dẫn các địa phương áp dụng và triển khai rộng rãi trên toàn quốc. Việc đào tạo nghề cần chú ý đến chất lượng đào tạo, bảo đảm NKT sau đào

tạo là có nghề, làm được nghề thì mới hy vọng có việc làm. Thường xuyên rà soát, phê duyệt danh mục đào tạo nghề và định mức chi phí đào tạo cho từng nghề làm căn cứ đào tạo hòa nhập và đào tạo chuyên biệt đối với NKT.

Đa dạng hóa hình thức hỗ trợ đào tạo nghề đối với NKT: thông qua cơ sở đào tạo nghề, doanh nghiệp hoặc tổ chức của NKT, tổ chức vì NKT. Đặc biệt các cơ sở sản xuất kinh doanh, dịch vụ có sử dụng NKT hoặc của NKT. Huy động và phát huy vai trò của các tổ chức của NKT, tổ chức vì NKT trong tuyên truyền, vận động NKT tham gia học nghề phù hợp với sức khỏe, khả năng và nhu cầu của bản thân. Chỉ đạo tổ chức đào tạo nghề đối với NKT linh hoạt về thời gian, địa điểm, tiến độ đào tạo phù hợp với nghề đào tạo, điều kiện và nhu cầu của bản thân.

Ưu tiên bổ sung vay vốn Quỹ quốc gia về việc làm cho Hội người mù Việt Nam; hướng dẫn các địa phương xem xét việc quy định một tỷ lệ nhất định về việc ưu tiên cho vay vốn tạo việc làm từ quỹ quốc gia về việc làm hoặc các nguồn ủy thác qua ngân hàng chính sách xã hội.

Bổ sung vai trò của Bộ Công thương tham gia vào Ủy ban quốc gia về NKT để hỗ trợ doanh nghiệp của NKT phát triển thương hiệu, xử lý hàng giả, hàng nhái, xúc tiến thương mại và xuất khẩu sản phẩm của NKT ra thị trường nước ngoài.

Bộ Khoa học và Công nghệ cần bổ sung thêm điều khoản hỗ trợ kinh phí, chứng nhận hàng hóa trong Luật chất lượng sản phẩm hàng hóa; sở hữu trí tuệ trong Luật sở hữu trí tuệ cho các cơ sở sản xuất kinh doanh dành cho NKT; chuyển giao áp dụng công nghệ sản xuất giúp doanh nghiệp tăng năng suất lao động và tăng thu nhập cho NKT trong cả nước.

Nghiên cứu thực hiện sáp nhập, hợp nhất một số tổ chức của NKT có tính chất, chức năng, nhiệm vụ tương đồng; tạo điều kiện để tổ chức của NKT hoạt động có hiệu quả, tiến tới tham gia thực hiện các dịch vụ công của nhà nước về công tác NKT. Thành lập quỹ tín dụng tạo việc làm đối với NKT từ nguồn vốn ngân sách địa phương ủy thác cho Ngân hàng chính sách xã hội hàng năm. Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát; phát hiện, xử lý kịp thời các vi phạm trong thực hiện chính sách, pháp luật về NKT theo quy định của pháp luật.

#### **4.3.2. Kiến nghị với Quốc hội**

Tổng kết, đánh giá tình hình thực thi Luật NKT và thực hiện Công ước của Liên hợp quốc về quyền của NKT; rà soát, phát hiện những vướng mắc, hạn chế, bất cập, đề

xuất cơ quan nhà nước có thẩm quyền sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện chính sách, pháp luật về NKT bảo đảm thống nhất, đồng bộ, khả thi, phù hợp với từng giai đoạn phát triển kinh tế - xã hội đất nước và các cam kết quốc tế; Tăng cường hoạt động tham vấn, phát huy vai trò, sự tham gia của NKT trong xây dựng và thực hiện chính sách, pháp luật liên quan đến NKT.

Rà soát, đánh giá hiệu quả các chương trình, đề án hiện hành trong lĩnh vực công tác NKT; nghiên cứu tích hợp, xây dựng và tổ chức thực hiện có hiệu quả Chương trình tổng thể trợ giúp NKT giai đoạn 2022 - 2030 với các mục tiêu cụ thể, thiết thực, khả thi, gắn với lộ trình thực hiện các mục tiêu phát triển bền vững về kinh tế - xã hội của đất nước trong từng giai đoạn. Tăng cường công tác phối hợp liên ngành, nâng cao hiệu quả hoạt động của Ủy ban Quốc gia về NKT; đẩy mạnh công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát việc chấp hành pháp luật về NKT; kịp thời phát hiện, ngăn chặn và xử lý nghiêm các vi phạm trong thực hiện luật pháp, chính sách đối với NKT. Xây dựng, hoàn thiện các tiêu chuẩn, quy chuẩn kỹ thuật quốc gia bảo đảm điều kiện tiếp cận các cơ sở hạ tầng thiết yếu phù hợp cuộc sống của NKT, tạo cơ hội bình đẳng đối với NKT, hướng tới một xã hội không rào cản với NKT.

Sửa đổi điều kiện người học được hỗ trợ đào tạo. Cần sửa đổi độ tuổi lao động cho đúng với quy định về độ tuổi lao động trong Bộ luật Lao động năm 2020 (nữ từ đủ 15-60 tuổi vào năm 2035; nam từ đủ 15-62 tuổi vào năm 2028; từ ngày 01/01/2022 cứ mỗi năm tăng thêm 3 tháng đối với lao động nam và 4 tháng đối với lao động nữ). Thứ hai, nên quy định trình độ học vấn theo hướng là tiêu chí khuyến khích chứ không phải là điều kiện cần đối với NKT. Bởi NKT rất khó đạt được một trình độ giáo dục nhất định. Cuối cùng, không nên quy định điều kiện bắt buộc “có phương án tự tạo việc làm” đối với NKT. Bởi chính sách Nhà nước luôn là “khuyến khích” NKT tự tạo việc làm.

Cần quy định kinh phí hỗ trợ đi lại phù hợp thực tế. Nhà nước cần có chính sách hỗ trợ kinh phí đi lại dựa trên nhiều yếu tố như dạng tật, tỷ lệ tật và khoảng cách địa lý; không nên đặt ra một mức tiền hỗ trợ cụ thể.

Cần quy định linh hoạt về thời gian đào tạo. Nhà nước cần có chính sách định hướng để các trung tâm dạy nghề có thời gian đào tạo linh hoạt; phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh của NKT; đảm bảo chất lượng đầu ra sau mỗi khóa học.

Sửa đổi quy định pháp luật về điều kiện hỗ trợ ưu đãi cho doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động là NKT tại Điều 34 Luật NKT năm 2010. Nâng cao chất lượng tìm kiếm

việc làm cho NKT phải gắn liền với nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Hiện nay, đội ngũ lao động là NKT của Việt Nam vẫn còn nhiều điểm yếu, trình độ chuyên môn và học vấn chưa cao. Do vậy, đã gọi là khuyến khích, thì bước đầu ta nên cân nhắc có thể giảm xuống một con số phù hợp mà các doanh nghiệp có thể thực hiện được như là 20% tổng số lao động khuyết tật trở lên. Tương lai, nếu xét thấy tình hình có những biến đổi tích cực, thì con số này sẽ tăng lên như hiện nay đang quy định là 30% hoặc một con số khác cao hơn. Cần bổ sung một số quy định để nâng cấp chất lượng chương trình giáo dục và dạy nghề cho lao động là NKT. Hiện nay, để nâng cao chất lượng nguồn lao động là NKT thì bên cạnh khuyến khích nhiều cơ sở giáo dục và dạy nghề được thành lập thì đảm bảo số lượng người được tham gia học và nội dung học cũng hết sức cần thiết. Do vậy, pháp luật về lao động là NKT cần cân nhắc bổ sung các quy định về tiến hành xây dựng chương trình học dành riêng cho đối tượng đặc biệt là NKT, trong đó có cả chương trình dạy ngoại ngữ cho NKT. Bên cạnh đó, cần ban hành tiêu chuẩn về đào tạo, bồi dưỡng ngoại ngữ và kiến thức cần thiết cho các ngành nghề mà NKT có thể tham gia được, để có cơ sở quy chiếu đánh giá chất lượng các cơ sở giáo dục nghề nghiệp có đảm bảo yêu cầu hay không? Từ đó mới nâng cao được trình độ chuyên môn và tay nghề của lao động là NKT, đáp ứng yêu cầu đặt ra của nhà tuyển dụng.

Điều chỉnh nội dung quy định về thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi của lao động là NKT. Theo Bộ luật Lao động năm 2012, các quy định về thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi không có sự khác biệt giữa NKT và người không khuyết tật. Tuy nhiên, lao động là NKT có sức khỏe giảm sút hơn người bình thường do đó để làm việc và nghỉ ngơi như thời gian của người bình thường về lâu dài sẽ khiến họ không thể trụ lại lâu với một công việc. Do đó, cần cân nhắc vẫn giữ nguyên quy định làm việc một ngày 8 tiếng nhưng kéo dài thời gian nghỉ ngơi thay vì 30 phút thì tăng lên 60 phút nghỉ giữa giờ, tính vào thời giờ làm việc. Điều này không chỉ giúp NKT có thời gian nghỉ ngơi đủ lâu để phục hồi lại năng lượng tốt nhất mà còn mang tính nhân văn sâu sắc, giúp NKT có đủ sức khỏe về lâu dài để lao động và cống hiến. Hiện nay, dự thảo Bộ luật Lao động (sửa đổi) năm 2020 đề xuất hai phương án trong quy định về thời giờ làm việc. Phương án 1 là vẫn giữ nguyên 8 giờ trong 1 ngày và 48 giờ/1 tuần. Khuyến khích thực hiện tuần làm việc 40 giờ. Và phương án 2 là không quá 8 giờ trong một ngày và không quá 44 giờ/1 tuần. Song, dựa vào dự thảo này thì phương án 2 sẽ mang tính khả thi hơn là quy định mang tính khuyến khích ở phương án 1. Kết hợp giữa phương án giảm giờ làm xuống còn 44 giờ/1

tuần và tăng giờ nghỉ ngơi cho lao động là NKT, như vậy sẽ giúp NKT lao động hiệu quả hơn và phù hợp với khả năng phục hồi sức khỏe, không ảnh hưởng xấu đến các khiếm khuyết về lâu dài.

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

Pháp luật về lao động là NKT cần tăng chế tài xử phạt các vi phạm trong lĩnh vực việc làm, dạy nghề và bảo đảm thời giờ làm việc thời giờ nghỉ ngơi, an toàn vệ sinh lao động. Hiện nay, so với các chi phí mà doanh nghiệp bỏ ra để thực hiện các yêu cầu về tạo điều kiện làm việc và môi trường làm việc phù hợp cho lao động là NKT thì các mức phạt còn quá thấp. Đơn cử, mức phạt tiền đối với một trong các hành vi như: Không bảo đảm về điều kiện lao động, công cụ lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động phù hợp với lao động là NKT và không thường xuyên chăm sóc sức khỏe của họ; không tham khảo ý kiến lao động là NKT khi quyết định những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của họ là: “Từ 1.000.000 đồng đến dưới 3.000.000 đồng khi vi phạm từ 01 người đến dưới 10 người; Từ 3.000.000 đồng đến dưới 5.000.000 đồng khi vi phạm từ 10 người đến dưới 50 người”. Số tiền để lắp đặt thang máy và cầu thang có tính năng cho NKT vận động sử dụng cho 10 tầng là 250.000.000 đồng chưa tính chi phí bảo trì. Như vậy, so với chi phí lắp đặt thì số tiền phạt là một con số quá nhỏ, điều này sẽ không đủ tính răn đe, các doanh nghiệp sẽ dễ dàng lựa chọn vi phạm hơn là thay đổi. Vì vậy, mức phạt phải tăng lên cao hơn so với con số hiện tại, đồng thời cần đi kèm với tăng cường hoạt động thanh tra, kiểm tra, giám sát để kịp thời xử lý các vi phạm.

Pháp luật Việt Nam hiện hành có quy định các chế tài xử phạt đối với hành vi vi phạm quyền của NKT. Tuy nhiên, lại chưa có một chế tài nào cho hành vi vi phạm quyền được lao động và việc làm của NKT. Việc không quy định chế tài xử phạt dẫn đến thực tế rằng chưa có cơ quan nào có thẩm quyền giải quyết các khiếu nại về việc vi phạm quyền được lao động và việc làm của NKT. NKT không thể khiếu nại, tố cáo hay bằng các biện pháp khác để tự bảo vệ quyền và lợi ích của mình. Do đó, cần bổ sung thêm các quy định pháp luật về chế tài xử phạt hành vi vi phạm quyền được bảo trợ xã hội

của NKT. Chẳng hạn, chế tài xử phạt hành vi phân biệt đối xử với NKT trong tuyển dụng việc làm, trả lương, thăng chức. Đồng thời, bổ sung quy định về quyền khiếu nại của NKT đối với các hành vi vi phạm quyền của họ để NKT tự chủ động bảo vệ quyền và lợi ích của mình.

## KẾT LUẬN

Hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với NKT là chủ trương, chính sách lớn của Đảng và Nhà nước ta trong thực hiện mục tiêu gắn tăng trưởng kinh tế với tiến bộ và công bằng xã hội ở Việt Nam. Từ vai trò, tầm quan trọng của vấn đề này, chính quyền thành phố Hà Nội đã sớm nhận thức và giành sự quan tâm đặc biệt đến thực hiện các chính sách hỗ trợ việc làm đối với NKT trên địa bàn thành phố Hà Nội trong thời gian qua. Thông qua việc nghiên cứu đề tài “Hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với NKT trên địa bàn thành phố Hà Nội”, luận án đã giải quyết được những vấn đề cụ thể, đó là:

*Thứ nhất*, tổng quan được những công trình nghiên cứu của các tác giả trong và ngoài nước có liên quan đến đề tài luận án, đánh giá những kết quả đạt được, khoảng trống về mặt khoa học và rút ra hướng nghiên cứu cho luận án.

*Thứ hai*, hệ thống hóa, khái quát hóa cơ sở lý thuyết và kinh nghiệm thực tiễn về hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với NKT trên địa bàn cấp tỉnh: khái niệm, mục tiêu, nguyên tắc hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với NKT trên địa bàn cấp tỉnh, nội dung và tiêu chí đánh giá hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với NKT trên địa bàn cấp tỉnh, các nhân tố ảnh hưởng đến hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với NKT trên địa bàn cấp tỉnh.

*Thứ ba*, từ cơ sở lý thuyết đã nêu ở chương 2, luận án đã tiến hành phân tích, đánh giá thực trạng hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với NKT trên địa bàn thành phố Hà Nội, luận giải những kết quả đạt được, những hạn chế, nguyên nhân của những hạn chế.

*Thứ tư*, luận án đã phân tích được những bối cảnh mới từ trong nước và quốc tế tác động đến hoàn thiện chính sách hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với NKT trên địa bàn thành phố Hà Nội đến năm 2030, luận giải phương hướng và đề xuất được 04 giải pháp hoàn thiện hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với NKT trên địa bàn thành phố Hà Nội trong thời gian tới, đó là: Hoàn thiện hỗ trợ về đào tạo nghề; Hoàn thiện hỗ trợ về giới thiệu việc làm; Hoàn thiện hỗ trợ về tự tạo việc làm; Hoàn thiện hỗ trợ các tổ chức, doanh nghiệp sử dụng người lao động là NKT. Những giải pháp này là tài liệu tham khảo có giá trị cho chính quyền thành phố Hà Nội trong xây dựng các cơ chế, chính sách để hoàn thiện hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với NKT trên địa bàn thành phố Hà Nội trong thời gian tới.

**DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC  
ĐÃ CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN**

1. Bùi Gia Huân, Đoàn Thị Yên (2023), “Chính sách hỗ trợ của Nhà nước về giải quyết việc làm cho người khuyết tật ở Việt Nam”, Tạp chí Tài chính, Kỳ 2 - Tháng 10/2023 (số 811);

1. Bùi Gia Huân (2023), “Hỗ trợ và giải quyết việc làm cho người khuyết tật ở Việt Nam: Thực trạng và giải pháp”, Tạp chí Kinh tế và Dự báo, Số 32 - Tháng 11/2023;

2. Bùi Gia Huân, Đoàn Thị Yên (2023), “Đào tạo nghề và giải quyết việc làm cho người khuyết tật ở thành phố Hà Nội”, Tạp chí Quản lý nhà nước, Tháng 12/2023 (số 335);

4. Bùi Gia Huân (2025), “Giải quyết việc làm cho người khuyết tật tại quận Đống Đa, thành phố Hà Nội” Tạp chí Tài chính, Kỳ 1 - Tháng 9/2025 (số 856);

## DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

### Tài liệu tiếng Việt

1. Nguyễn Thị Quế Anh và cộng sự (2018), “*Quyền của người khuyết tật*”, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
2. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2024), *Quyết định ban hành các chương trình bồi dưỡng giáo viên về giáo dục hòa nhập đối với người khuyết tật*, Hà Nội.
3. Chính phủ (2012), *Nghị định Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của luật người khuyết tật*, Hà Nội.
4. Chính phủ (2024), *Quyết định về việc thành lập hội đồng thẩm định quy hoạch hệ thống cơ sở giáo dục chuyên biệt đối với người khuyết tật và hệ thống trung tâm hỗ trợ phát triển giáo dục hòa nhập thời kỳ 2022 - 2030, tầm nhìn đến năm 2050*, Hà Nội.
5. Trần Văn Duy (2023), *Bàn về quan niệm giải quyết việc làm cho người lao động khuyết tật*, Tạp chí Công thương, số 21, 9/2023.
6. Nguyễn Hữu Dũng và Trần Hữu Trung (1997), “Về chính sách giải quyết việc làm ở Việt Nam”, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội
7. Nguyễn Thị Thu Hà (2023), *Bảo đảm quyền có việc làm của người khuyết tật thời kỳ hậu covid 19 ở Việt Nam hiện nay*, Tạp chí Khoa học và Công nghệ - Trường Đại học Bình Dương – Quyển 5, số 2/2023.
8. Nguyễn Xuân Hải và Nguyễn Thị Thúy (2021), “*Đào tạo nghề đối với người khuyết tật*”, Tạp chí Khoa học giáo dục Việt Nam, số 10/2021, tr.12-16.
9. Nguyễn Thị Kim Hoa (2014), *Công tác Xã hội với người khuyết tật*, NXB Đại học Quốc Gia Hà Nội
10. Nguyễn Quang Hưng (2018), *Cơ sở lý luận và thực tiễn xây dựng mô hình đào tạo nghề nghiệp có hiệu quả đối với người khuyết tật*, Đề tài NCKH cấp Bộ, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội.
11. Nguyễn Thị Thu Hường (2023), *Quyền của người khuyết tật trong pháp luật an sinh xã hội ở Việt Nam*, luận án tiến sỹ, trường Đại học Luật Hà Nội.

12. Nguyễn Minh Khải (2013), *Tìm hiểu tác phẩm Tư bản của C.Mác*, Nxb Chính trị Quốc Gia.
13. Lê Thiết Lĩnh (2021), “*Hỗ trợ nhà nước đối với hoạt động của doanh nghiệp nhỏ và vừa Hà Nội trong lĩnh vực nông nghiệp*”. Luận án tiến sỹ, trường Đại học Kinh tế - Đại học Quốc gia Hà Nội.
14. Lê Quốc Lý (2016), “*Chính sách phát triển nguồn nhân lực, tạo việc làm và đảm bảo an sinh xã hội đối với đồng bào Khmer vùng Tây Nam bộ*”, Nxb Lý luận chính trị, Hà Nội.
15. Đoàn Hữu Minh (2024), *Chính sách dịch vụ công tác xã hội tại cộng đồng với người khuyết tật ở Việt Nam*, luận án tiến sỹ kinh tế, trường Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
16. Nguyễn Hữu Minh (2005), *Những vấn đề đặt ra về hệ thống việc làm và giải quyết việc làm của người khuyết tật ở Việt Nam*. Đề tài NCKH cấp Bộ, Viện Khoa học xã hội Việt Nam, Hà Nội.
17. Nguyễn Văn Nam (2009), *Việc làm đối với người khuyết tật từ chính sách đến thực tiễn và một số kiến nghị*, Tạp chí Lao động Xã hội, số 358, tr.38-
18. Trần Thị Bích Ngọc (2022), *Phát triển đội ngũ nhân viên hỗ trợ giáo dục người khuyết tật theo tiếp cận năng lực nghề nghiệp*, luận án tiến sỹ, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.
19. Phan Văn Nhân (2024), *Đào tạo nghề và giải quyết việc làm đối với người khuyết tật ở Hà Nội*, Nhà xuất bản Khoa học giáo dục, Hà Nội.
20. Dương Thị Hoài Nhung và cộng sự (2022), *Mở rộng cơ hội việc làm đối với người khuyết tật thông qua phát triển nền tảng số tại Việt Nam*, Tạp chí Quản lý và Kinh tế quốc tế, số 140.
21. Ngân hàng Chính sách xã hội thành phố Hà Nội (2021), *Về việc cho vay ưu đãi đối với người nghèo và các đối tượng chính sách khác trên địa bàn thành phố Hà Nội*, Hà Nội.
22. Đỗ Nghiêm Thanh Phương (2024), *Nhiệm vụ quản lý trường hợp đối với người khuyết tật từ thực tiễn thành phố Đà Nẵng*, luận án tiến sỹ, Học viện Khoa học xã

hội.

23. Trịnh Thị Phương (2020), *Chính sách tạo việc làm đối với người khuyết tật ở Việt Nam*, Tạp chí Khoa học Xã hội Việt Nam, số 11.

24. Mai Thị Quế (2020), *Chính sách trợ giúp xã hội đối với đối tượng bảo trợ xã hội trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh*, Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ, TP. Hồ Chí Minh.

25. Quốc hội (2006), Luật dạy nghề

26. Quốc hội (2010), Luật Người khuyết tật.

27. Quốc hội (2025), Luật việc làm.

28. Sở Nội vụ thành phố Đà Nẵng (2024), *Báo cáo tình hình việc làm và phát triển thị trường lao động năm 2024*, Đà Nẵng.

29. Sở Nội vụ thành phố Hải phòng (2024), *Báo cáo tình hình việc làm và phát triển thị trường lao động năm 2024*, Hải phòng.

30. Sở Nội vụ thành phố Hồ Chí Minh (2024), *Báo cáo tình hình việc làm và phát triển thị trường lao động năm 2024*, Hồ Chí Minh.

31. Sở Lao động – Thương binh và Xã hội thành phố Hà Nội (2021), *Báo cáo tình hình người khuyết tật năm 2020*

32. Sở Lao động – Thương binh và Xã hội thành phố Hà Nội (2022), *Báo cáo tình hình người khuyết tật năm 2021*

33. Sở Lao động – Thương binh và Xã hội thành phố Hà Nội (2023), *Báo cáo tình hình người khuyết tật năm 2022*

34. Sở Lao động – Thương binh và Xã hội thành phố Hà Nội (2024), *Báo cáo tình hình người khuyết tật năm 2023*

35. Sở Lao động – Thương binh và Xã hội thành phố Hà Nội (2025), *Báo cáo tình hình người khuyết tật năm 2024*

36. Sở Lao động – Thương binh và Xã hội thành phố Hà Nội (2021), *Báo cáo về đào tạo nghề cho người khuyết tật năm 2020*

37. Sở Lao động – Thương binh và Xã hội thành phố Hà Nội (2022), *Báo cáo về đào tạo nghề cho người khuyết tật năm 2021*

38. Sở Lao động – Thương binh và Xã hội thành phố Hà Nội (2023), *Báo cáo về đào tạo nghề cho người khuyết tật năm 2022*
39. Sở Lao động – Thương binh và Xã hội thành phố Hà Nội (2024), *Báo cáo về đào tạo nghề cho người khuyết tật năm 2023*
40. Sở Lao động – Thương binh và Xã hội thành phố Hà Nội (2025), *Báo cáo về đào tạo nghề cho người khuyết tật năm 2024*
41. Sở Lao động – Thương binh và Xã hội thành phố Hà Nội (2021), *Báo cáo hoạt động giới thiệu việc làm năm 2020*
42. Sở Lao động – Thương binh và Xã hội thành phố Hà Nội (2022), *Báo cáo hoạt động giới thiệu việc làm năm 2021*
43. Sở Lao động – Thương binh và Xã hội thành phố Hà Nội (2023), *Báo cáo hoạt động giới thiệu việc làm năm 2022*
44. Sở Lao động – Thương binh và Xã hội thành phố Hà Nội (2024), *Báo cáo hoạt động giới thiệu việc làm năm 2023*
45. Sở Lao động – Thương binh và Xã hội thành phố Hà Nội (2025), *Báo cáo hoạt động giới thiệu việc làm năm 2024*
46. Sở Lao động – Thương binh và Xã hội thành phố Hà Nội (2024), *Báo cáo trợ giúp người khuyết tật giai đoạn 2020 – 2024*
47. Sở Lao động – Thương binh và Xã hội thành phố Hà Nội (2024), *Báo cáo phát triển thị trường lao động giai đoạn 2020 – 2024.*
48. Nguyễn Quyết Tiến; Đặng Kim Chi (2017), *Một số giải pháp đào tạo nghề đối với người khuyết tật*, Tạp chí Khoa học Dạy nghề, số 40-41/2017.
49. Vũ Thị Thanh (2020), *“Hòa nhập xã hội của người khuyết tật từ tiếp cận phát triển con người”*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
50. Tạ Thị Thanh Thủy (2016), *Đào tạo nghề và giải quyết việc làm đối với người khuyết tật tại thành phố Hồ Chí Minh hiện nay*, Tạp chí Phát triển Nhân lực, số 02/2016, tr.52-59.
51. Phùng Minh Thu Thủy và cộng sự (2023), *Những nhân tố ảnh hưởng đến việc làm của người khuyết tật: nghiên cứu thực nghiệm tại miền bắc Việt Nam*, Tạp chí

Kinh tế và Phát triển, số 303, 9/2023.

52. Trịnh Thị Huyền Thương (2015), “*Phân tích chính sách hỗ trợ phát triển doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh nghệ an*”. Luận án tiến sỹ kinh tế, Học viện Nông nghiệp Việt Nam.

53. Nguyễn Minh Tuấn (2022), *Phát triển dịch vụ công tác xã hội tại cộng đồng đối với người khuyết tật*, Đề tài NCKH cấp Bộ, Trường Đại học Lao động - Xã hội. Theo tác giả, thông thường người khuyết tật bị gạt ra ngoài lề xã hội và kinh tế.

54. Trần Hồng Trang; Nguyễn Cao Siêng (2023), *Chính sách đối với người khuyết tật ở Thành phố Cần Thơ hiện nay*, Tạp chí Khoa học (Đại học Sài Gòn), số 79.

55. Trung tâm Dịch vụ việc làm Hà Nội (2025), *Kết quả điều tra xúc tiến và giải quyết việc làm đối với người khuyết tật năm 2025*, Hà Nội.

56. Ủy ban nhân dân thành phố Hà Nội (2023), *Kế hoạch đào tạo trình độ sơ cấp, đào tạo dưới 03 tháng theo quyết định số 46/2015/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ trên địa bàn thành phố Hà Nội năm 2023*, Hà Nội.

57. Ủy ban nhân dân thành phố Hà Nội (2024), *Kế hoạch đào tạo trình độ sơ cấp, đào tạo dưới 03 tháng trên địa bàn thành phố Hà Nội năm 2024*, Hà Nội.

58. Ủy ban nhân dân thành phố Hà Nội (2024), *Kế hoạch đào tạo nghề trình độ sơ cấp, đào tạo dưới 03 tháng trên địa bàn thành phố Hà Nội năm 2024*, Hà Nội.

59. Ủy ban nhân dân thành phố Hà Nội (2023), *Kế hoạch hỗ trợ, phát triển thị trường lao động, giải quyết việc làm cho người lao động trên địa bàn thành phố Hà Nội năm 2023*, Hà Nội.

60. Ủy ban nhân dân thành phố Hà Nội (2024), *Kế hoạch hỗ trợ, phát triển thị trường lao động, giải quyết việc làm cho người lao động trên địa bàn thành phố Hà Nội năm 2024*, Hà Nội.

61. Ủy ban nhân dân thành phố Hà Nội (2024), *Kế hoạch hỗ trợ, phát triển thị trường lao động, giải quyết việc làm cho người lao động trên địa bàn thành phố Hà Nội năm 2024*, Hà Nội.

62. Ủy ban nhân dân thành phố Hà Nội (2021), *Kế hoạch thực hiện chương trình trợ giúp người khuyết tật Thành phố Hà Nội giai đoạn 2022-2030*, Hà Nội.

63. Ủy ban nhân dân thành phố Hà Nội (2022), *Chương trình Phục hồi chức năng dựa vào cộng đồng cho trẻ em khuyết tật trên địa bàn thành phố Hà Nội giai đoạn 2022 – 2025*, Hà Nội.

64. Ủy ban nhân dân thành phố Hà Nội (2024), *Kế hoạch thực hiện công ước của liên hợp quốc về quyền của người khuyết tật thành phố Hà Nội*, Hà Nội.

65. Ủy ban nhân dân thành phố Hà Nội (2021), *Quyết định về việc bố trí nguồn vốn ngân sách cho vay ủy thác qua Ngân hàng Chính sách xã hội thành phố Hà Nội*, Hà Nội.

66. Ủy ban nhân dân thành phố Hà Nội (2017), *Quyết định Ban hành Quy chế quản lý và sử dụng nguồn vốn ngân sách thành phố ủy thác qua ngân hàng chính sách xã hội cho vay đối với người nghèo và các đối tượng chính sách khác trên địa bàn thành phố Hà Nội*, Hà Nội.

67. Ủy ban nhân dân thành phố Hà Nội (2017), *Quyết định về hỗ trợ tổ chức, doanh nghiệp sử dụng lao động là người khuyết tật trên địa bàn thành phố Hà Nội*, Hà Nội.

68. Lê Thị Anh Vân (2022), *Chính sách hỗ trợ dạy nghề và tạo việc làm đối với người khuyết tật ở Việt Nam: Kết quả thực hiện và giải pháp hoàn thiện*, Tạp chí Kinh tế & Phát triển, số 284.

69. Viện nghiên cứu phát triển xã hội ISDS (2023), “*Người khuyết tật ở Việt Nam, kết quả điều tra xã hội tại Thái Bình, Quảng Nam, Đà Nẵng và Đồng Nai*”

70. Viện Ngôn ngữ học (2006), *Từ điển Tiếng Việt*, Nxb Đà Nẵng, Đà Nẵng.

71. Vũ Thị Yên (2021), “*Chính sách hỗ trợ tạo việc làm cho người lao động việt nam đi làm việc ở nước ngoài khi về nước*”. Luận án tiến sỹ, trường Đại học Thương mại, Hà Nội.

72. ILO (1993), *Employment by status in employment*, Geneva.

### **Tài liệu tiếng Anh**

73. Arthur O’Reilly (2007), “*The right to decent work of persons with disabilities*”, International Labour Office – Geneva, ISBN: 978-92-2-120144-1

74. Anne Hawker (2016), *Lead Toolkit For employing disabled people*, Ministry

of Social Development on behalf of the New Zealand Government.

75. Bara Monica Angela (2015), Employment Of Persons With Disabilities, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 191 ( 2015 ) 979 – 983

76. Community Impact Institute (2016), *The Employment of People with Disabilities: Moving Beyond Social Responsibility to a Business Solution*, New York.

77. Dominic Velche & Audrey Relandeau (2017), Employment Policies for Persons with Disabilities Comparative Study in Thirteen Countries, *Wide Angle*.

78. David Wittenburg, David R Mann and Allison Thompkins (2013), The disability system and programs to promote employment for people with disabilities, *IZA Journal of Labor Policy*, Vol 4.

79. ESCAP (2015), “*Disability at a Glance 2015: Strengthening Employment Prospects for Persons with Disabilities in Asia and the Pacific*”, eISBN: 978-92-1-057799-1.

80. Faraz Vahid Shahidi, Arif Jetha, Vicki Kristman, Peter M Smith, Monique AM Gignac (2024), The Employment Quality of Persons with Disabilities: Findings from a National Survey, *Journal of Occupational Rehabilitation* (2024) 33:785–795.

81. George n. magoulios (2012), Employment status for people with disabilities in greece, *South-Eastern Europe Journal of Economics* 1 (2012) 25-40.

82. Handicap International (2016), *Situation of wage employment of people with disabilities: ten developing countries in focus*, hounghung secondary school.

83. Ivy Chumo, Caroline Kabaria và Blessing Mberu (2024), Social inclusion of persons with disability in employment: what would it take to socially support employed persons with disability in the labor market?, *Frontiers in Rehabilitation Sciences*, doi: 10.3389/fresc.2024.1125129.

84. Javier Nazario Rodriguez (2018), *An Exploratory Factor Analysis: Factors that Influence Employers Disposition to Hire and Retain Persons with Disabilities*, dissertations, University of Texas Rio Grande Valley.

85. Joseph Gasper, Martha Palan, Benjamin Muz (2021), *Survey of Employer Policies on the Employment of People with Disabilities*, U.S. Department of Labor.

86. Katharina Vornholt (2018), Disability and employment—overview and highlights, *European journal of work and organizational psychology*, vol. 27, no. 1, 40–55.

87. Katharina Vornholt, Sjur Uitdewilligen & Frans J. N. Nijhuis (2013), Factors Affecting the Acceptance of People with Disabilities at Work: A Literature Review, *Journal of Occupational Rehabilitation*, DOI 10.1007/s10926-013-9426-0.

88. Miquel Àngel Pellicena, Ignasi Ivern, Climent Giné, Olga Múries (2021), Facilitating factors for the job placement of workers with intellectual disabilities: supervisors and coworker mentors perspectives, *Advances in mental health and intellectual disabilities Journal*, vol. 14 no. 6 2021, pp. 213-227.

89. Paul Ikutegbe, Melanie Randle, Lynnaire Sheridan, Robert Gordon, Sara Dolnicar (2024), Factors and key interactions influencing successful employment outcomes for people with disabilities, *Asia Pacific Journal of Human Resources* (2024), doi:10.1111/1744-7941.12377.

90. Silvia Bonaccio, Catherine E. Connelly, Ian R. Gellatly, Arif Jetha, Kathleen A. Martin Ginis (2020), The Participation of People with Disabilities in the Workplace Across the Employment Cycle: Employer Concerns and Research Evidence, *Journal of Business and Psychology* (2021) 35:135–158.

91. Sherri Torjman and Anne Makhoul (2016), *Disability Supports and Employment Policy*, Caledon Institute of Social Policy.

92. Sophie Mitra (2024), Disability and social policy: Global evidence and perspectives, *Global Social Policy*, Vol. 23(1) 3–10.

93. Stephen Beyer and Andrea Meek (2021), “*The opportunities and barriers of different employment models for persons with disabilities*”, European Association of Service providers for Persons with Disabilities (EASPD).

94. Robert Heron (2005), “*Job and work analysis. Guidelines on identifying jobs for persons with disabilities*”, ILO Skills and Employability Department, ISBN 92-2-117864-1.

95. Rola Mahasneh, Melanie Randle, Rob Gordon, Jennifer Algie, Sara Dolnicar

(2024), Increasing employer willingness to hire people with disability: the perspective of disability employment service providers, *Journal of Social Marketing*, ISSN: 2042-6763.

96. Roni Holler (2023), *Understanding Disability Policy Development: Integrating Social Policy Research with the Disability Studies Perspective*, Cambridge University Press.

97. Te Whakaaro Nui (2013), *The employment of disabled people in disability support services*, *The National Centre of Mental Health Research*, Information and Workforce Development.

98. Vadim Kozlov (2021), “State and ways to increase employment of persons with disabilities”, *European Proceedings of Social and Behavioural Sciences*, DOI: 10.15405/epsbs.2022.04.18.

99. UN (2006), *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*

100. WHO (2001), *Report on Global Disability: Current Situation and Prospects*.

**PHỤ LỤC****Phụ lục 1****MẪU PHIẾU ĐIỀU TRA KHẢO SÁT  
(DÀNH CHO CÁN BỘ CÔNG CHỨC)****Kính gửi:.....**

Hiện nay, tôi đang làm luận án tiến sỹ chuyên ngành quản lý kinh tế với đề tài: **“Hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với người khuyết tật trên địa bàn thành phố Hà Nội”**. Để phục vụ cho quá trình nghiên cứu luận án, tôi làm phần khảo sát này nhằm thu thập ý kiến của Anh (chị) về hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với người khuyết tật trên địa bàn thành phố Hà Nội trong giai đoạn 2020 – 2024 (ý kiến của Anh (chị) chỉ để phục vụ cho quá trình nghiên cứu luận án, không công bố rộng rãi trên các phương tiện truyền thông đại chúng).

**PHẦN 1: THÔNG TIN CHUNG**

Anh (chị) vui lòng cho biết một vài thông tin cá nhân. Phần lựa chọn, Anh/Chị đánh dấu (✓) vào ô vuông phía trước.

Câu 1. Giới tính

 Nam       Nữ

Câu 2. Độ tuổi

 Từ 20 - 30 tuổi     31- 40 tuổi

 Từ 41- 50 tuổi     Trên 50 tuổi

Câu 3. Trình độ

 Trung cấp, Cao đẳng

 Đại học

 Sau đại học

Câu 4. Thời gian công tác

 Dưới 5 năm       Từ 5 -10 năm

 Từ 11 - 20 năm     Từ 21 - 30 năm

 Trên 30 năm

## PHẦN II: NỘI DUNG CÂU HỎI

Xin Anh (chị) cho biết ý kiến về thực trạng hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với người khuyết tật trên địa bàn thành phố Hà Nội bằng cách đánh dấu (✓) vào lựa chọn của mình.

**Câu 1: Thành phố Hà Nội đã ban hành kịp thời các cơ chế, chính sách hỗ trợ đào tạo nghề đối với người khuyết tật**

- |   |                                       |
|---|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Hoàn toàn đồng ý       | <input type="checkbox"/> Đồng ý       |
| <input type="checkbox"/> Phân vân               | <input type="checkbox"/> Không đồng ý |
| <input type="checkbox"/> Hoàn toàn không đồng ý |                                       |

**Câu 2: Mức hỗ trợ đào tạo nghề hiện nay là hợp lý**

- |   |                                       |
|---|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Hoàn toàn đồng ý       | <input type="checkbox"/> Đồng ý       |
| <input type="checkbox"/> Phân vân               | <input type="checkbox"/> Không đồng ý |
| <input type="checkbox"/> Hoàn toàn không đồng ý |                                       |

**Câu 3: Thành phố đã bảo đảm được nguồn kinh phí đào tạo nghề từ ngoài ngân sách**

- |   |                                       |
|---|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Hoàn toàn đồng ý       | <input type="checkbox"/> Đồng ý       |
| <input type="checkbox"/> Phân vân               | <input type="checkbox"/> Không đồng ý |
| <input type="checkbox"/> Hoàn toàn không đồng ý |                                       |

**Câu 4: Danh mục ngành nghề đào tạo phù hợp với các dạng khuyết tật**

- |   |                                       |
|---|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Hoàn toàn đồng ý       | <input type="checkbox"/> Đồng ý       |
| <input type="checkbox"/> Phân vân               | <input type="checkbox"/> Không đồng ý |
| <input type="checkbox"/> Hoàn toàn không đồng ý |                                       |

**Câu 5: Cơ sở vật chất của các trung tâm dạy nghề được đảm bảo**

- |   |                                       |
|---|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Hoàn toàn đồng ý       | <input type="checkbox"/> Đồng ý       |
| <input type="checkbox"/> Phân vân               | <input type="checkbox"/> Không đồng ý |
| <input type="checkbox"/> Hoàn toàn không đồng ý |                                       |

**Câu 6: Đội ngũ giáo viên dạy nghề đối với người khuyết tật được đảm bảo đầy đủ**

- |   |                                 |
|---|---------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Hoàn toàn đồng ý | <input type="checkbox"/> Đồng ý |
|---|---------------------------------|

*Phân vân*  *Không đồng ý*

*Hoàn toàn không đồng ý*

**Câu 7: Các phiên giới thiệu việc làm được tổ chức định kỳ, theo đúng kế hoạch**

*Hoàn toàn đồng ý*  *Đồng ý*

*Phân vân*  *Không đồng ý*

*Hoàn toàn không đồng ý*

**Câu 8: Số người khuyết tật tìm được việc làm sau khi tham gia các phiên giao dịch ngày càng nhiều**

*Hoàn toàn đồng ý*  *Đồng ý*

*Phân vân*  *Không đồng ý*

*Hoàn toàn không đồng ý*

**Câu 9: Các doanh nghiệp quan tâm tới các phiên giới thiệu việc làm đối với người khuyết tật ngày càng lớn**

*Hoàn toàn đồng ý*  *Đồng ý*

*Phân vân*  *Không đồng ý*

*Hoàn toàn không đồng ý*

**Câu 10: Người khuyết tật được vận động, tuyên truyền tham gia các phiên giới thiệu việc làm**

*Hoàn toàn đồng ý*  *Đồng ý*

*Phân vân*  *Không đồng ý*

*Hoàn toàn không đồng ý*

**Câu 11: Người khuyết tật có nhiều thông tin về vị trí việc làm và nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp**

*Hoàn toàn đồng ý*  *Đồng ý*

*Phân vân*  *Không đồng ý*

*Hoàn toàn không đồng ý*

**Câu 12: Chính sách lãi suất đối với người khuyết tật của Ngân hàng Chính sách xã hội thành phố Hà Nội là phù hợp**

- |   |                                       |
|---|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Hoàn toàn đồng ý       | <input type="checkbox"/> Đồng ý       |
| <input type="checkbox"/> Phân vân               | <input type="checkbox"/> Không đồng ý |
| <input type="checkbox"/> Hoàn toàn không đồng ý |                                       |

**Câu 13: Nhiều người khuyết tật tự tạo được việc làm sau khi được hỗ trợ về kỹ thuật và công nghệ sản xuất**

- |   |                                       |
|---|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Hoàn toàn đồng ý       | <input type="checkbox"/> Đồng ý       |
| <input type="checkbox"/> Phân vân               | <input type="checkbox"/> Không đồng ý |
| <input type="checkbox"/> Hoàn toàn không đồng ý |                                       |

**Câu 14: Nhiều người khuyết tật tự tạo được việc làm mới sau khi được hưởng chính sách tín dụng ưu đãi**

- |   |                                       |
|---|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Hoàn toàn đồng ý       | <input type="checkbox"/> Đồng ý       |
| <input type="checkbox"/> Phân vân               | <input type="checkbox"/> Không đồng ý |
| <input type="checkbox"/> Hoàn toàn không đồng ý |                                       |

**Câu 15: Thành phố đã làm tốt công tác truyền thông nâng cao nhận thức về việc làm đối với người khuyết tật**

- |   |                                       |
|---|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Hoàn toàn đồng ý       | <input type="checkbox"/> Đồng ý       |
| <input type="checkbox"/> Phân vân               | <input type="checkbox"/> Không đồng ý |
| <input type="checkbox"/> Hoàn toàn không đồng ý |                                       |

**Câu 16: Thành phố và Các cấp hội người khuyết tật có sự phối hợp trong giải quyết việc làm đối với người khuyết tật**

- |   |                                       |
|---|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Hoàn toàn đồng ý       | <input type="checkbox"/> Đồng ý       |
| <input type="checkbox"/> Phân vân               | <input type="checkbox"/> Không đồng ý |
| <input type="checkbox"/> Hoàn toàn không đồng ý |                                       |

**Câu 17: Bảo đảm nguyên tắc công khai, minh bạch trong các chính sách hỗ trợ tổ chức, doanh nghiệp**

- |   |                                       |
|---|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Hoàn toàn đồng ý       | <input type="checkbox"/> Đồng ý       |
| <input type="checkbox"/> Phân vân               | <input type="checkbox"/> Không đồng ý |
| <input type="checkbox"/> Hoàn toàn không đồng ý |                                       |

**Câu 18: Tổ chức, doanh nghiệp tiếp cận dễ dàng tín dụng ưu đãi từ phía**

**Ngân hàng CSXH thành phố Hà Nội**

- |   |                                       |
|---|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Hoàn toàn đồng ý       | <input type="checkbox"/> Đồng ý       |
| <input type="checkbox"/> Phân vân               | <input type="checkbox"/> Không đồng ý |
| <input type="checkbox"/> Hoàn toàn không đồng ý |                                       |

**Câu 19: Tổ chức, doanh nghiệp đều được thụ hưởng các ưu đãi về thuế sau khi sử dụng người lao động là người khuyết tật**

- |   |                                       |
|---|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Hoàn toàn đồng ý       | <input type="checkbox"/> Đồng ý       |
| <input type="checkbox"/> Phân vân               | <input type="checkbox"/> Không đồng ý |
| <input type="checkbox"/> Hoàn toàn không đồng ý |                                       |

**Câu 20: Tổ chức, doanh nghiệp tích cực sử dụng người khuyết tật sau khi nhận được các chính sách hỗ trợ**

- |   |                                       |
|---|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Hoàn toàn đồng ý       | <input type="checkbox"/> Đồng ý       |
| <input type="checkbox"/> Phân vân               | <input type="checkbox"/> Không đồng ý |
| <input type="checkbox"/> Hoàn toàn không đồng ý |                                       |

*Một lần nữa xin chân thành cảm ơn sự hợp tác của Anh (chị)!*

**Phụ lục 2****MẪU PHIẾU ĐIỀU TRA KHẢO SÁT  
(DÀNH CHO NGƯỜI KHUYẾT TẬT)****Kính gửi:.....**

Hiện nay, tôi đang làm luận án tiến sỹ chuyên ngành quản lý kinh tế với đề tài: **“Hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với người khuyết tật trên địa bàn thành phố Hà Nội”**. Để phục vụ cho quá trình nghiên cứu luận án, tôi làm phần khảo sát này nhằm thu thập ý kiến của Anh (chị) về hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với người khuyết tật trên địa bàn thành phố Hà Nội trong giai đoạn 2020 – 2024 (ý kiến của Anh (chị) chỉ để phục vụ cho quá trình nghiên cứu luận án, không công bố rộng rãi trên các phương tiện truyền thông đại chúng).

**PHẦN 1: THÔNG TIN CHUNG**

Anh (chị) vui lòng cho biết một vài thông tin cá nhân. Phần lựa chọn, Anh/Chị đánh dấu (✓) vào ô vuông phía trước.

Câu 1. Giới tính

 Nam       Nữ

Câu 2. Độ tuổi

 Từ 20 - 30 tuổi       31- 40 tuổi

 Từ 41- 50 tuổi       Trên 50 tuổi

Câu 3. Trình độ

 Tiểu học

 Trung học cơ sở

 Trung học phổ thông

 Trung cấp, Cao đẳng

 Đại học

 Sau đại học

## PHẦN II: NỘI DUNG CÂU HỎI

Xin Anh (chị) cho biết ý kiến về thực trạng hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với người khuyết tật trên địa bàn thành phố Hà Nội bằng cách đánh dấu (✓) vào lựa chọn của mình.

### Câu 1: Người khuyết tật được tư vấn đào tạo ngành nghề phù hợp

- |   |                                       |
|---|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Hoàn toàn đồng ý       | <input type="checkbox"/> Đồng ý       |
| <input type="checkbox"/> Phân vân               | <input type="checkbox"/> Không đồng ý |
| <input type="checkbox"/> Hoàn toàn không đồng ý |                                       |

### Câu 2: Người khuyết tật được phổ biến về các cơ chế, chính sách hỗ trợ đào tạo nghề

- |   |                                       |
|---|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Hoàn toàn đồng ý       | <input type="checkbox"/> Đồng ý       |
| <input type="checkbox"/> Phân vân               | <input type="checkbox"/> Không đồng ý |
| <input type="checkbox"/> Hoàn toàn không đồng ý |                                       |

### Câu 3: Mức hỗ trợ tiền ăn, tiền đi lại đảm bảo

- |   |                                       |
|---|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Hoàn toàn đồng ý       | <input type="checkbox"/> Đồng ý       |
| <input type="checkbox"/> Phân vân               | <input type="checkbox"/> Không đồng ý |
| <input type="checkbox"/> Hoàn toàn không đồng ý |                                       |

### Câu 4: Cơ sở vật chất của các trung tâm dạy nghề được đảm bảo tốt

- |   |                                       |
|---|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Hoàn toàn đồng ý       | <input type="checkbox"/> Đồng ý       |
| <input type="checkbox"/> Phân vân               | <input type="checkbox"/> Không đồng ý |
| <input type="checkbox"/> Hoàn toàn không đồng ý |                                       |

### Câu 5: Đội ngũ giáo viên trung tâm dạy nghề luôn nhiệt tình, tâm huyết với công tác đào tạo nghề

- |   |                                       |
|---|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Hoàn toàn đồng ý       | <input type="checkbox"/> Đồng ý       |
| <input type="checkbox"/> Phân vân               | <input type="checkbox"/> Không đồng ý |
| <input type="checkbox"/> Hoàn toàn không đồng ý |                                       |

### Câu 6: Người khuyết tật được tư vấn việc làm kỹ lưỡng

- |   |                                 |
|---|---------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Hoàn toàn đồng ý | <input type="checkbox"/> Đồng ý |
|---|---------------------------------|

- Phân vân*  *Không đồng ý*  
 *Hoàn toàn không đồng ý*

**Câu 7: Người khuyết tật có đầy đủ thông tin về vị trí việc làm, doanh nghiệp và tổ chức tuyển dụng**

- Hoàn toàn đồng ý*  *Đồng ý*  
 *Phân vân*  *Không đồng ý*  
 *Hoàn toàn không đồng ý*

**Câu 8: Người khuyết tật được vận động, tuyên truyền tham gia các phiên giới thiệu việc làm**

- Hoàn toàn đồng ý*  *Đồng ý*  
 *Phân vân*  *Không đồng ý*  
 *Hoàn toàn không đồng ý*

**Câu 9: Người khuyết tật tìm được nhiều cơ hội từ hoạt động giới thiệu việc làm**

- Hoàn toàn đồng ý*  *Đồng ý*  
 *Phân vân*  *Không đồng ý*  
 *Hoàn toàn không đồng ý*

**Câu 10: Người khuyết tật được đối xử bình đẳng với người không khuyết tật tại các phiên giao dịch việc làm lồng ghép**

- Hoàn toàn đồng ý*  *Đồng ý*  
 *Phân vân*  *Không đồng ý*  
 *Hoàn toàn không đồng ý*

**Câu 11: Chính sách lãi suất của Ngân hàng CSXH là hợp lý**

- Hoàn toàn đồng ý*  *Đồng ý*  
 *Phân vân*  *Không đồng ý*  
 *Hoàn toàn không đồng ý*

**Câu 12: Hạn mức cho vay phù hợp với hoạt động sản xuất kinh doanh của người khuyết tật**

- Hoàn toàn đồng ý*  *Đồng ý*

*Phân vân*  *Không đồng ý*

*Hoàn toàn không đồng ý*

**Câu 13: Người khuyết tật được tư vấn kỹ lưỡng về kỹ thuật, công nghệ sản xuất**

*Hoàn toàn đồng ý*  *Đồng ý*

*Phân vân*  *Không đồng ý*

*Hoàn toàn không đồng ý*

**Câu 14: Người khuyết tật được phổ biến các cơ chế, chính sách về tín dụng ưu đãi**

*Hoàn toàn đồng ý*  *Đồng ý*

*Phân vân*  *Không đồng ý*

*Hoàn toàn không đồng ý*

**Câu 15: Ngân hàng CSXH và các cấp hội quan tâm hỗ trợ người khuyết tật trong thủ tục vay vốn**

*Hoàn toàn đồng ý*  *Đồng ý*

*Phân vân*  *Không đồng ý*

*Hoàn toàn không đồng ý*

**Câu 16: Những khó khăn của người khuyết tật khi tìm kiếm việc làm (đồng chí có thể chọn nhiều ý dưới đây)**

Tự ti, mặc cảm về bản thân

Không đáp ứng được về trình độ chuyên môn

Không đáp ứng được về sức khỏe

Không biết tìm kiếm việc làm ở đâu

Bị đối xử không bình đẳng với người không khuyết tật tại nơi làm việc

Không nắm bắt được các cơ chế, chính sách về hỗ trợ việc làm của nhà nước

và địa phương

Ý kiến khác

**Câu 17: Để tăng cường khả năng tiếp cận việc làm đối với người khuyết tật, đồng chí đồng ý với lựa chọn nào dưới đây (đồng chí có thể chọn nhiều ý dưới đây)**

- Chính quyền thành phố cần làm tốt truyền thông nâng cao nhận thức về việc làm đối với người khuyết tật
- Cải thiện điều kiện cơ sở vật chất, đảm bảo đội ngũ giáo viên tại các cơ sở dạy nghề
- Đổi mới nội dung, hình thức hoạt động của các phiên giới thiệu việc làm
- Tăng cường hỗ trợ các trang thiết bị để người khuyết tật tự tạo việc làm
- Tăng cường hỗ trợ về vốn để người khuyết tật tự tạo việc làm
- Tư vấn khoa học kỹ thuật, công nghệ sản xuất kinh doanh để người khuyết tật tự tạo lập sinh kế
- Ý kiến khác

*Một lần nữa xin chân thành cảm ơn sự hợp tác của đồng chí!*

**Phụ lục 3**  
**MẪU PHIẾU ĐIỀU TRA KHẢO SÁT**  
**(DÀNH CHO DOANH NGHIỆP)**

**Kính gửi:**.....

Hiện nay, tôi đang làm luận án tiến sĩ chuyên ngành quản lý kinh tế với đề tài: *“Hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với người khuyết tật trên địa bàn thành phố Hà Nội”*. Để phục vụ cho quá trình nghiên cứu luận án, tôi làm phần khảo sát này nhằm thu thập ý kiến của quý doanh nghiệp về hỗ trợ của nhà nước về việc làm đối với người khuyết tật trên địa bàn thành phố Hà Nội trong giai đoạn 2020 – 2024 (ý kiến của đồng chí chỉ để phục vụ cho quá trình nghiên cứu luận án, không công bố rộng rãi trên các phương tiện truyền thông đại chúng).

**PHẦN 1: THÔNG TIN CHUNG**

Anh (chị) vui lòng cho biết một vài thông tin cá nhân. Phần lựa chọn, Anh/Chị đánh dấu (✓) vào ô vuông phía trước.

Câu 1. Giới tính

Nam       Nữ

Câu 2. Độ tuổi

Từ 20 - 30 tuổi     31- 40 tuổi

Từ 41- 50 tuổi     Trên 50 tuổi

Câu 3. Trình độ

Trung cấp, Cao đẳng

Đại học

Sau đại học

**PHẦN II: NỘI DUNG CÂU HỎI**

Là người đại diện cho doanh nghiệp, Anh (chị) cho biết ý kiến của doanh nghiệp về chính sách hỗ trợ của nhà nước đối với tổ chức, doanh nghiệp sử dụng người lao động là người khuyết tật trên địa bàn thành phố Hà Nội hiện nay bằng cách đánh dấu (✓) vào lựa chọn của mình.

**Câu 1: Mức hỗ trợ kinh phí cải tạo điều kiện, môi trường làm việc cho NKT là phù hợp**

- |   |                                       |
|---|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Hoàn toàn đồng ý       | <input type="checkbox"/> Đồng ý       |
| <input type="checkbox"/> Phân vân               | <input type="checkbox"/> Không đồng ý |
| <input type="checkbox"/> Hoàn toàn không đồng ý |                                       |

**Câu 2: Mức thuế TNDN được giảm do sử dụng lao động khuyết tật là hợp lý**

- |   |                                       |
|---|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Hoàn toàn đồng ý       | <input type="checkbox"/> Đồng ý       |
| <input type="checkbox"/> Phân vân               | <input type="checkbox"/> Không đồng ý |
| <input type="checkbox"/> Hoàn toàn không đồng ý |                                       |

**Câu 3: Lãi suất ưu đãi tín dụng hấp dẫn**

- |   |                                       |
|---|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Hoàn toàn đồng ý       | <input type="checkbox"/> Đồng ý       |
| <input type="checkbox"/> Phân vân               | <input type="checkbox"/> Không đồng ý |
| <input type="checkbox"/> Hoàn toàn không đồng ý |                                       |

**Câu 4: Hạn mức cho vay đáp ứng được nhu cầu của doanh nghiệp**

- |   |                                       |
|---|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Hoàn toàn đồng ý       | <input type="checkbox"/> Đồng ý       |
| <input type="checkbox"/> Phân vân               | <input type="checkbox"/> Không đồng ý |
| <input type="checkbox"/> Hoàn toàn không đồng ý |                                       |

**Câu 5: Quy trình vay vốn từ NHCSXH đơn giản, thuận tiện**

- |   |                                       |
|---|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Hoàn toàn đồng ý       | <input type="checkbox"/> Đồng ý       |
| <input type="checkbox"/> Phân vân               | <input type="checkbox"/> Không đồng ý |
| <input type="checkbox"/> Hoàn toàn không đồng ý |                                       |

**Câu 6: Mức hỗ trợ về mặt bằng SXKD là hợp lý**

- |   |                                       |
|---|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Hoàn toàn đồng ý       | <input type="checkbox"/> Đồng ý       |
| <input type="checkbox"/> Phân vân               | <input type="checkbox"/> Không đồng ý |
| <input type="checkbox"/> Hoàn toàn không đồng ý |                                       |

**Câu 7: Doanh nghiệp có đầy đủ thông tin về các cơ chế, chính sách hỗ trợ khi sử dụng lao động khuyết tật**

- |   |                                 |
|---|---------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Hoàn toàn đồng ý | <input type="checkbox"/> Đồng ý |
|---|---------------------------------|

*Phân vân* *Không đồng ý* *Hoàn toàn không đồng ý*

**Câu 8: Thủ tục hành chính để tiếp cận các chính sách hỗ trợ là đơn giản, thuận tiện**

 *Hoàn toàn đồng ý* *Đồng ý* *Phân vân* *Không đồng ý* *Hoàn toàn không đồng ý*

*Một lần nữa xin chân thành cảm ơn sự hợp tác của đồng chí!*

**Phụ lục 4**  
**DANH SÁCH CHUYÊN GIA ĐƯỢC PHÒNG VẤN SÂU**

<b>STT</b>	<b>Họ và tên</b>	<b>Đơn vị</b>
1	N.T.B.T	Trung tâm Vì Ngày mai
2	Đ.H.P	Sở Nội vụ thành phố Hà Nội.
3	V.Q.T	Trung tâm Dịch vụ việc làm Hà Nội (Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Hà Nội)
4	B.L.H	Sở Nội vụ thành phố Hà Nội.
5	T.V.T	Trung tâm Dịch vụ việc làm Hà Nội (Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Hà Nội)
6	N.T.T.T	Phòng Lao động – Tiền lương, BHXH, Sở Nội vụ Hà Nội
7	N.H.D	Công ty TNHH Hồng Hà
8	N.Đ.C	Viện Nghiên cứu quản lý kinh tế Trung ương

**Phụ lục 5**

**Tổng hợp ý kiến đánh giá của người khuyết tật về những khó khăn khi tìm kiếm việc làm thông qua điều tra khảo sát**

<b>Nội dung</b>	<b>Tổng số phiếu (phiếu)</b>	<b>Số phiếu có lựa chọn (phiếu)</b>	<b>Tỷ lệ (%)</b>
Tự ti, mặc cảm về bản thân	153	89	58.2
Không đáp ứng được về trình độ chuyên môn	153	34	22.2
Không đáp ứng được về sức khỏe	153	41	26.8
Không biết tìm kiếm việc làm ở đâu	153	112	73.2
Bị đối xử không bình đẳng với người không khuyết tật tại nơi làm việc	153	96	62.7
Không nắm bắt được các cơ chế, chính sách về hỗ trợ việc làm của nhà nước và địa phương	153	121	79.1
Ý kiến khác	153	23	15.0

*Nguồn: Tổng hợp của tác giả kết quả điều tra khảo sát*

**Phụ lục 6****Tổng hợp ý kiến đánh giá của người khuyết tật về tăng cường khả năng tiếp cận việc làm đối với người khuyết tật**

<b>Nội dung</b>	<b>Tổng số phiếu (phiếu)</b>	<b>Số phiếu có lựa chọn (phiếu)</b>	<b>Tỷ lệ (%)</b>
Chính quyền thành phố cần làm tốt truyền thông nâng cao nhận thức về việc làm đối với người khuyết tật	153	125	81.7
Cải thiện điều kiện cơ sở vật chất, đảm bảo đội ngũ giáo viên tại các cơ sở dạy nghề	153	119	77.8
Đổi mới nội dung, hình thức hoạt động của các phiên giới thiệu việc làm	153	132	86.3
Tăng cường hỗ trợ các trang thiết bị để người khuyết tật tự tạo việc làm	153	127	83.0
Tăng cường hỗ trợ về vốn để người khuyết tật tự tạo việc làm	153	133	86.9
Tư vấn khoa học kỹ thuật, công nghệ sản xuất kinh doanh để người khuyết tật tự tạo lập sinh kế	153	126	82.4
Ý kiến khác	153	11	7.2

*Nguồn: Tổng hợp của tác giả kết quả điều tra khảo sát*

**Phụ lục 7****Kết quả điều tra khảo sát**

**Ý kiến đánh giá của cán bộ công chức về chính sách hỗ trợ đào tạo nghề đối với người khuyết tật**

TT	Nội dung	Mức độ đánh giá				
		Hoàn toàn đồng ý	Đồng ý	Phân vân	Không đồng ý	Hoàn toàn không đồng ý
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Thành phố Hà Nội đã ban hành kịp thời các cơ chế, chính sách hỗ trợ đào tạo nghề đối với người khuyết tật	65	35	10	5	5
2	Mức hỗ trợ đào tạo nghề hiện nay là hợp lý	20	26	33	17	24
3	Thành phố đã bảo đảm được nguồn kinh phí đào tạo nghề từ ngoài ngân sách	21	27	35	16	21
4	Danh mục ngành nghề đào tạo phù hợp với các dạng khuyết tật	35	42	19	10	14
5	Cơ sở vật chất của các trung tâm dạy nghề được đảm bảo	26	29	27	13	25
6	Đội ngũ giáo viên dạy nghề đối với người khuyết tật được đảm bảo đầy đủ	5	10	5	45	55

*Nguồn: Tổng hợp từ kết quả khảo sát của tác giả năm 2024*

**Ý kiến đánh giá của người khuyết tật về chính sách hỗ trợ đào tạo nghề**

TT	Nội dung	Mức độ đánh giá				
		Hoàn toàn đồng ý	Đồng ý	Phân vân	Không đồng ý	Hoàn toàn không đồng ý
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Người khuyết tật được tư vấn đào tạo ngành nghề phù hợp	16	19	71	26	21
2	Người khuyết tật được phổ biến về các cơ chế, chính sách hỗ trợ đào tạo nghề	11	10	19	46	67
3	Mức hỗ trợ tiền ăn, tiền đi lại đảm bảo	8	10	18	49	68
4	Cơ sở vật chất của các trung tâm dạy nghề được đảm bảo tốt	16	31	86	11	9
5	Đội ngũ giáo viên trung tâm dạy nghề luôn nhiệt tình, tâm huyết với công tác đào tạo nghề	61	77	9	4	2

*Nguồn: Tổng hợp từ kết quả khảo sát của tác giả năm 2024*

**Kết quả khảo sát của cán bộ công chức về chính sách hỗ trợ giới thiệu việc làm đối với người khuyết tật**

TT	Nội dung	Mức độ đánh giá				
		Hoàn toàn đồng ý	Đồng ý	Phân vân	Không đồng ý	Hoàn toàn không đồng ý
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Các phiên giới thiệu việc làm được tổ chức định kỳ, theo đúng kế hoạch	31	46	19	8	16
2	Số người khuyết tật tìm được việc làm sau khi tham gia các phiên giao dịch ngày càng nhiều	26	42	23	11	18
3	Các doanh nghiệp quan tâm tới các phiên giới thiệu việc làm đối với người khuyết tật ngày càng lớn	23	21	9	14	53
4	Người khuyết tật được vận động, tuyên truyền tham gia các phiên giới thiệu việc làm	18	23	47	11	21
5	Người khuyết tật có nhiều thông tin về vị trí việc làm và nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp	11	34	9	25	41

*Nguồn: Tổng hợp từ kết quả khảo sát của tác giả năm 2024*

**Kết quả khảo sát của người khuyết tật về chính sách hỗ trợ giới thiệu việc làm**

TT	Nội dung	Mức độ đánh giá				
		Hoàn toàn đồng ý	Đồng ý	Phân vân	Không đồng ý	Hoàn toàn không đồng ý
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Người khuyết tật được tư vấn việc làm kỹ lưỡng	23	39	47	33	11
2	Người khuyết tật có đầy đủ thông tin về vị trí việc làm, doanh nghiệp và tổ chức tuyển dụng	12	12	13	45	71
3	Người khuyết tật được vận động, tuyên truyền tham gia các phiên giới thiệu việc làm	23	44	57	20	9
4	Người khuyết tật tìm được nhiều cơ hội từ hoạt động giới thiệu việc làm	21	35	42	49	6
5	Người khuyết tật được đối xử bình đẳng với người không khuyết tật tại các phiên giao dịch việc làm lồng ghép	6	11	11	68	57

*Nguồn: Tổng hợp từ kết quả khảo sát của tác giả năm 2024*

**Kết quả khảo sát của cán bộ công chức về hỗ trợ tự tạo việc làm đối với người khuyết tật**

TT	Nội dung	Mức độ đánh giá				
		Hoàn toàn đồng ý	Đồng ý	Phân vân	Không đồng ý	Hoàn toàn không đồng ý
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Chính sách lãi suất đối với người khuyết tật của Ngân hàng Chính sách xã hội thành phố Hà Nội là phù hợp	34	45	14	11	16
2	Nhiều người khuyết tật tự tạo được việc làm sau khi được hỗ trợ về kỹ thuật và công nghệ sản xuất	27	42	18	14	18
3	Nhiều người khuyết tật tự tạo được việc làm mới sau khi được hưởng chính sách tín dụng ưu đãi	22	41	17	10	19
4	Thành phố đã làm tốt công tác truyền thông nâng cao nhận thức về việc làm đối với người khuyết tật	19	15	9	22	21
5	Thành phố và Các cấp hội người khuyết tật có sự phối hợp trong giải quyết việc làm đối với người khuyết tật	21	22	10	31	41

*Nguồn: Tổng hợp từ kết quả khảo sát của tác giả năm 2024*

**Kết quả khảo sát của người khuyết tật về hỗ trợ tự tạo việc làm**

TT	Nội dung	Mức độ đánh giá				
		Hoàn toàn đồng ý	Đồng ý	Phân vân	Không đồng ý	Hoàn toàn không đồng ý
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Chính sách lãi suất của Ngân hàng CSXH là hợp lý	63	77	3	5	5
2	Hạn mức cho vay phù hợp với hoạt động sản xuất kinh doanh của người khuyết tật	10	10	14	52	67
3	Người khuyết tật được tư vấn kỹ lưỡng về kỹ thuật, công nghệ sản xuất	9	13	13	55	63
4	Người khuyết tật được phổ biến các cơ chế, chính sách về tín dụng ưu đãi	13	22	84	24	10
5	Ngân hàng CSXH và các cấp hội quan tâm hỗ trợ người khuyết tật trong thủ tục vay vốn	11	48	67	12	15

*Nguồn: Tổng hợp từ kết quả khảo sát của tác giả năm 2024*

**Kết quả khảo sát của cán bộ công chức về hỗ trợ các tổ chức, doanh nghiệp sử dụng người lao động là người khuyết tật trên địa bàn thành phố Hà Nội**

TT	Nội dung	Mức độ đánh giá				
		Hoàn toàn đồng ý	Đồng ý	Phân vân	Không đồng ý	Hoàn toàn không đồng ý
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Bảo đảm nguyên tắc công khai, minh bạch trong các chính sách hỗ trợ tổ chức, doanh nghiệp	42	45	6	4	16
2	Tổ chức, doanh nghiệp tiếp cận dễ dàng tín dụng ưu đãi từ phía Ngân hàng CSXH thành phố Hà Nội	16	19	11	22	18
3	Tổ chức, doanh nghiệp đều được thụ hưởng các ưu đãi về thuế sau khi sử dụng người lao động là người khuyết tật	37	35	19	13	19
4	Tổ chức, doanh nghiệp tích cực sử dụng người khuyết tật sau khi nhận được các chính sách hỗ trợ	28	41	17	11	21

*Nguồn: Tổng hợp từ kết quả khảo sát của tác giả năm 2024*

**Kết quả khảo sát của doanh nghiệp về hỗ trợ của nhà nước đối với các tổ chức, doanh nghiệp sử dụng người lao động là người khuyết tật trên địa bàn thành phố Hà Nội**

TT	Nội dung	Mức độ đánh giá				
		Hoàn toàn đồng ý	Đồng ý	Phân vân	Không đồng ý	Hoàn toàn không đồng ý
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Mức hỗ trợ kinh phí cải tạo điều kiện, môi trường làm việc cho NKT là phù hợp	8	12	15	11	5
2	Mức thuế TNDN được giảm do sử dụng lao động khuyết tật là hợp lý	10	31	4	3	3
3	Lãi suất ưu đãi tín dụng hấp dẫn	11	23	9	4	4
4	Hạn mức cho vay đáp ứng được nhu cầu của doanh nghiệp	3	5	5	23	15
5	Quy trình vay vốn từ NHCSXH đơn giản, thuận tiện	4	4	8	21	14
6	Mức hỗ trợ về mặt bằng SXKD là hợp lý	12	16	17	4	2
7	Doanh nghiệp có đầy đủ thông tin về các cơ chế, chính sách hỗ trợ khi sử dụng lao động khuyết tật	4	5	34	5	3
8	Thủ tục hành chính để tiếp cận các chính sách hỗ trợ là đơn giản, thuận tiện	2	4	5	31	9

*Nguồn: Tổng hợp từ kết quả khảo sát của tác giả năm 2024*