

Quản lý cơ sở vì hòa nhập của người khuyết tật

Khắp nơi trên thế giới, người khuyết tật đang tham gia và đóng góp thông qua công việc của mình ở nhiều cấp độ khác nhau. Nhiều người khuyết tật mong được làm việc nhưng lại không có cơ hội. Cuốn sách này đề cập đến những trở ngại cũng như nhiều hướng dẫn quan trọng khác giúp chủ sử dụng lao động quản lý tốt cơ sở vì hòa nhập của người khuyết tật. Quy chuẩn này áp dụng cho cả các trường hợp khuyết tật phát sinh từ công việc và không liên quan đến công việc, đồng thời vạch ra trách nhiệm của các bên về thúc đẩy triển vọng việc làm cho người khuyết tật, đặc biệt trên lĩnh vực tuyển dụng, trở lại làm việc, trụ việc và cơ hội thăng tiến trong công việc.

Quy chuẩn này, một mặt nhằm vào chủ sử dụng lao động, mặt khác bàn đến vai trò của chính quyền và công đoàn. Cuốn sách cho ta thấy bằng cách nào khung luật pháp và chính sách cũng như các chế độ khuyến khích có thể có ảnh hưởng mạnh mẽ đến việc tạo dựng một môi trường công việc an toàn và lành mạnh cho mọi người.

ILO Quản lý cơ sở vì hòa nhập của Người khuyết tật



Tổ chức
Lao động
Quốc tế

Quản lý cơ sở vì hòa nhập của người khuyết tật

Tổ chức Lao động Quốc tế

Tổ chức Lao động Quốc tế được thành lập năm 1919 với mục tiêu thúc đẩy công bằng xã hội và qua đó, góp phần tăng cường hoà bình lâu dài trên quy mô toàn cầu. Cơ cấu ba bên của thành viên là một yếu tố đặc thù duy nhất mà Tổ chức Lao động quốc tế (viết tắt là ILO) được trong số các tổ chức chuyên môn của Liên hợp quốc ; Hội đồng Quản trị của ILO bao gồm đại diện của chính phủ, đại diện tổ chức của chủ sử dụng lao động và đại diện tổ chức của người lao động. Ba thành phần này đều đóng góp tích cực trong các cuộc họp khu vực và các sự kiện khác do ILO tổ chức cũng như trong các kỳ Đại hội của Lao động Quốc tế - một diễn đàn toàn cầu được tổ chức hàng năm để bàn về các vấn đề xã hội và lao động.

Qua nhiều năm hoạt động, ILO đã ban hành để các quốc gia thành viên phê chuẩn một loạt các Công ước và Khuyến nghị trong các lĩnh vực tự do hội họp, việc làm, chính sách xã hội, điều kiện làm việc, an sinh xã hội, quan hệ lao động và quản trị lao động, bên cạnh nhiều văn bản khác.

ILO cung cấp tư vấn và trợ giúp kỹ thuật cho các quốc gia thành viên thông qua một hệ thống văn phòng và đội ngũ cán bộ chuyên gia trong nhiều lĩnh vực khác nhau trên hơn 40 nước trên thế giới. Sự trợ giúp này được thể hiện dưới các hình thức tư vấn về quyền lao động và quan hệ lao động, thúc đẩy việc làm, đào tạo về phát triển doanh nghiệp nhỏ, quản lý dự án, tư vấn về an sinh xã hội, an toàn lao động và điều kiện làm việc, xây dựng và phát hành các số liệu thống kê về lao động, và giáo dục cho người lao động.

Các ấn phẩm của ILO

Văn phòng Lao động Quốc tế thực hiện chức năng của ban thư ký, cơ quan nghiên cứu và xuất bản của Tổ chức Lao động Quốc tế. *Phòng Xuất bản* sản xuất và phân phát các tài liệu liên quan đến xu thế lớn về kinh tế và xã hội. Văn phòng đưa ra các khuyến cáo chính sách liên quan đến các lĩnh vực có tác động đến lao động trên toàn thế giới, sách tham khảo, sách hướng dẫn kỹ thuật, sách nghiên cứu và các loạt bài nghiên cứu chuyên sâu, quy chuẩn thực hành về an toàn và sức khoẻ do các chuyên gia biên soạn, cùng với các tài liệu giảng dạy, sách học cho người lao động. Văn phòng cũng cho xuất bản "*Tạp chí Lao động Quốc tế*" bằng tiếng Anh, tiếng Pháp và tiếng Tây Ban Nha, trong đó có đăng tải kết quả các nghiên cứu, quan điểm về các vấn đề đang nổi và điểm sách.

Bạn có thể đặt mua các ấn phẩm của ILO và các nguồn tài liệu khác một cách đảm bảo qua mạng của tổ chức tại địa chỉ <http://www.ilo.org/publns>; hoặc yêu cầu danh mục miễn phí bằng cách viết thư đến Phòng Xuất bản, Văn phòng Lao động Quốc tế, CH-1211 Geneva 22, Thụy Sĩ; fax (41 22) 799 6938; email: pubvente@ilo.org

Quản lý cơ sở vì hòa nhập của người khuyết tật

Quy chuẩn thực hành của ILO

**Quản lí cơ sở vì hòa nhập
của người khuyết tật**

Văn phòng Tổ chức Lao động Quốc tế Giơ ne vơ

Bản quyền của Tổ chức Lao động Quốc tế 2009

Xuất bản lần đầu năm 2009

Các ấn bản của Văn phòng Tổ chức Lao động quốc tế có bản quyền theo Điều 2 của Công ước về Bản quyền Toàn cầu. Tuy nhiên, một số trích dẫn ngắn được phép sử dụng mà không cần phải xin phép, với điều kiện phải chỉ rõ nguồn thông tin. Để được phép tái bản hay dịch thuật, cần gửi đơn xin phép đến Phòng Xuất bản (Bản quyền và Giấy phép) Văn phòng Lao động Quốc tế, CH-1211 Geneva 22, Thụy Sĩ, hoặc qua email: pubdroit@ilo.org. Văn phòng Tổ chức Lao động Quốc tế sẵn sàng tiếp nhận đơn xin phép này.

Các thư viện, tổ chức và người sử dụng khác một khi đã đăng ký với các Tổ chức cấp bản quyền để có quyền xuất bản sẽ được phép sao chép với số lượng ghi trong giấy phép vì mục đích đã nêu. Hãy tham khảo thông tin về các tổ chức bản quyền ở nước sở tại trên trang web www.ifrro.org.

Bản Tiếng Việt: Quản lý cơ sở vì hòa nhập của người khuyết tật

ISBN: 978-92-2-823228-8 (print); 978-92-2-823229-5 (web pdf).

Bản Tiếng Anh: Managing disability in the workplace (ISBN 978-92-2-111639-5, Geneva, 2002).

Bản Tiếng Pháp: La gestion du handicap sur le lieu de travail. Recueil de directives pratiques du BIT (ISBN 978-92-2-211639-9, Geneva, 2002); bản tiếng Tây Ban Nha: Gestion de las discapacidades en el lugar de trabajo. Repertorio de recomendaciones practicas de la OIT (ISBN 978-92-2-311639-2, Geneva, 2002).

Danh mục các ấn phẩm của ILO

Việc sử dụng từ ngữ trong các ấn phẩm của ILO theo thông lệ của Liên Hợp Quốc và việc trình bày các tư liệu trong các ấn phẩm này không bày tỏ bất kỳ quan điểm nào từ phía Văn phòng Lao động Quốc tế liên quan đến tình trạng pháp lý của bất kỳ quốc gia, khu vực, vùng lãnh thổ nào, hay về các cơ quan hữu quan, hay liên quan đến việc xoá bỏ ranh giới của các quốc gia này.

Trách nhiệm về quan điểm được nêu trong các bài viết, nghiên cứu và các bài đóng góp khác có đề tên tác giả là hoàn toàn thuộc về tác giả, việc xuất bản ấn phẩm đó không đồng nghĩa với việc Văn phòng Lao động Quốc tế nhất trí với quan điểm nêu trong ấn phẩm đó.

Việc viện dẫn tên công ty và các sản phẩm thương mại và quy trình công nghệ không có nghĩa Văn phòng Lao động Quốc tế phê chuẩn các công ty và sản phẩm này, đồng thời việc không nhắc tới một công ty, một sản phẩm thương mại hay quy trình công nghệ nào không bao hàm việc Văn phòng Lao động Quốc tế không ủng hộ họ.

Ấn phẩm và tài liệu dưới hình thức dữ liệu điện tử có thể đến với bạn thông qua các cửa hàng sách hoặc tại Văn phòng ILO đóng tại nhiều nước, hoặc có thể trực tiếp gửi yêu cầu tới Phòng Xuất bản, Văn phòng Lao động Quốc tế, CH-1211 Geneva 22, Thụy Sĩ. Danh mục các ấn phẩm mới có đăng miễn phí tại địa chỉ trên hoặc qua email: pubvent.ilo.org.

Hãy tham khảo mạng của chúng tôi tại: www.ilo.org/publns

In tại Việt Nam

Lời nói đầu

Người khuyết tật không phải ai cũng giống nhau. Họ có thể có khuyết tật về vận động, về giác quan, về tâm thần hoặc trí tuệ. Họ có thể mang khuyết tật từ khi mới lọt lòng mẹ hoặc khi còn thơ bé, khi niên thiếu hoặc muộn hơn, khi đang học ở những lớp lớn hoặc khi đang làm việc. Việc mang khuyết tật có thể chỉ ảnh hưởng không đáng kể tới khả năng làm việc và tham gia cuộc sống xã hội, nhưng cũng có khi gây trở ngại lớn đòi hỏi sự trợ giúp ở mức độ cao.

Khắp nơi trên thế giới, người khuyết tật đâu đâu cũng đều tham gia và cống hiến cho xã hội thông qua những công việc họ đang làm ở nhiều mức độ khác nhau. Tuy vậy rất nhiều người khuyết tật muốn làm việc nhưng lại không có cơ hội được làm việc vì gặp phải đầy rẫy những rào cản mà xã hội tạo ra.

Tỉ lệ thất nghiệp trong số 386¹ triệu người khuyết tật trong độ tuổi lao động của toàn thế giới cao hơn nhiều so với tỉ lệ người trong độ tuổi lao động². Đồng thời với việc công nhận

¹ Dựa trên con số ước tính của Tổ chức Y tế Thế giới theo đó 10% hay 610 triệu người trong tổng dân số thế giới là người khuyết tật, trong số đó 386 triệu người đang trong độ tuổi từ 15 đến 64 (Liên hợp quốc: *Triển vọng Dân số Thế giới, Chính lý năm 1998*, New York, 1999).

² Tỉ lệ người thất nghiệp dao động từ 13% tại nước Anh, một tỉ lệ cao gấp đôi so với người không khuyết tật, đến 18% tại Đức, và thậm chí lên đến con số ước tính là 80% và cao hơn nữa tại các nước đang phát triển.

rằng tăng trưởng kinh tế đang tạo ra nhiều cơ hội việc làm hơn, cuốn sách này cũng nêu bật những cách làm hay giúp các doanh nghiệp sử dụng hiệu quả các kỹ năng và đánh thức tiềm năng vốn có của người khuyết tật trong điều kiện hiện tại của mỗi nước.

Ngày càng có nhiều bằng chứng cho thấy người khuyết tật không những có thể đóng góp quý báu cho nền kinh tế của đất nước mà bản thân họ khi có công ăn việc làm còn góp phần giảm chi phí trợ cấp vì lý do khuyết tật và giảm đói nghèo. Trên góc độ kinh doanh, việc sử dụng lao động khuyết tật còn đem lại nhiều lợi ích kinh tế thiết thực vì người khuyết tật thường rất có khả năng trong một số loại công việc. Doanh nghiệp còn được lợi thông qua việc tăng số lao động cần tuyển nếu họ duy trì việc làm cho những người bị khuyết tật trong quá trình làm việc, vì như vậy những kinh nghiệm quý báu được tích lũy từ quá trình làm việc và thông qua đào tạo sẽ không bị mất đi.

Nhiều tổ chức cùng toàn bộ các cơ quan khác trong mạng lưới của mình, các tổ chức của chủ sử dụng lao động, tổ chức của người lao động và tổ chức của người khuyết tật đang tích cực tham gia tạo cơ hội tốt cho người khuyết tật tìm việc, trụ việc lâu dài và trở lại làm việc. Những biện pháp mà các tổ chức này áp dụng bao gồm tham gia xây dựng chính sách và cung cấp các dịch vụ tư vấn và hỗ trợ.

Cuốn sách này đã được thiết kế nhằm cung cấp một số chỉ dẫn

cho chủ sử dụng lao động dù của doanh nghiệp lớn, trung bình hay nhỏ, dù thuộc khu vực tư nhân hay nhà nước, thuộc các nước đang phát triển hay nước công nghiệp hóa hiện đại, xây dựng một chiến lược tích cực để quản lý cơ sở vì hòa nhập của người khuyết tật.

Mặc dù chủ yếu cuốn sách quy chuẩn thực hành này nhằm vào các doanh nghiệp, nhà nước vẫn đóng một vai trò thiết yếu trong việc tạo dựng một khung chính sách xã hội và hệ thống văn bản pháp luật mang tính hỗ trợ đồng thời có những chính sách khuyến khích cụ thể để thúc đẩy cơ hội việc làm cho người khuyết tật. Ngoài ra, sự tham gia tích cực và đóng góp sáng kiến và giải pháp của chính người khuyết tật có ý nghĩa hết sức quan trọng giúp cho việc thực hiện quy chuẩn thực hành này.

Nội dung cuốn quy chuẩn thực hành này dựa trên các nguyên tắc tuân thủ các quy định và sang kiến quốc tế (nêu trong Phụ lục 1 và 2) với mục tiêu thúc đẩy việc làm an toàn và đảm bảo sức khỏe cho mọi người khuyết tật. Quy chuẩn thực hành này không mang tính bắt buộc áp dụng và cũng không nhằm thay thế các quy định của mỗi nước trong lĩnh vực liên quan. Quy chuẩn này cần được xem xét trong bối cảnh cụ thể của mỗi nước và áp dụng trên cơ sở tuân thủ những quy định và luật pháp của nước đó.

Cuốn quy chuẩn thực hành này đã được chỉnh sửa và nhất trí thông qua tại cuộc họp chuyên gia ba bên tại Gio ne vơ từ

ngày 3 đến 12 tháng 10 năm 2001, cuộc họp được triệu tập bởi Hội đồng Quản trị của ILO tại phiên họp lần thứ 277 (tháng 3 năm 2000). Các chuyên gia tham dự được chỉ định thông qua các phiên tham vấn với các chính phủ, nhóm Chủ sử dụng lao động và nhóm Người lao động thuộc thành viên của Hội đồng Quản trị của ILO. Các chuyên gia tham dự họp gồm:

Các chuyên gia được chỉ định sau các cuộc tham vấn với các Chính phủ:

Bà Christine Langsford, Giám đốc, Phòng kết quả việc làm, Chi nhánh Cải cách dịch vụ cho người khuyết tật, Bộ phụ trách dịch vụ gia đình và cộng đồng, Canberra, Úc.

Ông Michael Carleton, Ủy viên tòa án, Ban Bồi thường công nhân của British Columbia, British Columbia, Canada.

Bà Lucia Vivanco, Phó Giám đốc, Hội Người khuyết tật quốc gia, Santiago, Chi lê.

Ông Jian Kun Yin, Phó Giám đốc, Phòng Lực lượng lao động, Vụ Đào tạo và việc làm, Bộ Lao động và An sinh xã hội, Bắc kinh, Trung quốc.

Ông Julio Cesar Martinez-Lantugua, Phó Tổng Giám đốc phụ trách Việc làm, Ban thư ký quốc gia về vấn đề Lao động, Santo Domingo, Cộng hòa Đô mi ni ca.

Ông Piere Blanc, Phó Tổng Giám đốc, AGEFIPH, Bagneux, Pháp.

Bà Csilla Szauer, Bộ Gia đình và Xã hội, Vụ Phục hồi chức năng và Khuyết tật, Budapest, Hungari.

Bà Sebenzile Joy Patricia MATSEBULA, Quyền Giám đốc Văn phòng Tổng thống về Tình trạng của Người Khuyết tật, Pretoria, Nam Phi.

Cố vấn

Bà N.Popper (Hungary)

Bà F.Lagadien (Nam Phi)

Bà P.Linders (Nam Phi)

Các chuyên gia được bổ nhiệm sau khi tham vấn với nhóm Chủ Sử dụng Lao động

Tiến sỹ Robert KOSNIK, Giám đốc Dịch vụ An toàn và Vệ sinh Lao động, Công ty trách nhiệm hữu hạn XEROX Canada, Ontario, Canada.

Bà Anne-Genevieve DE SAINT GERMAIN, Giám đốc phụ trách Quan hệ Xã hội, Các hoạt động liên quan đến doanh nghiệp của Pháp, Paris, Pháp.

Ông Reinhard EBERT, Đại diện Ban BDA của Đức về hòa nhập người khuyết tật, Bruhl, Đức.

Bà Minako NISHIJIMA, Giám đốc Phòng Đa dạng hóa lực lượng lao động AP, Tập đoàn Thương mại thế giới Châu Á IBM, Tokyo, Nhật Bản.

Ông William DAMBULENI, Giám đốc Điều hành, Hiệp hội Tham vấn Chủ Sở dụng Lao động Malawi, Blantyre, Malawi.

Bà Anne KNOWLES, Giám đốc Điều hành, Tổ chức Doanh nghiệp New Zealand, Wellington, New Zealand.

Tiến sỹ Christiaan DE BEER, Tổng Giám đốc quản lý vấn đề liên quan đến người khuyết tật, Công ty trách nhiệm hữu hạn Coris Capital (Pty), Pretoria, Gauteng, Nam Phi.

Bà Gunilla SAHLIN, Cố vấn cao cấp, Liên đoàn doanh nghiệp Thụy Điển, Stockholm, Thụy Điển.

Ông James G.CASSADY, Phó Chủ tịch, Phòng Hành chính & Nhân sự, Bộ phận hệ thống và cảm biến điện tử, Tập đoàn Northrop Grumman, Baltimore, Maryland, Mỹ.

Cố vấn

Ông A.J.Madott (Canada)

Ông E.Humpal (Mỹ)

Các chuyên gia được bổ nhiệm sau khi tham vấn với nhóm Người lao động

Ông Andrew KING, Trưởng phòng Môi trường, An toàn và Sức khỏe lao động, Văn phòng Quốc gia Canada, Liên hiệp

các công nhân ngành thép của các nước tại Châu Mỹ, Toronto, Canada.

Ông Luis Alberto HERNANDEZ GUILLEN, Tổng Công đoàn các nước Colombia, Gogota, Colombia.

Ông John K.BRIMPONG, Phó Chủ tịch quốc gia thứ nhất, Tổng Liên đoàn (TUC, Ghana), Accra, Ghana.

Ông Shri N. SUNDRESAN, Tổng thư ký, Ủy Ban quốc gia Hind Mazdoor Sabha Andhra Pradesh, Secunderabad, Ấn Độ.

Ông Ray HOWELL, Tổng liên đoàn Jamaica, Kingston, Jamaica.

Ông Nico VALENTINY, Tổng liên đoàn Cơ đốc giáo Luxembourg, Mensdorf, Luxembourg.

Ông Boubacar GUEYE, Tổng thư ký, Công đoàn Quỹ An sinh Xã hội, Dakar, Senegal.

Bà Carina NILSSON, Landsorganisationen, Stockholm, Sweden.

Các quan sát viên

Liên hiệp quốc tế của các tổ chức công đoàn tự do

Tổ chức Chủ sở dụng lao động quốc tế

Văn phòng Cao Ủy về Nhân quyền

Tổ chức Hòa nhập quốc tế

Tổ chức Hội đồng Y tá Thế giới

Tổ chức Tạo Việc làm cho Người khuyết tật và Người mất việc (IPWH).

Đại diện của ILO

Ông Pekka Aro, Giám đốc Chương trình InFocus của ILO về Kỹ năng, Kiến thức và Cơ hội việc làm.

Bà Barbara Murray, Điều phối viên các vấn đề Bình đẳng, IFP/Skills.

Mục lục

Lời nói đầu

1. Các quy định chung	1
1.1. Mục tiêu	1
1.2. Nguyên tắc	1
1.3. Áp dụng	3
1.4. Định nghĩa	5
2. Nghĩa vụ chung của đại diện chủ sử dụng lao động và người lao động, trách nhiệm của các cơ quan chức năng	13
2.1. Nghĩa vụ chung của chủ sử dụng lao động	13
2.2. Trách nhiệm của các cơ quan chức năng	16
2.3. Nhiệm vụ chung của đại diện người lao động	19
3. Khung kế hoạch quản lý cơ sở vì hòa nhập của người khuyết tật	22
3.1. Xây dựng chiến lược quản lý cơ sở vì hòa nhập của người khuyết tật	22
3.2. Công tác thông tin và nâng cao nhận thức	23
3.3. Đánh giá hiệu quả	25
4. Tuyển dụng	26
4.1. Chuẩn bị tuyển dụng	26
4.2. Phỏng vấn và kiểm tra	28
4.3. Định hướng nghề nghiệp cho nhân viên	29
4.4. Kinh nghiệm công việc	31

4.5. Thử việc và sắp xếp việc làm có hỗ trợ	31
4.6. Đánh giá tiến bộ	33
5. Đề bạt	34
5.1. Phát triển nghề nghiệp	34
5.2. Cơ hội đào tạo, sách hướng dẫn và khóa học do chủ sử dụng lao động tài trợ	35
5.3. Đào tạo nghề bên ngoài	35
5.4. Kiểm tra và đánh giá	36
6. Trự việc lâu dài	37
6.1. Chính sách đối với người bị khuyết tật khi làm việc	37
6.2. Đánh giá và phục hồi chức năng	38
7. Điều chỉnh công việc	40
7.1. Điều kiện tiếp cận	40
7.2. Điều chỉnh	41
7.3. Chế độ khuyến khích và dịch vụ hỗ trợ	41
8. Bảo mật thông tin	43
Phụ lục	44
1. Các sáng kiến quốc tế trong lĩnh vực người khuyết tật	44
2. Các Công ước và Khuyến nghị khác của ILO	46
3. Ví dụ về khung chính sách và luật pháp liên quan đến người khuyết tật đã được các quốc gia thành viên của ILO ban hành	49

1. Các quy định chung

1.1. Mục tiêu:

Cuốn quy chuẩn thực hành này nhằm cung cấp một số chỉ dẫn cho công tác quản lý cơ sở vì hòa nhập của Người khuyết tật với mục đích:

- (a) đảm bảo được người khuyết tật có cơ hội bình đẳng tại nơi làm việc
- (b) tăng cường triển vọng nghề nghiệp cho người khuyết tật thông qua việc tạo điều kiện tốt cho họ trong tuyển dụng, trở lại làm việc, trự việc và có cơ hội thăng tiến trong công việc
- (c) quảng bá việc xây dựng một môi trường làm việc an toàn, dễ tiếp cận và lành mạnh;
- (d) đảm bảo sao cho các chi phí mà chủ sử dụng lao động phải bỏ ra liên quan đến người khuyết tật được giảm tới mức thấp nhất ví dụ như chi phí y tế và bảo hiểm;
- (e) tối ưu hóa những đóng góp do lao động khuyết tật có thể mang lại cho doanh nghiệp.

1.2. Nguyên tắc

1.2.1. Các nguyên tắc được áp dụng trong quy chuẩn thực hành này là những nguyên tắc được sử dụng trong các quy chuẩn lao động quốc tế, bao gồm Công ước (Số 159) và

Khuyến nghị (số 168) về Phục hồi Chức năng Lao động và Việc làm (Người Khuyết tật) năm 1983.

1.2.2. Việc quản lý cơ sở vì hòa nhập của người khuyết tật dựa trên những chứng cứ thực tiễn, những điển hình tốt và kinh nghiệm sẽ tạo điều kiện để người khuyết tật đóng góp nhiều cho doanh nghiệp và duy trì được những kiến thức chuyên môn quý báu của mình.

1.2.3. Quy chuẩn thực hành này căn cứ trên quan điểm cho rằng doanh nghiệp thu được kết quả kinh doanh tốt từ việc thu nhận lao động khuyết tật bởi những lao động này có khả năng đóng góp nhiều cho cơ sở nơi họ làm việc khi được bố trí công việc phù hợp với chuyên môn và khả năng của họ và nếu tại cơ sở đó các yếu tố liên quan đến người khuyết tật được quan tâm thích đáng. Quy chuẩn này được xây dựng trên cơ sở các chứng cứ cho thấy doanh nghiệp có thể kinh doanh phát đạt thông qua việc lưu giữ được những kinh nghiệm công việc quý báu của những lao động bị khuyết tật trong quá trình làm việc, những ví dụ thực tế đã chứng minh rằng doanh nghiệp có thể tiết kiệm được những khoản chi phí đáng kể về y tế, bảo hiểm và về thời gian nếu doanh nghiệp đó biết áp dụng một chiến lược quản lý cơ sở vì hòa nhập của người khuyết tật.

1.2.4. Theo quy định của ILO, các biện pháp tích cực đặc biệt nhằm đảm bảo thực thi tốt bình đẳng về cơ hội cho người khuyết tật và đối xử công bằng với người khuyết tật tại nơi

làm việc sẽ không bị coi là phân biệt đối xử với các lao động khác.

1.2.5. Việc quản lý cơ sở vì hòa nhập của Người khuyết tật được thực hiện hiệu quả nhất khi có sự phối hợp tích cực giữa Chính phủ, tổ chức của chủ sử dụng lao động, đại diện người lao động, tổ chức của người lao động và tổ chức của người khuyết tật.

1.3. Áp dụng

1.3.1. Quy chuẩn này nhằm đem lại lợi ích cho

i) Các doanh nghiệp thuộc khối kinh tế tư nhân và nhà nước với quy mô khác nhau, có cơ sở tại khu vực thành thị cũng như nông thôn của các nước công nghiệp hóa, các nước đang phát triển cũng như các nước đang trong thời kỳ quá độ.

ii) Tổ chức của chủ sử dụng lao động có vai trò là bên cung cấp các dịch vụ thông tin, tư vấn và các dịch vụ khác cho các doanh nghiệp thành viên, cũng như với vai trò là một cơ quan vận động tuyên truyền về cơ hội việc làm cho người khuyết tật.

iii) Tổ chức của người lao động có vai trò đại diện cho quyền lợi của người lao động, kể cả lao động là người khuyết tật tại các cơ sở làm việc cũng như trong các cuộc tham vấn và quá trình thương lượng.

iv) Các cơ quan công quyền có trách nhiệm xây dựng chính sách quốc gia liên quan đến thúc đẩy cơ hội việc làm cho người khuyết tật và thực hiện các chính sách đó.

v) Người khuyết tật, bất kể nguồn gốc hoặc tính chất loại khuyết tật của họ là gì.

vi) Tổ chức của người khuyết tật với vai trò thúc đẩy cơ hội việc làm cho người khuyết tật.

vii) Lao động khác tại nơi làm việc khi họ nhận thức rằng môi trường làm việc hiện tại sẽ vẫn chấp nhận và giúp họ duy trì việc làm kể cả khi họ có bị khuyết tật bất kể nguyên nhân khuyết tật là gì.

1.3.2. Các quy định nêu trong quy chuẩn này cần được coi là những nội dung căn bản cho việc quản lý cơ sở vì hòa nhập của người khuyết tật trong môi trường công việc. Các quy định này giúp cho doanh nghiệp tối ưu hóa những lợi ích thu được từ việc sử dụng và duy trì việc làm cho lao động khuyết tật. Các quy định này cũng giúp doanh nghiệp đảm bảo lao động khuyết tật có thể đóng góp đáng kể cho doanh nghiệp, họ được hưởng sự bình đẳng về cơ hội mà không phải chịu sự phân biệt đối xử trong khuôn khổ các quy định của pháp luật quốc gia.

1.4. Định nghĩa

Điều chỉnh

Những thay đổi đối với công việc bao gồm việc sửa đổi, thay thế máy móc và thiết bị và/hoặc thay đổi nội dung công việc, thời gian làm việc và cách thức tổ chức công việc, sửa sang môi trường làm việc để tạo tiếp cận với môi trường công việc, tạo điều kiện cho việc sử dụng lao động khuyết tật.

Cơ quan có thẩm quyền

Bộ, các cơ quan chính phủ hoặc cơ quan chức năng của Nhà nước có chức năng ban hành quy định, chỉ thị hoặc các văn bản hướng dẫn khác có hiệu lực pháp lý.

Quản lý cơ sở vì hòa nhập của người khuyết tật

Một quy trình công việc tại cơ quan xí nghiệp nhằm tạo điều kiện cho việc sử dụng lao động là người khuyết tật thông qua những nỗ lực được phối hợp đồng bộ và có tính đến nhu cầu của cá nhân, đến môi trường làm việc, đến nhu cầu và trách nhiệm pháp lý của doanh nghiệp.

Người khuyết tật

Một cá nhân với triển vọng trong tìm kiếm việc làm phù hợp, quay lại làm việc, trụ lâu dài và thăng tiến với công việc đó bị giảm sút đáng kể do hậu quả của khiếm khuyết được thừa nhận về thể trạng, giác quan, trí tuệ hoặc tâm thần.

Phân biệt đối xử

Bất kỳ sự phân biệt, xa lánh hoặc thiên vị nào dựa trên lý do nào đó dẫn đến hậu quả làm mất đi hoặc giảm sút tính công bằng về cơ hội hoặc trong cách đối xử liên quan đến lĩnh vực việc làm hoặc nghề nghiệp. Những quy định chung dựa vào đó làm nảy sinh sự phân biệt đối xử trên cơ sở những lĩnh vực bị cấm được gọi là phân biệt đối xử về luật pháp. Những hành vi cụ thể của một cán bộ nhà nước hoặc một cá nhân thuộc cơ sở tư nhân đối xử không công bằng với người khác hay thành viên của một nhóm người nào trên cơ sở những lĩnh vực bị cấm được gọi là phân biệt đối xử trên thực tiễn. Phân biệt đối xử gián tiếp dùng để chỉ những tình huống, quy định hay cách làm trông qua có vẻ rất bình thường nhưng trên thực tế lại dẫn đến kết quả là người mang những đặc tính nào đó bị đối xử không công bằng. Sự phân biệt hoặc ưu tiên do kết quả của việc áp dụng các biện pháp bảo vệ và hỗ trợ người khuyết tật không bị coi là phân biệt đối xử.

Chủ sử dụng lao động

Một người hay một tổ chức sử dụng lao động theo hợp đồng lao động miệng hoặc bằng văn bản từ đó thiết lập quyền và nghĩa vụ của cả hai phía, theo quy định của pháp luật và thông lệ của quốc gia. Nhà nước, các cơ quan công quyền, các công ty tư nhân cũng như cá nhân đều có thể trở thành chủ sử dụng lao động.

Chương trình trợ giúp người lao động

Một chương trình do chủ sử dụng lao động kết hợp với tổ chức của người lao động đồng thực hiện hoặc chỉ bởi chủ sử dụng lao động thực hiện, hoặc riêng bởi tổ chức của người lao động nhằm cung cấp dịch vụ trợ giúp cho người lao động và trong nhiều trường hợp, cho cả gia đình của họ khi những người này có những vấn đề dễ dẫn đến khó khăn, ức chế làm ảnh hưởng hoặc có thể gây ảnh hưởng tới hiệu suất công việc.

Tổ chức của chủ sử dụng lao động

Một tổ chức có thành viên là các doanh nghiệp đơn lẻ, các hội khác của chủ sử dụng lao động hoặc cả hai, được thành lập với mục đích chủ yếu là bảo vệ và tăng cường quyền lợi của các thành viên đồng thời cung cấp các dịch vụ cho thành viên trong những vấn đề liên quan đến việc làm.

Cơ hội bình đẳng

Tiếp cận bình đẳng và cơ hội bình đẳng cho mọi người trong lĩnh vực việc làm, dạy nghề và các nghề đặc biệt, không có sự phân biệt đối xử, phù hợp với Điều 4 của Công ước 159.

Kiểm khuyết

Bất kỳ sự mất hoặc không hoạt động bình thường của một chức năng nào về tâm lý, giải phẫu hoặc thể chất.

Quy chuẩn quốc tế

Các nguyên tắc và tiêu chuẩn áp dụng cho mọi lĩnh vực lao động được Hội nghị toàn thể của Tổ chức Lao động Quốc tế có đại diện ba bên (chính phủ, chủ sử dụng lao động, người lao động) thông qua. Các quy chuẩn này được thể hiện dưới hình thức các Công ước hoặc các Khuyến nghị về lao động quốc tế. Các quốc gia thành viên sau khi phê chuẩn các công ước này, có nghĩa vụ bắt buộc phải áp dụng. Các khuyến nghị không mang tính bắt buộc áp dụng mà chỉ mang tính chất hướng dẫn chính sách, pháp luật và thực hiện.

Điều chỉnh công việc

Điều chỉnh hoặc thiết kế lại các công cụ, máy móc, vị trí làm việc và môi trường làm việc theo nhu cầu của cá nhân. Điều chỉnh công việc cũng có thể bao gồm việc điều chỉnh cách tổ chức công việc, lịch làm việc, thứ tự công việc và chia nhỏ các nhiệm vụ của công việc đó thành đầu việc chi tiết cơ bản.

Phân tích việc làm

Liệt kê chi tiết các nhiệm vụ mà một công việc đòi hỏi cùng với các kỹ năng cần thiết. Việc phân tích này cần chỉ rõ người lao động phải làm gì, làm như thế nào, tại sao lại phải làm như vậy và những kỹ năng nào cần có để thực hiện công việc. Phân tích cũng có thể chỉ ra chi tiết về công cụ cần sử dụng, máy móc cần vận hành. Phân tích công việc thường là bước đầu tiên trong quá trình bố trí việc làm.

Trụ việc

Duy trì việc làm lâu dài với cùng một chủ sử dụng lao động, trong cùng một nhiệm vụ hoặc với những nhiệm vụ khác nhau, hoặc điều kiện làm việc khác nhau, kể cả trở lại công việc sau một thời gian nghỉ được trả lương hoặc không được trả lương.

Hòa nhập

Đưa người khuyết tật trở thành đối tượng tham gia các hoạt động về việc làm, giáo dục, đào tạo và mọi lĩnh vực của xã hội.

An toàn vệ sinh lao động (viết tắt là OSH)

Dịch vụ sức khỏe có chức năng chủ yếu là phòng ngừa, dịch vụ có nội dung tư vấn cho chủ sử dụng lao động, người lao động và đại diện người lao động về nhu cầu phải xây dựng và duy trì môi trường làm việc an toàn và lành mạnh để bảo vệ tối đa thể chất và tâm thần của người lao động trong khi làm việc. OHS cũng cung cấp tư vấn về điều chỉnh công việc cho phù hợp với khả năng của người lao động dựa trên tình trạng thể chất và tâm thần của họ.

Tổ chức của người khuyết tật

Tổ chức đại diện cho người khuyết tật đồng thời tổ chức các hoạt động tuyên truyền vận động cho quyền của người khuyết tật. Những tổ chức này có thể là những tổ chức vì hoặc của người khuyết tật.

Trở lại làm việc

Quá trình người lao động được hỗ trợ để quay lại làm việc sau một thời gian nghỉ vì thương tích hoặc ốm đau.

Phục hồi chức năng lao động

Quá trình tạo điều kiện cho người khuyết tật tìm được việc làm phù hợp, trụ lâu dài với nó và thăng tiến, qua đó thúc đẩy việc hòa nhập hoặc tái hòa nhập của người khuyết tật vào xã hội.

Ủy ban của người lao động tại nơi làm việc

Ủy ban đóng tại các doanh nghiệp để làm đầu mối đại diện cho người lao động, để chủ sử dụng hợp tác và tham vấn về những vấn đề hai bên cùng quan tâm.

Người lao động

Bất kỳ người nào làm việc để hưởng lương và thực hiện một dịch vụ nào đó cho chủ sử dụng lao động. Công việc được quản lý theo hình thức hợp đồng làm việc bằng văn bản hay hợp đồng miệng.

Đại diện người lao động

Người được công nhận theo quy định của pháp luật hoặc theo thông lệ, phù hợp với Công ước về Đại diện Người lao động năm 1971 (số 135), có thể là: a) đại diện của công đoàn có nghĩa là người được công đoàn chỉ định hoặc bầu lên;

hoặc b) đại diện được bầu, có nghĩa là đại diện do người lao động bầu tự do để thực hiện một nhiệm vụ, phù hợp với quy định của pháp luật hoặc thỏa ước tập thể, có trách nhiệm không trùng với các hoạt động được công nhận là chỉ dành riêng cho công đoàn của nước đó

Điều kiện làm việc

Những yếu tố quyết định điều kiện làm việc của người lao động. Các yếu tố này bao gồm: giờ làm việc, tổ chức công việc, nội dung công việc, các dịch vụ phúc lợi và chính sách bảo vệ an toàn và sức khỏe của người lao động.

Môi trường làm việc

Cơ sở vật chất và bối cảnh tiến hành công việc cũng như các yếu tố môi trường có thể ảnh hưởng tới sức khỏe của người lao động.

Địa điểm làm việc

Mọi địa điểm mà người lao động cần có mặt hoặc đi đến để thực hiện công việc, dưới sự giám sát trực tiếp hoặc gián tiếp của chủ sử dụng lao động. Ví dụ: tại các cơ quan, nhà máy, nông trang, công trường xây dựng, trên các con tàu và tại nhà riêng.

Chỗ làm việc

Một phần của văn phòng, nhà máy nơi cá nhân tiến hành

công việc, gồm có bàn hoặc mặt bằng được sử dụng, ghế, thiết bị và các vật dụng khác.

Thử việc

Hoạt động nhằm tạo kinh nghiệm hoặc kiểm tra mức độ phù hợp đối với một công việc nhất định.

2. Nghĩa vụ chung của đại diện chủ sử dụng lao động, đại diện người lao động và trách nhiệm của cơ quan chức năng

2.1. Nghĩa vụ chung của chủ sử dụng lao động

2.1.1. Để quản lý cơ sở vì hòa nhập của người khuyết tật chủ sử dụng lao động cần xây dựng cho mình một chiến lược và coi đó như một phần không thể tách rời của chính sách việc làm nói chung và đặc biệt là một bộ phận của chiến lược phát triển nguồn nhân lực. Chiến lược này được kết nối với chương trình hỗ trợ nhân viên nếu có.

2.1.2. Chiến lược quản lý cơ sở vì hòa nhập của người khuyết tật phải bao gồm các quy định liên quan đến:

- (a) tuyển dụng người khuyết tật đang tìm việc, trong đó có cả người chưa từng làm việc và những người mong muốn được trở lại làm việc sau một thời gian nghỉ;
- (b) cơ hội việc làm cho mọi nhân viên có khuyết tật;
- (c) chính sách trợ việc cho nhân viên bị khuyết tật trong quá trình làm việc

2.1.3. Chiến lược quản lý cơ sở vì hòa nhập của người khuyết tật phải được kết nối với một chính sách khác nữa tại cơ sở nhằm quảng bá tuyên truyền về môi trường làm việc an toàn, lành mạnh có đi kèm với những chính sách về an toàn

lao động và sức khỏe, phân tích rủi ro cho mọi hình thức điều chỉnh công việc hoặc môi trường làm việc, phát hiện sớm và chuyển sang chữa trị y tế đối với các trường hợp bị thương tật trong quá trình làm việc, đồng thời bố trí hệ thống người kèm việc nhằm tạo điều kiện cho nhân viên mới hòa nhập với công việc.

2.1.4. Chiến lược quản lý cơ sở vì hòa nhập của người khuyết tật phải tuân thủ các chính sách và pháp luật quốc gia, và phải thể hiện nguyên tắc bình đẳng về cơ hội và hòa nhập, tạo cơ sở cho việc thực thi các công ước của ILO đặc biệt là Công ước số 159.

2.1.5. Cần xây dựng các chương trình can thiệp trên tinh thần hợp tác với đại diện của người lao động, có tham vấn với lao động là người khuyết tật, với các dịch vụ sức khỏe nghề nghiệp nếu có, và khi có thể, với tổ chức của người khuyết tật. Trong quá trình xây dựng các chương trình can thiệp này, chủ sử dụng lao động cũng có thể thu thập được nhiều kiến thức tốt về những vấn đề liên quan đến người khuyết tật nếu biết tham vấn với các cơ quan chức năng và các tổ chức chuyên môn.

2.1.6. Chiến lược quản lý cơ sở vì hòa nhập của người khuyết tật tại nơi làm việc phải được điều phối tốt, phát huy được vai trò của các cơ quan ban ngành thuộc cơ cấu tổ chức hiện tại hoặc xây dựng một cơ cấu mới nhằm phục vụ mục đích này. Người phụ trách hoạt động điều phối này phải

được tập huấn về quản lý cơ sở vì hòa nhập của người khuyết tật hoặc phải được cung cấp nhân viên có chuyên môn trong lĩnh vực này.

2.1.7. Chủ sử dụng lao động cần phối hợp với các cơ sở dịch vụ việc làm để giúp người lao động khuyết tật tìm việc làm phù hợp với khả năng, năng lực làm việc và nguyện vọng.

2.1.8. Chủ sử dụng lao động cần đảm bảo rằng trong công việc, người khuyết tật được đối xử bình đẳng với lao động không khuyết tật về các quyền lợi vật chất ví dụ phương tiện đi lại, nhà ở.

2.1.9. Tổ chức của chủ sử dụng lao động phải có hoạt động quảng bá rộng rãi tới các thành viên của tổ chức về tăng cường cơ hội việc làm cho người khuyết tật và duy trì công việc cho những nhân viên bị khuyết tật trong quá trình làm việc. Những hoạt động này có thể được thực hiện thông qua các hình thức như cung cấp thông tin thiết thực và các dịch vụ tư vấn, đặc biệt là với các doanh nghiệp có quy mô nhỏ; tuyên truyền về những ích lợi mà việc quản lý cơ sở vì hòa nhập của Người khuyết tật có thể đem lại cho hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp; tăng cường hợp tác giữa các doanh nghiệp trong lĩnh vực quản lý cơ sở vì hòa nhập của người khuyết tật, đồng thời tuyên truyền về chiến lược này trong suốt quá trình tham vấn trên quy mô quốc gia và quốc tế.

2.1.10. Để tăng cường việc xây dựng và thực hiện chiến lược

quản lý cơ sở vì hòa nhập của người khuyết tật, tổ chức của chủ sử dụng lao động phải làm gương trong việc xây dựng và thực hiện chiến lược này đối với các nhân viên của mình.

2.2 Trách nhiệm của cơ quan hữu quan

1.2.1 Cơ quan hữu quan cần tuyên truyền quảng bá việc áp dụng chiến lược quản lý cơ sở vì hòa nhập của người khuyết tật tại nơi làm việc tới các chủ doanh nghiệp, coi đó là một phần của chính sách quốc gia nhằm tăng cường cơ hội việc làm cho người khuyết tật trong khu vực kinh tế tư nhân và nhà nước.

2.2.2 Các cơ quan hữu quan cần đưa các vấn đề liên quan đến người khuyết tật vào khuôn khổ các nguyên tắc về phát triển kinh tế - xã hội trên cơ sở phù hợp với thực tiễn và điều kiện của nước mình.

2.2.3 Cơ quan hữu quan phải định kỳ kiểm tra rà soát mọi quy định đã ban hành trong lĩnh vực việc làm, duy trì việc làm và trở lại làm việc của người lao động trong khu vực tư nhân và nhà nước, nhằm đảm bảo không có sự phân biệt đối xử với người khuyết tật

2.2.4 Cơ quan hữu quan phải định kỳ kiểm tra rà soát hệ thống bảo trợ xã hội, kể cả các chính sách đền bù cho người lao động, nhằm đảm bảo có đủ nguồn hỗ trợ, không có trở ngại ngoài ý muốn nào đối với việc người khuyết tật làm việc, duy trì việc làm hoặc trở lại làm việc để có thu nhập trên

thị trường lao động mở.

2.2.5 Cơ quan chức năng cần tạo điều kiện để giúp các doanh nghiệp tiến hành các hoạt động quản lý cơ sở vì hòa nhập của người khuyết tật trong tuyển dụng, duy trì việc làm và trở lại làm việc của người khuyết tật, thông qua việc giúp doanh nghiệp tìm hiểu thể nào là chất lượng tốt trong sắp xếp việc làm, tư vấn kỹ thuật, phục hồi chức năng và các dịch vụ khác, trong cả hai khu vực tư nhân và nhà nước. Tùy theo hoàn cảnh thực tế và quy định pháp luật mỗi nước có thể khuyến khích việc thành lập ủy ban vì sức khỏe và an toàn tại hiện trường sản xuất, chương trình hỗ trợ nhân viên, tổ đặc trách về quan hệ lao động, và ủy ban vì sự bình đẳng.

2.2.6 Cơ quan chức năng phải đảm bảo rằng các dịch vụ cần thiết cho chủ sử dụng lao động do các cơ sở khác nhau cung cấp phải đảm bảo chất lượng và được cung cấp kịp thời, đồng bộ.

2.2.7 Cơ quan chức năng cần xây dựng tiêu chuẩn nhằm xác định thể nào là mức điều chỉnh và hỗ trợ hợp lý chiếu theo pháp luật và thông lệ của đất nước.

2.2.8 Cơ quan chức năng phải đảm bảo nguồn lực cho hỗ trợ kỹ thuật, bù lương và các hình thức khuyến khích hỗ trợ khác nhằm thúc đẩy cơ hội việc làm, duy trì việc làm cho người khuyết tật và thông báo tới chủ sử dụng lao động về những chính sách này.

2.2.9 Cơ quan chức năng cần nỗ lực khuyến khích chủ sử

dụng lao động tham gia cung cấp thông tin và kết nối trực tiếp với dịch vụ việc làm và các dịch vụ khác để giúp cho các cơ sở này hoạt động và hoạt động có hiệu quả. Cơ quan chức năng cần mời tổ chức của chủ sử dụng lao động tham gia hoặc tài trợ cho các chiến dịch nâng cao nhận thức về vấn đề người khuyết tật và việc làm.

2.2.10. Cơ quan chức năng cần tạo điều kiện để tổ chức của người lao động và chủ sử dụng lao động có mối liên hệ chặt chẽ với nhau và với các cơ quan chuyên môn liên quan, với các cơ quan cung cấp dịch vụ và tổ chức của người khuyết tật nhằm mục đích trao đổi thông tin về quản lý cơ sở vì hòa nhập của người khuyết tật, bao gồm:

- (a) triển khai áp dụng kỹ thuật và công nghệ về điều chỉnh sửa sang nơi làm việc;
- (b) hệ thống sắp xếp việc làm và tạo kinh nghiệm công việc cho người khuyết tật;
- (c) điều chỉnh hệ thống thông tin quảng cáo và phỏng vấn nhằm mục đích tuyển dụng và quảng bá việc làm cho người khuyết tật;
- (d) ban hành quy định về đạo đức nghề nghiệp liên quan đến bảo mật thông tin về lao động khuyết tật và nâng cao nhận thức trong lĩnh vực người khuyết tật.

2.2.11 Cơ quan chức năng cần giám sát và kiểm tra định kỳ hiệu quả của các chính sách khuyến khích hoặc các dịch vụ

tư vấn kỹ thuật về việc làm cho người khuyết tật, chính sách về thúc đẩy cơ hội việc làm, duy trì việc làm và trở lại làm việc của công nhân là người khuyết tật.

2.2.12. Nhằm tăng cường áp dụng chiến lược quản lý cơ sở vì hòa nhập của người khuyết tật, cơ quan chức năng phải ban hành và áp dụng một chiến lược tương tự cho chính nhân viên của mình và phải nêu tấm gương về tuyển dụng lao động khuyết tật, tạo cơ hội bình đẳng cho lao động khuyết tật, áp dụng chính sách duy trì việc làm và trở lại làm việc.

2.2.13. Cơ quan chức năng phải xem xét các biện pháp thúc đẩy việc làm, duy trì việc làm và trở lại làm việc cho người khuyết tật có lồng ghép các nội dung cụ thể nhằm vào lao động là phụ nữ khuyết tật.

2.3 Trách nhiệm chung của tổ chức đại diện của người lao động

2.3.1 Trong quá trình tuyên truyền chính sách về cơ hội việc làm bình đẳng cho người lao động trên quy mô riêng lẻ từng doanh nghiệp và tại các cuộc tham vấn và đàm phán ở cấp quốc gia, tổ chức của người lao động phải vận động tích cực cho cơ hội việc làm và đào tạo cho người khuyết tật, bao gồm cả các biện pháp về duy trì việc làm và trở lại làm việc.

2.3.2 Tổ chức của người lao động phải tích cực khuyến khích lao động khuyết tật tham gia trở thành thành viên của tổ chức và nắm giữ vai trò chủ chốt trong tổ chức.

2.3.3 Tổ chức của người lao động phải tích cực đại diện cho quyền lợi của người lao động khuyết tật trước ban lãnh đạo doanh nghiệp, trong các ủy ban công nhân của cơ sở, ủy ban an toàn hoặc các ủy ban khác, phải thúc đẩy các chính sách nhằm hòa nhập người khuyết tật tại nơi làm việc, kể cả các hoạt động về nâng cao nhận thức cho lãnh đạo và nhân viên và việc điều chỉnh sửa sang cần thiết.

2.3.4 Tổ chức của người lao động cần tuyên truyền và tập huấn cho các thành viên của tổ chức về vấn đề liên quan đến người khuyết tật thông qua các hoạt động nâng cao nhận thức và ấn phẩm có nội dung bình đẳng cho người khuyết tật.

2.3.5 Nhằm tuyên truyền cho môi trường làm việc lành mạnh và an toàn, tổ chức của người lao động cần:

(a) tuyên truyền mạnh mẽ cho việc chấp hành nghiêm chỉnh các quy định hiện hành về an toàn lao động và sức khỏe, đồng thời với việc ban hành và áp dụng các quy định về can thiệp sớm và chuyển tuyến cho phù hợp với quy định nêu trong quy chuẩn này;

(b) hợp tác và tham gia vào các chương trình truyền thông và chương trình nhằm mục tiêu giảm thiểu khuyết tật do chủ sử dụng lao động hoặc tổ chức của người khuyết tật tổ chức nhằm bảo vệ quyền lợi của người lao động.

2.3.6 Để thúc đẩy việc ban hành và áp dụng chiến lược quản lý cơ sở vì hòa nhập của người khuyết tật, tổ chức của người lao động phải ban hành và áp dụng một chiến lược tương tự để áp dụng cho tổ chức của mình.

2.3.7. Tổ chức của người lao động phải nâng cao nhận thức của chủ sử dụng lao động về các luật lao động, các công ước cũng như hỗ trợ kỹ thuật nhằm tạo điều kiện cho người khuyết tật tiếp cận công việc.

2.3.8 Tổ chức của người lao động cần khuyến khích các thành viên của tổ chức hợp tác với các chương trình giúp người khuyết tật sớm trở lại làm việc được ban hành từ chủ sử dụng lao động nhằm thực hiện những quy định nêu trong Quy chuẩn này.

3 Nội dung công tác quản lý cơ sở vì hoà nhập của người khuyết tật

3.1. Xây dựng chiến lược quản lý cơ sở vì hoà nhập của người khuyết tật

3.1.1. Chủ sử dụng lao động cần coi công tác quản lý cơ sở vì hoà nhập của người khuyết tật là một nhiệm vụ ưu tiên góp phần tạo nên sự thành công cho doanh nghiệp, vì vậy phải coi đó là một bộ phận không thể tách rời của chiến lược phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp.

3.1.2. Chiến lược quản lý cơ sở vì hoà nhập của người khuyết tật phải được xây dựng trên cơ sở tuân thủ pháp luật, chính sách và đường lối chung của đất nước, đồng thời có tính đến cơ cấu bộ máy thực hiện và cách thức tổ chức.

3.1.3. Khi xây dựng chiến lược quản lý cơ sở vì hoà nhập của người khuyết tật, chủ sử dụng lao động cần hợp tác với đại diện người lao động và tham vấn người lao động hoặc người đại diện của họ.

3.1.4. Chiến lược này cần bổ sung cho chiến lược phát triển nguồn nhân lực trong mục tiêu sử dụng tối ưu đóng góp và khả năng của mọi nhân viên trong đó có người khuyết tật, đồng thời ủng hộ việc tuân thủ các quy định về an toàn lao động và sức khỏe cùng với các chính sách can thiệp sớm và chuyển viện lên tuyến trên sao cho phù hợp với các quy định chung.

3.1.5 Chiến lược quản lý cơ sở vì hoà nhập của người khuyết tật cần xem xét việc hỗ trợ cho người lao động gánh vác trách nhiệm đối với một hoặc nhiều thành viên gia đình là người khuyết tật.

3.1.6. Chiến lược quản lý cơ sở vì hoà nhập của người khuyết tật cần có quy định liên quan đến việc tham vấn với cơ quan dịch vụ việc làm hoặc các cơ quan chuyên môn khác khi cần để đảm bảo người khuyết tật được tuyển dụng vào công việc phù hợp với năng lực, khả năng công việc và nguyện vọng cá nhân, giống như trong những quy trình tuyển dụng thông thường.

3.2. Thông tin tuyên truyền và nâng cao nhận thức

3.2.1. Chiến lược quản lý cơ sở vì hoà nhập của người khuyết tật cần được phổ biến rộng rãi cho mọi nhân viên được biết, có cách viết đơn giản dễ hiểu, trên tinh thần hợp tác với đại diện của người lao động

3.2.2. Các thông tin chung liên quan đến người khuyết tật tại nơi làm việc phải được phân phát tới tay mọi nhân viên, kèm theo đó là những thông tin chi tiết về chiến lược của doanh nghiệp, về những điều chỉnh có thể sẽ phải tiến hành đối với môi trường làm việc, với vị trí thực hiện công việc và với giờ giấc làm việc giúp cho người khuyết tật có thể làm việc với năng suất cao nhất. Đây có thể là một phần nội dung của công tác khởi động công việc cho cán bộ công nhân viên hoặc của một cuộc họp nâng cao nhận thức về lĩnh vực người

khuyết tật. Cùng với việc giới thiệu chung, cần tạo điều kiện để mọi nhân viên có thể nêu những thắc mắc xung quanh các tình huống có thể xảy ra khi làm việc với người khuyết tật.

3.2.3. Cần thăm dò ý kiến đóng góp từ các cơ quan chuyên môn, trong đó khi cần thiết có thể bao gồm cả tổ chức của người khuyết tật khi xây dựng kế hoạch tổ chức các hoạt động tuyên truyền nâng cao nhận thức tại cơ sở.

3.2.4. Chủ sử dụng lao động, kể cả các cán bộ quản lý cấp cao của doanh nghiệp, cần thể hiện cam kết thực hiện chiến lược quản lý các yếu tố liên quan đến người khuyết tật, thông qua những biện pháp phù hợp về tuyển dụng người khuyết tật và tiếp tục sử dụng những lao động bị khuyết tật trong quá trình làm việc.

3.2.5. Chủ sử dụng lao động, tổ chức của chủ sử dụng lao động, tổ chức của người lao động, các cơ quan chức năng và tổ chức của người khuyết tật cần hợp tác xem xét việc quảng bá rộng rãi chiến lược liên quan đến yếu tố người khuyết tật cũng như thông tin liên quan đến thực hiện các chính sách về lĩnh vực này.

3.2.6. Chủ sử dụng lao động cần thông báo về chiến lược quản lý cơ sở vì hoà nhập của người khuyết tật với các nhà cung cấp cũng như những đầu mối cung cấp hàng hóa nhằm mục tiêu khuyến khích xây dựng gương tốt trong việc hoà nhập của người khuyết tật.

3.2.7. Trong khi khuyến khích xây dựng và áp dụng chiến lược quản lý cơ sở vì hoà nhập của người khuyết tật, nhóm các chủ sử dụng lao động và tổ chức của chủ sử dụng lao động cần xem xét tổ chức hoạt động về trao đổi thông tin và tập huấn về lĩnh vực này cho các cơ quan công quyền có liên quan, các cơ quan chuyên môn và các cơ quan hữu quan khác.

3.3. Đánh giá hiệu quả thực hiện

3.3.1. Chủ sử dụng lao động cần đánh giá hiệu quả thực hiện chiến lược quản lý cơ sở vì hoà nhập của người khuyết tật theo định kỳ và nếu cần thiết có thể chỉnh sửa cho tốt hơn.

3.3.2. Đại diện người lao động tại cơ sở phải được tham gia hoạt động đánh giá và được cung cấp thông tin về việc đánh giá.

3.3.3. Cơ quan chức năng, với mục tiêu đánh giá hiệu quả của các chính sách hỗ trợ của mình đối với các chương trình trợ giúp nếu có, có thể yêu cầu chủ sử dụng lao động cung cấp thông tin cần thiết.

3.3.4. Mọi thông tin liên quan đến chương trình chính sách quản lý cơ sở vì hoà nhập của người khuyết tật phải được giữ kín, không nêu tên người liên quan, và được bảo mật trước khi đưa ra công bố.

4. Tuyển dụng

4.1. Chuẩn bị trước khi tuyển dụng

4.1.1. Nguyên tắc không phân biệt đối xử cần được tôn trọng trong suốt quá trình tuyển dụng nhằm đảm bảo lợi ích tối đa cho chủ sử dụng lao động và cơ hội bình đẳng cho ứng viên là người khuyết tật và không khuyết tật. Ví dụ, chủ sử dụng lao động có thể thêm một câu với nội dung cam kết tạo cơ hội bình đẳng cho mọi người trong thủ tục tuyển dụng cũng như trong bài quảng cáo tuyển dụng, sử dụng lô gô để cho thấy công ty đang áp dụng một chính sách như vậy, đặc biệt liên quan đến việc mời người khuyết tật tham gia thi tuyển và nhấn mạnh tiêu chí duy nhất để bình xét mọi ứng viên là dựa trên năng lực của họ.

4.1.2. Chủ sử dụng lao động đảm bảo quá trình tuyển dụng thu hút được nhiều nhất người khuyết tật có trình độ tham gia. Để làm được như vậy, chủ sử dụng lao động có thể hỏi ý kiến các cơ sở cung cấp dịch vụ việc làm cho người khuyết tật hoặc các cơ sở chuyên môn khác nhằm đảm bảo thông tin tuyển dụng được đăng theo các hình thức mà người khuyết tật ở các dạng tật khác nhau đều có thể tiếp cận được như thông qua bài in, qua đài, trên mạng internet hoặc cung cấp các tài liệu liên quan đến xin việc dưới các dạng văn bản khác nhau.

4.1.3. Trong trường hợp chủ sử dụng lao động nhờ cơ quan cung cấp dịch vụ tuyển hộ, cơ quan chức năng có thể hợp tác

với các tổ chức của chủ sử dụng lao động, với các tổ chức của người khuyết tật liên quan cùng các đơn vị quảng cáo xây dựng cách thức quảng cáo sao cho có thể thu hút nhiều ứng viên khuyết tật nhất.

4.1.4. Cơ quan chức năng cần hỗ trợ chủ sử dụng lao động bằng cách tạo điều kiện thuận lợi cho việc tuyển dụng người khuyết tật thông qua việc sử dụng hiệu quả dịch vụ việc làm. Cơ quan chức năng cũng cần tạo điều kiện cho việc cung cấp tư vấn kỹ thuật, trợ giúp lương cũng như các chế độ khuyến khích phù hợp khác.

4.1.5. Tổ chức của chủ sử dụng lao động, tổ chức của người lao động, và khi cần thiết cả cơ quan chức năng, có thể biên soạn sách hướng dẫn giúp cho việc tuyển dụng người khuyết tật ở thành thị và nông thôn được thực hiện dễ dàng. Sách hướng dẫn này phải phản ánh được điều kiện thực tế của đất nước và các ngành nghề khác nhau.

4.1.6. Tổ chức của chủ sử dụng lao động có thể hỗ trợ việc tuyển dụng lao động khuyết tật thông qua liên hệ với các trung tâm dịch vụ, các cơ sở dịch vụ việc làm và tổ chức của người khuyết tật để qua đó cơ sở dịch vụ biết và đáp ứng hiệu quả nhu cầu việc làm của chủ sử dụng lao động.

4.1.7. Khi cân nhắc tuyển dụng một ứng viên khuyết tật cho một vị trí công việc cụ thể, chủ sử dụng lao động cần luôn để tâm đến khả năng có thể phải điều chỉnh nơi làm việc, vị trí thực hiện công việc cũng như điều kiện làm việc,

nhằm phát huy tối đa khả năng của ứng viên trong công việc. Để có tư vấn và hướng dẫn về những điều chỉnh cần thiết, chủ sử dụng lao động có thể liên hệ với các cơ sở dịch vụ việc làm hoặc các cơ quan chuyên môn, kể cả tổ chức của người khuyết tật hoặc vì người khuyết tật. Việc điều chỉnh nếu cần thiết phải được lập kế hoạch cụ thể trên cơ sở tham khảo ý kiến của lao động là người khuyết tật và không khuyết tật và được thực hiện trên cơ sở thỏa thuận với đại diện người lao động và người khuyết tật liên quan (xem thêm phần 7).

4.2. Phỏng vấn và kiểm tra trình độ

4.2.1. Việc kiểm tra trình độ trước khi tuyển dụng và các tiêu chí tuyển chọn cần tập trung vào những kỹ năng, kiến thức và khả năng được coi là thiết yếu để thực hiện công việc đang cần tuyển. Phải chú ý trong việc lựa chọn bài kiểm tra sao cho đầu bài kiểm tra được ra dưới hình thức tiếp cận được đối với các ứng viên khuyết tật. Tương tự như vậy, tiêu chí lựa chọn cũng phải được xem xét kỹ để đảm bảo những tiêu chí này không vô tình loại trừ người khuyết tật.

4.2.2. Thành viên của ban xét tuyển dù là của các công ty tư nhân hay nhà nước cần được hướng dẫn cách thức thực hiện phỏng vấn và lựa chọn người khuyết tật.

4.2.3. Chủ sử dụng lao động cần xem xét cách thức giúp các ứng viên khuyết tật tham gia và thực hiện phỏng vấn một cách bình đẳng với các ứng viên khác, ví dụ mời một phiên dịch viên ngôn ngữ ký hiệu hoặc một luật sư tham gia cuộc

phỏng vấn.

4.2.4. Khi gửi thư mời phỏng vấn, chủ sử dụng lao động có thể khuyến khích các ứng viên tự nêu trước các yêu cầu cụ thể của cá nhân mà họ thấy cần thiết để giúp họ tham gia cuộc phỏng vấn được tốt.

4.2.5. Việc điều chỉnh hỗ trợ cho quá trình tuyển dụng nhằm đáp ứng những nhu cầu khác nhau của người khuyết tật tìm việc cũng như lý do để thực hiện những điều chỉnh hỗ trợ này cần được thông báo cho các ứng viên khuyết tật và các nhân viên được biết.

4.3. Định hướng công việc cho nhân viên

4.3.1. Chủ sử dụng lao động cần tổ chức các hoạt động định hướng về công ty, hoặc về cơ sở dịch vụ, về môi trường làm việc và về công việc cho mỗi nhân viên khuyết tật mới được tuyển dụng cũng như với những nhân viên mới không khuyết tật khác.

4.3.2. Chủ sử dụng lao động cần đảm bảo rằng thông tin thiết yếu về việc làm, về cơ sở làm việc ví dụ như nội quy công việc, sách hướng dẫn, thông tin về quy định cho nhân viên, thủ tục khiếu kiện, những quy định về an toàn và sức khỏe phải được thông tin đầy đủ tới nhân viên khuyết tật dưới các hình thức văn bản tiếp cận được với họ.

4.3.3. Khi tiếp nhận một ứng viên khuyết tật, chủ sử dụng lao động cần nêu cụ thể những điều chỉnh cần tiến hành với

môi trường làm việc, với vị trí thực hiện công việc, thời gian làm việc hoặc việc tập huấn, đồng thời hỏi ý kiến ứng viên về nội dung này. Nếu có tập huấn về công việc hoặc hỗ trợ cá nhân nào thì đây cũng là thời điểm để thảo luận về những nội dung đó.

4.3.4. Đại diện người lao động và các cộng sự cũng phải được hỏi ý kiến về những điều chỉnh quan trọng đã hoặc sẽ được tiến hành nhằm đáp ứng những yêu cầu cụ thể của nhân viên là người khuyết tật.

4.3.5. Chủ sử dụng lao động cần hợp tác với cơ quan chức năng hoặc các cơ quan liên quan khác nhằm tạo điều kiện cho việc tổ chức các khóa tập huấn cho lãnh đạo, cán bộ quản lý và đồng nghiệp khi họ muốn học hỏi cách thức giao tiếp đặc thù nhằm tăng cường việc trao đổi thông tin với những nhân viên có khó khăn về nói, nghe hoặc hiểu ngôn ngữ nói.

4.3.6. Một khi việc tuyển dụng một người khuyết tật đã đạt kết quả, việc theo dõi có vai trò quan trọng để đảm bảo rằng mọi khó khăn xảy ra được nhanh chóng phát hiện và giải quyết. Với quan điểm đó, chủ sử dụng lao động và nhân viên khuyết tật có thể tiếp tục mối liên hệ sẵn có với cơ sở dịch vụ việc làm và các cơ quan liên quan khác. Chủ sử dụng lao động có thể hỏi ý kiến trực tiếp các cơ sở và cơ quan này nếu cần thiết, và cũng có thể tạo điều kiện để lao động khuyết tật liên hệ với họ nhằm giúp họ hòa nhập vào môi trường và công việc một cách thoải mái nhất.

4.4. Kinh nghiệm công việc

4.4.1. Trong trường hợp chủ sử dụng lao động không trực tiếp tham gia tuyển dụng lao động khuyết tật, họ có thể xem xét khả năng tạo cơ hội cho người khuyết tật tìm việc được học hỏi kinh nghiệm công việc, qua đó giúp họ tích lũy kỹ năng, kiến thức và cách ứng xử cần thiết cho công việc cụ thể. Những cơ hội tích lũy kinh nghiệm công việc như vậy có thể giúp cho người lao động khuyết tật tăng sự thích ứng với những đòi hỏi của chủ sử dụng lao động. Quá trình này còn tạo cơ hội cho chủ sử dụng lao động thay đổi nội dung công việc cho phù hợp với khả năng và chuyên môn của người lao động khuyết tật, đồng thời có thể xem xét nhận người đó khi quá trình tập sự đã hoàn tất.

4.4.2. Trong trường hợp tập sự kỹ năng làm việc, chủ sử dụng lao động có thể cử một cán bộ hoặc một công nhân lành nghề giúp đỡ học viên. Một cách làm khác là nhờ trung tâm dịch vụ việc làm cung cấp một thầy dạy việc.

4.5. Thử việc và sắp xếp việc làm

4.5.1. Cơ quan chức năng cần hỗ trợ các hoạt động rèn kinh nghiệm làm việc, thử việc và việc làm được hỗ trợ thông qua cung cấp cho chủ sử dụng lao động và người khuyết tật tư vấn kỹ thuật khi cần thiết và thông báo cho họ các chính sách khuyến khích về hỗ trợ giá và các chi phí liên quan, ví dụ bù lương hoặc chi phí chỉnh sửa nâng cấp cơ sở làm việc, công cụ hoặc máy móc.

4.5.2. Nếu không trực tiếp tuyển dụng hoặc nhận người tập sự kinh nghiệm làm việc, chủ sử dụng lao động có thể lựa chọn cách cho người khuyết tật thử việc hoặc nhận thu xếp chỗ cho việc làm có hỗ trợ tùy theo quy định của pháp luật và thông lệ thực hành của nước mình. Trong trường hợp tập sự kinh nghiệm làm việc, chủ sử dụng lao động có thể qua đó biết được khả năng và chuyên môn của học viên. Đôi khi, sau đó chủ sử dụng lao động có thể tuyển dụng luôn học viên đó. Ngay cả khi không xảy ra tình huống này, hoạt động thử việc hoặc làm việc có người kèm cặp cũng giúp cho người lao động khuyết tật có được những kinh nghiệm làm việc quý báu giúp họ tăng khả năng tìm việc làm trong những cơ hội tiếp theo.

4.5.3. Trong trường hợp làm việc có người kèm cặp, cơ quan chức năng có thể hỗ trợ bằng hình thức cung cấp dịch vụ chỉ dẫn việc và theo dõi tiến trình học việc trong suốt quá trình học tập, có thể bằng con đường trực tiếp thông qua dịch vụ việc làm hoặc thông qua cơ quan chuyên môn.

4.5.4. Khi quá trình thử việc đã hoàn tất, cơ quan chức năng hoặc cơ quan chuyên môn có thể tiếp tục theo dõi cùng chủ sử dụng lao động đánh giá mức độ thành công đồng thời có những dự tính tiếp theo nếu cần thiết. Những khả năng tiếp theo này bao gồm việc đưa người học việc vào làm một công việc khác tại cơ sở đó hoặc một doanh nghiệp khác, hoặc sắp xếp cho người khuyết tật đó được tiếp tục học thêm hay có

trợ giúp khác.

4.6. Đánh giá thực hiện

4.6.1. Chủ sử dụng lao động cần thực hiện việc đánh giá kiểm điểm công tác tuyển dụng nhằm đảm bảo người khuyết tật thuộc các dạng tật khác nhau đều tiếp cận được những thông tin này.

4.6.2. Cơ quan chức năng cần tiến hành đánh giá thường kỳ hiệu quả của các biện pháp thúc đẩy cơ hội việc làm cho người khuyết tật và từng bước tăng cường hiệu quả của các biện pháp này nếu cần thiết. Hoạt động đánh giá phải được thực hiện với sự tham vấn chủ sử dụng lao động và đại diện người lao động, cũng như đại diện người khuyết tật.

5. Đề bạt

5.1. Thăng tiến trong nghề nghiệp

5.1.1. Lao động khuyết tật cần được tạo cơ hội bình đẳng như những lao động khác tại cơ sở về tiếp thu kỹ năng và kinh nghiệm mới giúp họ được thăng tiến trong nghề nghiệp.

5.1.2. Thông tin về thăng tiến nghề nghiệp và cơ hội đề bạt phải được cung cấp bằng các hình thức tiếp cận được với người lao động thuộc các dạng tật khác nhau trong doanh nghiệp. Cần đặc biệt chú ý vấn đề tiếp cận khi những thông tin này được cung cấp qua mạng máy tính.

5.1.3. Cần khuyến khích lao động khuyết tật tham gia ứng cử đề bạt, nhất là khi có vẻ như những lao động này có thể cảm thấy không thoải mái vì lý do họ là người khuyết tật, hoặc vì những trở ngại khác do tình trạng khuyết tật gây ra, hoặc những trở ngại mà ta có thể dễ dàng nhận thấy từ môi trường làm việc.

5.1.4. Khi xem xét đề bạt, chủ sử dụng lao động cần tính đến kinh nghiệm trước đây của người lao động nếu có, những điểm mạnh, mức độ và khả năng hoàn thành công việc hiện nay bên cạnh những kỹ năng trình độ đã qua đào tạo phù hợp với những yêu cầu chính của công việc.

5.2. Cơ hội đào tạo do chủ sử dụng lao động cung cấp, sách hướng dẫn và các khóa học

5.2.1. Cơ hội cho lao động khuyết tật dưới hình thức các chương trình học tại chức cần phải được chuẩn bị và công bố cho mọi người được biết. Khi cần thiết, cơ quan chức năng hoặc tổ chức của người khuyết tật hoặc tổ chức vì người khuyết tật phải cung cấp người đọc thông tin, người phiên dịch và chỉnh lý tài liệu cho phù hợp với người sử dụng.

5.2.2. Chủ sử dụng lao động cần xem xét chỉnh sửa thời gian làm việc, địa điểm và chương trình để tạo điều kiện thuận lợi nhất cho người khuyết tật tham gia vào những hoạt động nhằm tạo cơ hội thăng tiến cho mọi nhân viên.

5.2.3. Khi xây dựng kế hoạch đào tạo, chủ sử dụng lao động hoặc nhóm các chủ sử dụng lao động cần đảm bảo tiếp cận được những cơ hội này người khuyết tật.

5.2.4. Sách hướng dẫn và tài liệu đào tạo phải tiếp cận được đối với người khuyết tật về nghe, nói, trí tuệ, và khi cần thiết, cần cung cấp thông tin ở dạng văn bản phù hợp và sử dụng bảng minh họa để nhìn thay cho chữ viết.

5.3. Đào tạo nghề ngoài cơ sở

5.3.1. Phải áp dụng chính sách bình đẳng cơ hội khi đăng ký đào tạo nghề tại cơ sở bằng cách cung cấp thông tin về các khóa học tới mọi nhân viên, kể cả nhân viên khuyết tật, đồng thời có điều chỉnh những sách và tài liệu học tập này khi cần

thiết.

5.3.2. Cơ quan chức năng phải đảm bảo sao cho chương trình giáo dục và đào tạo tiếp cận được với người khuyết tật nhằm giúp họ có khả năng tham gia thị trường việc làm mở.

5.3.3. Khi lựa chọn dịch vụ đào tạo do các cơ sở bên ngoài cung cấp, chủ sử dụng lao động phải xem xét khả năng tiếp cận đối với lao động khuyết tật của địa điểm tổ chức đào tạo.

5.4. Đánh giá kiểm điểm

5.4.1. Việc đánh giá, kiểm điểm mức độ thực hiện công việc đối với lao động khuyết tật phải được dựa trên những tiêu chí áp dụng cho người thực hiện cùng công việc đó hoặc một công việc tương tự.

6. Trụ việc lâu dài

6.1. Chính sách về người bị khuyết tật trong khi làm việc

1.1.1. Trong trường hợp người lao động bị khuyết tật trong khi làm việc, chủ sử dụng lao động có thể tận dụng những kinh nghiệm chuyên môn của những lao động khuyết tật thông qua việc từng bước tạo điều kiện cho họ trở lại công việc. Khi xây dựng chiến lược quản lý cơ sở vì hòa nhập của người khuyết tật, chủ sử dụng lao động cần đưa vào chiến lược đó các biện pháp giúp người khuyết tật trụ việc lâu dài, gồm:

- a) can thiệp sớm và giới thiệu người khuyết tật đến các dịch vụ phù hợp để chữa trị;
- b) Các biện pháp giúp người khuyết tật dần dần quay trở lại công việc ;
- c) Các cơ hội cho lao động khuyết tật thử việc và học hỏi kinh nghiệm trong công việc khác trong trường hợp họ không có khả năng trở lại với công việc mà họ đang làm trước khi bị khuyết tật;
- d) Được hỗ trợ và tư vấn kỹ thuật để tìm hiểu cơ hội việc làm và những điều chỉnh cần thiết.

6.2. Kiểm tra trình độ và phục hồi chức năng lao động

6.2.1. Theo yêu cầu của chủ sử dụng lao động, cơ quan chức năng cần tạo điều kiện thuận lợi cho chủ sử dụng lao động tiến hành tốt việc kiểm tra trình độ và kinh nghiệm công việc của người lao động đã bị trở thành khuyết tật hoặc bị thương tổn do làm việc nhằm mục đích giúp người lao động có thể tiếp tục làm công việc đó hoặc nếu cần thiết với một vài điều chỉnh về nội dung công việc, điều chỉnh môi trường làm việc hoặc thời gian làm việc, hoặc cho đi đào tạo lại.

6.2.2. Cơ quan chức năng cần có các hoạt động thúc đẩy chủ sử dụng lao động tạo cơ hội cho người bị khuyết tật trong khi làm việc, người mắc các chứng tật liên quan đến công việc, các bệnh nghề nghiệp, để họ tiếp tục có đóng góp về mặt kinh tế, những cơ hội này bao gồm:

- (a) cơ hội tái đào tạo nghề kể cả các ngành nghề thuộc nhiều lĩnh vực khác nhau của thị trường lao động mở;
- (b) thúc đẩy và hỗ trợ các dịch vụ truyền thông và tư vấn liên quan đến hoạt động trợ giúp người khuyết tật trụ việc và trở lại làm việc;
- (c) Nếu có thể, biên soạn tài liệu dưới các hình thức tư liệu điện tử, nêu gương tốt và kinh nghiệm về người khuyết tật trụ việc, tấm gương của lao động là

nam giới cũng như nữ giới, thanh niên hay người lớn tuổi, ở thành thị hay nông thôn, và những kinh nghiệm và gương sáng này phải phù hợp với điều kiện hoàn cảnh của đất nước.

- (d) chương trình nhằm giúp người khuyết tật hòa nhập hoặc tái hòa nhập vào thị trường lao động;
- (e) đánh giá hệ thống chính sách an sinh xã hội đối với lao động khuyết tật và mục tiêu giúp họ trụ việc và trở lại làm việc có đồng bộ hay không.

6.2.3. Cơ quan chức năng cần đảm bảo rằng các dịch vụ cần thiết cho người bị khuyết tật trong khi làm việc được cung cấp kịp thời, có chất lượng và có sự phối hợp tốt giữa các dịch vụ này.

6.2.4. Cơ quan chức năng có thể thông báo cho người lao động biết về các chính sách hiện có trong hệ thống chính sách an sinh xã hội, dưới hình thức vật chất hoặc tiền, nhằm mục tiêu ngăn ngừa, bồi thường hoặc giúp phục hồi chức năng liên quan đến khuyết tật.

6.2.5. Cơ quan chức năng cần xây dựng mô hình và quy trình mẫu về các hoạt động trợ giúp người khuyết tật trụ việc trong khu vực kinh tế nhà nước.

6.2.6. Đại diện người lao động cần xây dựng các chính sách giúp người khuyết tật trụ việc trong phạm vi của tổ chức và đưa nội dung này vào đàm phán tập thể với tổ chức.

7. Điều chỉnh công việc

Khi tuyển dụng người khuyết tật hoặc khi tiến hành hoạt động giúp người lao động khuyết tật trụ việc, chủ sử dụng lao động có thể phải tiến hành một hoặc vài điều chỉnh để tạo điều kiện cho những lao động này thực hiện công việc được hiệu quả. Để tiện theo dõi, trong phần này chúng tôi gộp thành từng nhóm hoạt động điều chỉnh. Tuy nhiên cần lưu ý rằng, trong nhiều trường hợp những điều chỉnh này là không cần thiết.

7.1. Điều kiện tiếp cận

7.1.1. Nhằm tạo điều kiện cho việc tuyển dụng người khuyết tật và giúp lao động khuyết tật trong quá trình làm việc trụ lâu dài trong công việc, chủ sử dụng lao động cần tiến hành các bước cải tạo mức độ tiếp cận của cơ sở đối với người khuyết tật thuộc các dạng tật khác nhau. Công tác cải tạo phải tính đến lối ra vào và đường đi xung quanh cơ sở làm việc, nhà vệ sinh.

7.1.2. Cũng cần phải hiểu tiếp cận theo nghĩa có sử dụng ngôn ngữ ký hiệu, tài liệu hướng dẫn, nội quy của cơ sở và thông tin điện tử. Mọi nguồn này đều phải được kiểm tra và nếu cần thiết, phải cải tạo cho trở nên tiếp cận với người khuyết tật thị giác và đặc biệt là người thiếu năng trí tuệ.

7.1.3. Tiếp cận cho người khiếm thính bao gồm tiếp cận các thông tin thường được chuyển tải bằng âm thanh - ví dụ rung

chuông, tín hiệu báo cháy, còi, tiếng báo động. Những thiết bị đó phải được kiểm tra và bổ sung, nếu xét thấy cần thiết, bằng những thiết bị khác như đèn nhấp nháy.

7.1.4. Khi lập kế hoạch để cải thiện mức độ tiếp cận của cơ sở, chủ doanh nghiệp cần hỏi ý kiến lao động khuyết tật và các chuyên gia, các dịch vụ tư vấn kỹ thuật, trong đó có thể có cả tổ chức của người khuyết tật, đồng thời xem xét các tiêu chuẩn đã được ban hành của các cơ quan chức năng.

7.1.5. Các kế hoạch sơ tán trong trường hợp khẩn cấp cần đảm bảo cho người khuyết tật có thể sơ tán an toàn và hiệu quả cơ sở làm việc của mình tới khu vực an toàn.

7.2. Điều chỉnh

7.2.1. Để người khuyết tật thực hiện công việc hiệu quả, có thể phải tiến hành một số điều chỉnh đối với vị trí làm việc của họ. Khi lập kế hoạch thực hiện, chủ sử dụng lao động cần hỏi ý kiến người khuyết tật liên quan và đại diện người lao động.

7.2.2. Tương tự như vậy, việc điều chỉnh cũng có thể là cần thiết đối với công cụ, thiết bị nhằm tạo điều kiện tối ưu cho thực hiện công việc. Việc này cũng đòi hỏi phải tham khảo ý kiến lao động khuyết tật và đại diện người lao động.

7.2.3. Đối với một số lao động khuyết tật, có thể phải xem lại nội dung công việc và điều chỉnh ví dụ bỏ một phần việc mà người khuyết tật đó không thể thực hiện được, thay vào

đó bằng một hoặc một số nội dung khác.

7.2.4. Sự linh hoạt trong thời gian làm việc có thể là một yếu tố quan trọng tạo điều kiện cho một số người khuyết tật làm việc tốt. Điều này cũng phải được thực hiện trên cơ sở tham khảo ý kiến người lao động liên quan và đại diện của họ.

7.2.5. Những yêu cầu trong thực hiện công việc có thể được xem xét lại trên cơ sở tham khảo ý kiến lao động khuyết tật và đại diện của họ, đặc biệt vào giai đoạn vừa tuyển dụng xong, hoặc khi người lao động vừa mới bị khuyết tật.

7.3. Chế độ khuyến khích và dịch vụ hỗ trợ

7.3.1. Cơ quan chức năng cần ban hành chế độ khuyến khích đối với chủ sử dụng lao động thực hiện điều chỉnh nơi làm việc, đồng thời cung cấp dịch vụ tư vấn kỹ thuật với những thông tin, dịch vụ mới, hiện đại về điều chỉnh cơ sở làm việc, hoặc điều chỉnh việc tổ chức công việc nếu thấy cần thiết.

8. Bảo mật thông tin

8.1. Với sự đồng ý của người liên quan, chủ sử dụng lao động cần thu thập và lưu giữ mọi thông tin liên quan đến giảm thiểu chức năng hoặc tình trạng sức khỏe bị hao tổn của lao động khuyết tật, theo cách thức đảm bảo bí mật của thông tin.

Phụ lục 1

Sáng kiến quốc tế về vấn đề người khuyết tật

Các sáng kiến quốc tế về vấn đề người khuyết tật bao gồm:

- Chương trình Hành động Toàn cầu liên quan đến người khuyết tật được Liên Hợp Quốc thông qua năm 1982 (<http://www.un.org/esa/socdev/enable/diswpa00.htm>).
- Thập kỷ Liên Hợp Quốc vì Người Khuyết Tật, 1983-92 (<http://www.un.org/esa/socdev/enable/dis50y60.htm>).
- Quy định Chuẩn của Liên Hợp Quốc về Bình đẳng Cơ hội cho Người Khuyết tật, thông qua năm 1993 (<http://www.un.org/esa/socdev/enable/dissre00.htm>).
- Công ước của Tổ Chức Lao động Quốc tế về Phục hồi Chức năng Lao động và Việc làm (Người Khuyết tật) năm 1983 (Số 159), Khuyến nghị ban hành cùng Công ước nói trên (số 168) và Khuyến nghị về Phục hồi chức năng Lao động (Người Khuyết tật) năm 1955 (Số 99) (<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc86/r-iii1ba.htm>).

- Thập kỷ Châu Á Thái Bình Dương vì Người Khuyết tật, 1993-2002 (<http://www.unescap.org/decade/index.htm>).
- Tuyên bố Cô pen ha gen về Phát triển Xã hội, 1995 (<http://www.earthsummit2002.org/wssd/wssdrl.htm>)
- Thập kỷ Châu Phi vì Người Khuyết tật, 2000-2009 (<http://www.un.org/esa/socdev/enable/disecno17e2.htm>).

Những sáng kiến này nhằm thúc đẩy sự tham gia toàn diện của người khuyết tật vào mọi lĩnh vực và ngành nghề của xã hội. Tuyên bố Cô pen ha gen năm 1995 coi vấn đề người khuyết tật là một yếu tố đa dạng hoá xã hội và chỉ ra việc cần thiết phải có sự đáp ứng mang tính hoà nhập nhằm xây dựng một “xã hội cho mọi người”.

Phụ lục 2

Các Công ước và Khuyến nghị khác có liên quan của ILO

Trên lĩnh vực quyền con người cơ bản

Công ước về phân biệt đối xử (về việc làm và nghề nghiệp), năm 1958 (Số 111) và Khuyến nghị đi kèm, năm 1958 (số 111).

Trên lĩnh vực việc làm

Chính sách việc làm

Công ước về chính sách việc làm, năm 1964 (Số 122) và Khuyến nghị đi kèm, năm 1964 (Số 122).

Chấm dứt Công ước về Việc làm, năm 1982 (số 158)

Khuyến nghị về Chính sách Việc làm (Điều khoản bổ sung), năm 1984 (Số 169)

Công ước về tăng cường việc làm và Bảo hộ thất nghiệp, năm 1988 (số 168)

Dịch vụ việc làm

Công ước về Dịch vụ Việc làm, năm 1948 (Số 88), và Khuyến nghị đi kèm, năm 1948 (Số 83).

Hướng dẫn và đào tạo nghề

Công ước về Phát triển Nguồn Nhân lực, năm 1975 (Số 142), và Khuyến nghị đi kèm, năm 1975 (số 150).

Việc làm cho đối tượng đặc biệt

Công ước về kiểm tra sức khoẻ cho thanh niên (trong lĩnh vực công nghiệp), năm 1944 (Số 77);

Công ước về kiểm tra sức khoẻ cho thanh niên (trong lĩnh vực phi công nghiệp), năm 1946 (Số 78);

Khuyến nghị về kiểm tra sức khoẻ cho thanh niên, năm 1946 (Số 79);

Khuyến nghị về Người Lao động cao tuổi, năm 1980 (Số 162).

Quan hệ lao động

Khuyến nghị về Hợp tác trên Quy mô Thực hiện, năm 1952 (Số 94).

Điều kiện làm việc

An toàn và sức khoẻ lao động

Công ước về Môi trường Làm việc (Ô nhiễm không khí, Tiếng ồn và Độ rung), năm 1977 (Số 148);

Công ước về An toàn và Sức khoẻ Lao động, năm 1985, (Số 155) và Khuyến nghị kèm theo, năm 1985 (Số 164);

Công ước về Dịch vụ Y tế, năm 1985 (Số 161), và Khuyến nghị đi kèm, năm 1985 (Số 171);

Công ước về Hoá chất, năm 1990 (Số 170).

Trả lương

Công ước về Cơ chế Tính lương Tối thiểu (trong Nông nghiệp), năm 1951 (Số 99);

Công ước về trả lương bình đẳng, năm 1951 (Số 100);

An sinh xã hội

Khuyến nghị về Bảo toàn Thu nhập, năm 1944 (Số 67);

Công ước về Bảo hiểm Xã hội (Chuẩn tối thiểu), năm 1952 (Số 102);

Công ước về Thù lao Thương tật trong Công việc, năm 1964 (Số 121), và Khuyến nghị đi kèm, năm 1964 (Số 121);

Công ước về Chế độ đối với Người Thương tật, Người già và tử tuất năm 1967 (Số 128), và Khuyến nghị đi kèm, năm 1967 (Số 131).

Các Công ước và Khuyến nghị này được đăng trên mạng của ILO (<http://www.ilo.org>).

Phụ lục 3

Ví dụ về khung chính sách và pháp luật liên quan đến người khuyết tật đã được các quốc gia thành viên của ILO phê chuẩn

Thập kỷ vừa qua của thế kỷ 21 đã chứng kiến những biến chuyển sâu sắc trong khung pháp lý và chính sách liên quan đến người khuyết tật trên toàn thế giới. Nhiều Chính phủ đã ban hành chính sách nhằm tăng cường quyền của người khuyết tật được tham gia toàn diện vào mọi mặt xã hội. Những thay đổi này tập trung vào các chính sách nhằm tăng cường cơ hội việc làm cho người khuyết tật, điều thông thường đã được quy định trong luật pháp.

Tại một số quốc gia, những thay đổi này được thể hiện trong luật pháp hoặc các quy định, theo đó chủ sử dụng lao động phải dành một số lượng nhất định việc làm cho người khuyết tật được cấp chứng chỉ rõ ràng thường được gọi là chính sách định mức. Nếu chủ sử dụng lao động không hoàn thành nghĩa vụ này, họ phải đóng góp vào quỹ nhằm mục đích tăng cường cơ hội tiếp cận việc làm hoặc phục hồi chức năng lao động cho người khuyết tật. Các nước áp dụng loại pháp luật này gồm nhiều nước châu Âu ví dụ Pháp, Đức, Ý và nhiều nước châu Á như Trung Quốc, Nhật bản và Thái lan.

Các nước khác ban hành luật chống phân biệt đối xử hoặc luật việc làm bình đẳng, theo đó việc chủ sử dụng lao động

phân biệt đối xử trong các lĩnh vực tuyển dụng, bổ nhiệm vào chức vụ cao hơn, đuổi việc và các hoạt động khác vì lý do khuyết tật sẽ bị coi là vi phạm pháp luật. Các nước áp dụng loại luật pháp này bao gồm Úc, Canada, Niu Zilân, các nước Bắc Âu, Nam Phi, Anh và Mỹ.

Nhiều Chính phủ đã ban hành một loạt các biện pháp nhằm hỗ trợ việc thực thi các chính sách và pháp luật này. Trong đó phải kể đến việc hỗ trợ tài chính cho chủ sử dụng lao động, sử dụng nguồn này thực hiện các chính sách khuyến khích hoặc giúp chủ sử dụng lao động tránh phải chịu chi phí quá sức hoặc những vấn đề khác, hỗ trợ các dịch vụ cung cấp tư vấn kỹ thuật liên quan và giải quyết nhanh chóng các vấn đề phát sinh.

Trên cơ sở những chuyển biến này về luật pháp và chính sách, cơ hội việc làm cho người khuyết tật đã được cải thiện đáng kể trong vòng 20 năm qua. Hiện nay chú ý lại được tập trung nhiều hơn vào việc hoà nhập lao động là người khuyết tật vào thị trường lao động cạnh tranh thay vì tạo cơ hội cho họ làm việc trong các cơ sở tập trung. Một số chủ sử dụng lao động đã tuyển dụng lao động khuyết tật trực tiếp, trong khi những chủ sử dụng lao động khác tiến hành công việc này một cách thận trọng hơn, bằng cách yêu cầu thử việc hoặc yêu cầu một giai đoạn tích lũy kinh nghiệm trước khi đi đến quyết định tuyển dụng. Ngoài ra nhiều chủ sử dụng lao động giờ đây thực hiện việc tiếp tục nhận lao động hoặc những

nhân viên bị khuyết tật trong quá trình làm việc, đôi khi vì họ phải tuân thủ quy định của pháp luật, hoặc tạo điều kiện cho lao động đã phải nghỉ việc một thời gian do bị khuyết tật. Nhiều bài học quý báu đã được đúc kết về khả năng của người khuyết tật, điều này cần được chủ sử dụng lao động cũng như những cơ quan cung cấp dịch vụ liên quan đến việc làm ghi nhớ nhằm đảm bảo rằng người khuyết tật có thể cống hiến một cách hiệu quả nhất cho cơ sở nơi họ được nhận vào làm việc.

Các ấn phẩm khác của ILO

Hướng dẫn Hệ thống quản lý an toàn lao động và sức khỏe

ILO-OSH 2001

Sách hướng dẫn này kêu gọi các quốc gia ban hành chính sách nhất quán nhằm bảo vệ người lao động khỏi các tai nạn và rủi ro trong công việc đồng thời tăng hiệu suất công việc. Sách trình bày các công cụ thiết thực và các cách thức xây dựng, thực hiện và phát triển hệ thống quản lý an toàn lao động và sức khỏe.

ISBN 92-2-111634-4

20 Phrăng Thụy Sĩ

HIV /AIDS và môi trường công việc. Quy chuẩn thực hành của ILO

Cuốn Quy chuẩn này nhằm ngăn chặn sự gia tăng, đồng thời giảm thiểu tác động của HIV /AIDS trong môi trường công việc. Nơi làm việc không chỉ là một địa chỉ phù hợp mà còn phải là địa điểm quan trọng cho việc phổ biến thông tin, giáo dục và thay đổi nhận thức về lĩnh vực HIV/AIDS. Quy chuẩn cung cấp các thông tin hướng dẫn quý báu cho các nhà hoạch định chính sách, cho các tổ chức, và cho các đối tác xã hội trong việc xây dựng cơ sở làm việc hiệu quả và phù hợp đồng thời xây dựng các chính sách trên cơ sở tôn trọng nhân phẩm của mọi người lao động.

ISBN 92-2-111633-6

20 Phrăng Thụy Sĩ

Bảo mật thông tin về người lao động. Quy chuẩn thực hành của ILO

Chủ sử dụng lao động thu thập thông tin cán nhân của ứng viên xin việc và người lao động để thực hiện nhiều mục đích khác nhau, nhưng những cách thức thu thập và xử lý thông tin này thường đi kèm theo những rủi ro cho người lao động. Cuốn sách này hướng dẫn cách bảo vệ những thông tin này, đồng thời đưa ra những nguyên tắc chung và đặc thù trong việc thu thập, giữ gìn, lưu trữ, sử dụng và truyền thông. Cuốn Quy chuẩn này sẽ là tư liệu quý báu cho người xây dựng luật pháp, quy định, thoả ước tập thể, các quy định trong công việc, các chính sách và biện pháp thiết thực tại cấp cơ sở doanh nghiệp.

ISBN 92-2-11-320-3 (1997)

15 Phrăng Thụy Sĩ

Quản lý các vấn đề liên quan đến rượu và ma túy tại nơi làm việc. Quy chuẩn thực hành của ILO

Quy chuẩn này trình bày những quan điểm đa ngành mới trong việc ngăn chặn, xử lý và cải tạo đối với các vấn đề có liên quan đến ma túy và rượu tại nơi làm việc. Mặc dầu kinh đã cho thấy muôn vàn khó khăn trong việc loại trừ các hình thức lạm dụng chất, các chính sách được đề cập nhằm trợ giúp cho từng cá nhân mắc nghiện trong cuốn sách này có nhiều khả năng đem lại kết quả tốt cho cả hai phía người lao động và chủ sử dụng lao động.

ISBN 92-2-1-0455-3 (1996)

15 Phrăng Thụy Sĩ

Giá sách có thể thay đổi mà không có thông báo trước.
