

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

NGUYỄN THỊ MINH HƯƠNG

**VAI TRÒ KẾT NỐI CỦA NHÂN VIÊN CÔNG TÁC XÃ HỘI
TRONG HỖ TRỢ GIẢI QUYẾT VIỆC LÀM CHO NGƯỜI
KHUYẾT TẬT TẠI PHƯỜNG HÀ CẦU, QUẬN HÀ ĐÔNG,
THÀNH PHỐ HÀ NỘI**

LUẬN VĂN THẠC SĨ CÔNG TÁC XÃ HỘI

HÀ NỘI - 2017

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

NGUYỄN THỊ MINH HƯƠNG

**VAI TRÒ KẾT NỐI CỦA NHÂN VIÊN CÔNG TÁC
TRONG HỖ TRỢ GIẢI QUYẾT VIỆC LÀM CHO NGƯỜI
KHUYẾT TẬT TẠI PHƯỜNG HÀ CẦU, QUẬN HÀ ĐÔNG,
THÀNH PHỐ HÀ NỘI**

Chuyên ngành: Công tác xã hội

Mã số: 60900101

LUẬN VĂN THẠC SĨ CÔNG TÁC XÃ HỘI

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: PGS.TS. TRẦN THU HƯƠNG

HÀ NỘI - 2017

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan Luận văn này là công trình nghiên cứu thực sự của cá nhân tôi, chưa được công bố trong bất cứ một công trình nghiên cứu nào. Các số liệu, nội dung được trình bày trong luận văn này là hoàn toàn hợp lệ và đảm bảo tuân thủ các quy định về bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ.

Tôi xin chịu trách nhiệm về đề tài nghiên cứu của mình.

Tác giả

Nguyễn Thị Minh Hương

MỤC LỤC

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT	III
DANH MỤC CÁC BẢNG.....	IV
DANH MỤC CÁC BIỂU ĐỒ	V
MỞ ĐẦU	1
1. Lý do chọn đề tài	1
2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài.....	3
3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu.....	7
4. Đối tượng, khách thể và phạm vi nghiên cứu	8
5. Ý nghĩa lý luận và ý nghĩa thực tiễn đề tài.....	10
6. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu	11
7. Kết cấu của luận văn.....	18
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ VAI TRÒ KẾT NỐI CỦA NHÂN VIÊN CÔNG TÁC XÃ HỘI TRONG HỖ TRỢ GIẢI QUYẾT VIỆC LÀM CHO NGƯỜI KHUYẾT TẬT	19
1.1. Khái niệm chung	19
1.1.1. Nhân viên công tác xã hội	19
1.1.2. Vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội	21
1.1.3. Người khuyết tật.....	24
1.1.4. Công tác xã hội với người khuyết tật.....	32
1.1.5. Việc làm và hoạt động hỗ trợ giải quyết việc làm	33
1.1.6. Hoạt động hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật	34
1.2. Vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật.....	35
1.2.1. Khái niệm vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật	35
1.2.2. Một số đặc điểm vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật	35
1.2.3. Quy trình kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật.....	36

1.3. Một số yếu tố tác động đến vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật.....	37
1.3.1. Yếu tố bản thân người nhân viên công tác xã hội.....	37
1.3.2. Yếu tố bản thân người khuyết tật.....	38
1.3.3. Yếu tố cơ chế chính sách.....	41
1.3.4. Yếu tố cầu lao động.....	42
1.4. Các quan điểm, chính sách của Đảng và Nhà nước trong việc hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật.....	43
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG VAI TRÒ KẾT NỐI CỦA NHÂN VIÊN CÔNG TÁC XÃ HỘI TRONG HỖ TRỢ GIẢI QUYẾT VIỆC LÀM CHO NGƯỜI KHUYẾT TẬT TẠI PHƯỜNG HÀ CẦU, QUẬN HÀ ĐÔNG, THÀNH PHỐ HÀ NỘI.....	46
2.1. Tổng quan về địa bàn, khách thể nghiên cứu.....	46
2.1.1. Tổng quan địa bàn nghiên cứu.....	46
2.1.2. Mẫu khách thể nghiên cứu.....	47
2.2. Đánh giá vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật tại phường Hà Cầu, quận Hà Đông, thành phố Hà Nội.....	49
2.2.1. Đánh giá về thực trạng việc làm của người khuyết tật tại phường Hà Cầu, quận Hà Đông, thành phố Hà Nội.....	49
2.2.2. Đánh giá mức độ thực hiện vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội tại phường Hà Cầu, quận Hà Đông, thành phố Hà Nội.....	52
2.3. Một số yếu tố tác động đến vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật tại phường Hà Cầu, quận Hà Đông, thành phố Hà Nội.....	72
CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP - KHUYẾN NGHỊ.....	84
3.1. Đối với chính quyền phường và nhân viên công tác xã hội.....	85
3.2. Đối với người khuyết tật và gia đình người khuyết tật.....	90
3.3. Đối với hệ thống chính sách.....	91
KẾT LUẬN.....	94
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	97
PHỤ LỤC.....	100

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

STT	TỪ VIẾT TẮT	NỘI DUNG ĐẦY ĐỦ
1	ĐTB	Điểm trung bình
2	ĐTV	Điểm trung vị
3	ĐLC	Độ lệch chuẩn

DANH MỤC CÁC BẢNG

Bảng 2.1: Thông tin về mẫu khách thể nghiên cứu	47
Bảng 2.2: Đánh giá mức độ quan trọng của việc làm đối với người khuyết tật theo quan điểm của người khuyết tật và các bên liên quan	50
Bảng 2.3: Đánh giá của người khuyết tật về các hoạt động của cán bộ phường trong công tác hỗ trợ giải quyết việc làm cho họ	60
Bảng 2.4: Đánh giá của các bên liên quan về các hoạt động của cán bộ phường trong công tác hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật.....	63
Bảng 2.5: Đánh giá của người khuyết tật về mức độ tác động của một số yếu tố đến vai trò kết nối.....	72
Bảng 2.6: Đánh giá của các bên liên quan về mức độ tác động của một số yếu tố đến vai trò kết nối.....	77

DANH MỤC CÁC BIỂU ĐỒ

Biểu đồ 2.1: Hiểu biết của người khuyết tật và các bên liên quan về nhân viên công tác xã hội	53
Biểu đồ 2.2: Hiểu biết của người khuyết tật và các bên liên quan về vai trò của nhân viên công tác xã hội.....	56
Biểu đồ 2.3: Mức độ gặp cán bộ phường của người khuyết tật.....	57
Biểu đồ 2.4: Mục đích người khuyết tật đến gặp cán bộ phường	58
Biểu đồ 2.5: Đánh giá của người khuyết tật về thái độ của cán bộ phường khi hỗ trợ giải quyết việc làm cho họ.....	67
Biểu đồ 2.6: Đánh giá của người khuyết tật về năng lực chuyên môn của cán bộ phường khi hỗ trợ giải quyết việc làm cho họ	68
Biểu đồ 2.7: Đánh giá kết quả hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật của cán bộ phường	68

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Theo số liệu của Tổ chức Y tế thế giới (WHO), trên thế giới có khoảng 10% dân số (hơn 600 triệu người) có khiếm khuyết về thể chất, cảm giác, trí tuệ hoặc tâm thần dưới các hình thức khác nhau. Trong đó có hơn 2/3 số người khuyết tật sống tại các nước đang phát triển có thu nhập thấp [2, tr.5].

Ở Việt Nam hiện nay có khoảng 7 triệu người khuyết tật ở độ tuổi từ 5 tuổi trở lên, chiếm khoảng 7,8% tổng dân số. Tỷ lệ người khuyết tật sống ở nông thôn chiếm 82,27%. Đa số người khuyết tật sống ở khu vực này thuộc diện nghèo và cận nghèo, số người khuyết tật còn trong độ tuổi lao động là 61%, trong đó có 40% còn khả năng lao động. Tuy nhiên trong số này chỉ có 30% đang tham gia lao động tạo thu nhập cho bản thân và gia đình. Họ chủ yếu làm nghề nông - lâm - ngư nghiệp, có thu nhập rất thấp so với các công việc khác [2, tr.5-6].

Việc làm luôn là vấn đề được mọi người dân và toàn xã hội quan tâm. Trong xã hội ngày nay, để tìm được công việc ổn định và phù hợp rất khó khăn, đặc biệt là đối với người khuyết tật. Trên thực tế, người khuyết tật là những người phải chịu thiệt thòi cả về thể chất lẫn tinh thần hơn những người khác, ngoài ra, họ còn thường xuyên bị tách biệt khỏi xã hội bởi những phản ứng tiêu cực như đối với cơ hội học tập và làm việc của họ đều ít hơn người lành lặn...

Giải quyết việc làm cho người khuyết tật không chỉ là một vấn đề kinh tế mà còn mang ý nghĩa xã hội sâu sắc. Khi người khuyết tật 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 người khuyết tật tạo ra của cải vật chất cho xã hội, có thu nhập nuôi sống bản thân, phụ giúp gia đình. Qua đó, người khuyết tật 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.

Nhân viên công tác xã hội là người được đào tạo và trang bị các kiến thức, kỹ năng trong công tác xã hội, họ có nhiệm vụ trợ giúp các đối tượng yếu thế trong cộng đồng (người khuyết tật, người nghèo...) bằng cách thực hiện các vai trò của họ như vai trò kết nối, vai trò biện hộ, vai trò tư vấn, tham vấn...

Vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật là việc nhân viên công tác xã hội kết nối người khuyết tật với nguồn lực sẵn có nhằm giúp cho người khuyết tật có được việc làm bền vững phù hợp với điều kiện, năng lực của người khuyết tật.

Hiện nay, các hoạt động của nhân viên công tác xã hội tại cộng đồng, đặc biệt là trong vai trò kết nối còn đang gặp khá nhiều khó khăn, vướng mắc, dẫn đến kết quả hỗ trợ cho các đối tượng yếu thế tại cộng đồng còn chưa thật sự hiệu quả. Ngoài ra, vấn đề giải quyết việc làm cho người khuyết tật đã và đang được cả xã hội quan tâm, nhưng những nghiên cứu cụ thể, đi sâu đi sát vào từng địa phương, từng đơn vị, từng vị trí vai trò của người hỗ trợ người khuyết tật thì chưa có nhiều. Từ những lý do trên, tôi đã lựa chọn đề tài nghiên cứu: **"Vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật tại phường Hà Cầu, quận Hà Đông, thành phố Hà Nội"**. Với đề tài này, thông qua khảo sát, điều tra và phỏng vấn, tôi mong muốn nghiên cứu sự đánh giá của người khuyết tật và các bên liên quan về mức độ thực hiện vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật tại phường Hà Cầu, quận Hà Đông, thành phố Hà Nội. Trên cơ sở đó, đề xuất một số biện pháp nhằm nâng cao nhận thức của người dân nói chung và người khuyết tật nói riêng về vị trí vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội tại cộng đồng trong hoàn thiện và phát triển hoạt động hỗ trợ giải quyết việc làm hiệu quả cho người khuyết tật.

2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

2.1. Trên thế giới

Đã có rất nhiều công trình nghiên cứu khoa học khác nhau về người khuyết tật trên thế giới. Có thể kể ra một số nghiên cứu sau:

World report on disability 2011 (Báo cáo về Người khuyết tật thế giới của WHO và Ngân hàng thế giới (WB) công bố năm 2011 cung cấp bức tranh toàn diện về người khuyết tật trên thế giới: Báo cáo tổng kết hoạt động nghiên cứu về thực trạng của người khuyết tật dựa trên những số liệu chính xác nhất. Theo báo cáo này, ở các nước phát triển thuộc Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD) người khuyết tật khó tiếp cận dịch vụ y tế gấp ba lần, trẻ khuyết tật đến trường ít hơn so với trẻ em bình thường, còn tỉ lệ có việc làm của người khuyết tật chỉ là 44% so với 75% những người khỏe mạnh. Báo cáo trọng tâm vào việc cải thiện hướng tiếp cận và bình đẳng cơ hội, thúc đẩy sự hòa nhập cho người khuyết tật. Báo cáo gồm có 9 chương, trong đó Chương 1 trình bày một số khái niệm như người khuyết tật, thảo luận về vấn đề khuyết tật và quyền con người, khuyết tật và phát triển. Chương 2 đánh giá số liệu về người khuyết tật và tình trạng người khuyết tật trên toàn thế giới. Chương 3 tìm hiểu về việc tiếp cận với dịch vụ chăm sóc sức khỏe của người khuyết tật. Chương 4 thảo luận về sự hồi phục bao gồm cả những liệu pháp trị liệu và trợ giúp. Chương 5 những dịch vụ hỗ trợ và trợ giúp người khuyết tật. Chương 7 đưa ra vấn đề giáo dục cho người khuyết tật. Chương 8 đánh giá về vấn đề việc làm cho người khuyết tật. Mỗi chương đều bao gồm những giải pháp cho những vấn đề. Chương 9 tổng kết lại vấn đề và những giải pháp để hỗ trợ người khuyết tật được tốt hơn. Trong đó Chương 7 và Chương 8 tập trung vào thực trạng giáo dục, tạo việc làm cho người khuyết tật trên toàn thế giới, những kết quả đã đạt được, khó khăn, hạn chế và giải pháp cho vấn đề. Báo cáo nghiên cứu tổng quan vấn đề người khuyết tật trên toàn thế giới, chưa tập trung vào

một vấn đề cụ thể, tại một khu vực, địa điểm cụ thể. Kết quả của nghiên cứu là kết luận về tình hình người khuyết tật chung trên toàn thế giới, dữ liệu nghiên cứu tuy chính xác nhưng chưa cụ thể. Do đó, giải pháp cho vấn đề người khuyết tật cũng mang tính chất toàn cầu, nó tác động vào quốc gia và quốc tế, không áp dụng cho một địa điểm cụ thể dành cho người khuyết tật [16].

Ở Mỹ, Margeret S.Malone đã viết quyển “*Agenda for Social Security: Challenges for the new congress and the new administration*” (Social security advisory board, February, 2001) (Chương trình an sinh xã hội: Những thách thức cho đại hội mới và chính quyền mới, Hội đồng cố vấn an sinh xã hội, tháng 1 năm 2001), trong đó nói nhiều đến sự an toàn thu nhập của người khuyết tật, lưu ý sự thiếu công bằng với người khuyết tật, nhất là những người không còn khả năng làm việc [16].

Trên thế giới, vấn đề người khuyết tật, việc làm cho người khuyết tật đã được quan tâm từ rất lâu, nhiều nghiên cứu, chương trình lớn được thực hiện nhằm mục đích đưa ra giải pháp nâng cao hiệu quả của công tác trợ giúp người khuyết tật. Tuy nhiên, các nghiên cứu lớn chưa đi vào nghiên cứu từng địa phương, tạo việc làm cho người khuyết tật cụ thể, mà chỉ nghiên cứu những vấn đề mang tính bao quát, trên phạm vi quốc gia hoặc toàn cầu, do đó kết quả của công trình nghiên cứu mang tính vĩ mô, các giải pháp đưa ra nếu áp dụng cho từng địa phương sẽ không thực sự mang lại hiệu quả.

2.2. Tại Việt Nam

Trong nước, các vấn đề của người khuyết tật nói chung và việc làm cho người khuyết tật nói riêng mới bắt đầu được quan tâm nghiên cứu cả về phương diện lý luận, cả về những vấn đề thực hành. Có thể kể đến các nghiên cứu sau:

Nghiên cứu “*Vấn đề giới và người khuyết tật Việt Nam*” của tác giả Lê Thị Quý, được đăng trên trang 7, số 2 Tạp chí “Nghiên cứu gia đình và giới, năm 2007” đã chỉ ra rằng: “*Bên cạnh vấn đề về giới và người khuyết tật, các nghiên*

cứu dành nhiều sự quan tâm đến vấn đề việc làm, giáo dục, hòa nhập cộng đồng cho người khuyết tật. Qua các nghiên cứu cho thấy định kiến của xã hội về người khuyết tật cho rằng, người khuyết tật không có khả năng lao động, kiếm tiền, điều này đã tạo ra rào cản lớn ảnh hưởng đến khả năng hòa nhập cộng đồng, học tập và thích ứng môi trường sống của người khuyết tật” [16, tr.8-9].

Năm 2010, Tổ chức lao động quốc tế ở Việt Nam xuất bản ấn phẩm “*Báo cáo khảo sát về việc làm và đào tạo nghề cho người khuyết tật ở Việt Nam*” chỉ ra rằng: Người khuyết tật, đặc biệt là phụ nữ khuyết tật tại Việt Nam có rất ít cơ hội được đào tạo nghề có chất lượng. Phần lớn các trung tâm dạy nghề đều ở khu vực thành thị và thường không có nhiều chỗ. Hầu hết các khoá đào tạo cho người khuyết tật đều được tổ chức tại các trung tâm riêng, với các lớp học riêng hoặc thông qua các doanh nghiệp của người khuyết tật. Hội kinh doanh người khuyết tật Việt Nam và các thành viên của Hội kinh doanh người khuyết tật Việt Nam đóng vai trò quan trọng trong dạy nghề, hàng năm đào tạo khoảng 3.000 người khuyết tật. Hội Người mù Việt Nam cũng là một tác nhân quan trọng trong lĩnh vực dạy nghề, tuy nhiên chỉ trong một số rất ít ngành và có yêu cầu kỹ thuật thấp. Việt Nam có hệ thống pháp luật và chính sách mạnh giúp xúc tiến việc làm cho người khuyết tật. Chính sách hạn ngạch bắt đầu được thực hiện tại một số tỉnh, nhưng vẫn chưa được thực thi tại nhiều nơi. Việc thực thi hạn ngạch và thu tiền phạt cho các cơ quan nhà nước Việt Nam vì đó là nguồn tài chính để tỉnh rót cho các hoạt động dạy nghề và hỗ trợ việc làm cho người khuyết tật. Có rất ít hoạt động xúc tiến việc làm cho người khuyết tật. Dịch vụ bố trí việc làm còn hạn chế, đào tạo chuẩn bị làm việc và dịch vụ liên quan hầu như chưa có. Các tổ chức phi chính phủ trong nước về người khuyết tật và các tổ chức của người khuyết tật đã bắt đầu nhận thức được vai trò của họ trong công tác đào tạo chuẩn bị làm việc cho người khuyết tật. Vai trò này có thể mở rộng trong tương lai với những tài trợ cũng như trợ giúp nâng cao năng lực làm việc [16].

Nội dung nghiên cứu về vai trò của nhân viên công tác xã hội cũng bắt đầu được nghiên cứu như một số đề tài luận văn sau:

Đề tài luận văn thạc sỹ: *“Vai trò của nhân viên công tác xã hội trong việc thực hiện chính sách hỗ trợ tạo dựng việc làm cho người khuyết tật trong độ tuổi lao động (nghiên cứu trường hợp tại thị trấn Kim Bài, huyện Thanh Oai, thành phố Hà Nội)”* của Nguyễn Thị Tâm (2016), Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn. Luận văn đưa ra quá trình thực hiện chính sách hỗ trợ tạo dựng việc làm cho người khuyết tật trong độ tuổi lao động tại thị trấn Kim Bài, huyện Thanh Oai, thành phố Hà Nội; Vai trò của nhân viên công tác xã hội chuyên nghiệp trong việc thực hiện chính sách hỗ trợ tạo dựng việc làm cho người khuyết tật trong độ tuổi lao động tại thị trấn Kim Bài, huyện Thanh Oai, thành phố Hà Nội; Những kết quả về nghiên cứu hỗ trợ tiếp cận; Vai trò hỗ trợ của nhân viên công tác xã hội trong việc thực hiện chính sách hỗ trợ tạo dựng việc làm cho người khuyết tật trong độ tuổi lao động [16].

Đề tài luận văn thạc sỹ: *“Vai trò của nhân viên công tác xã hội cấp cơ sở trong việc thực hiện chế độ chính sách cho người khuyết tật Hà Nội”* của Vũ Thị Châm (2016), Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn. Luận văn nhằm tìm hiểu thực trạng thực hiện chế độ chính sách cho người khuyết tật tại Hà Nội. Từ đó chỉ ra vai trò của nhân viên công tác xã hội cấp cơ sở trong việc thực hiện chế độ chính sách cho người khuyết tật tại địa bàn mình công tác. Từ kết quả nghiên cứu đề xuất một số khuyến nghị, giải pháp đến các cơ quan, ban ngành liên quan nhằm nâng cao vai trò của nhân viên công tác xã hội cấp cơ sở trong việc thực hiện chế độ chính sách cho người khuyết tật [4].

Nội dung về giải quyết việc làm cho người khuyết tật thì được đề cập trong các đề tài nghiên cứu sau:

Đề tài luận văn thạc sỹ: *“Thực trạng hoạt động hỗ trợ việc làm cho trẻ em khuyết tật (nghiên cứu tại Trung tâm dạy nghề Nhân đạo và Trung tâm*

dạy nghề từ thiện Quỳnh Hoa” của Phạm Thị Kiều Lê (2014), chuyên ngành Công tác xã hội, Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn. Luận văn đi sâu nghiên cứu cơ sở lý thuyết và thực tiễn hoạt động hỗ trợ việc làm cho trẻ em khuyết tật; kết quả khảo sát về thực trạng hoạt động hỗ trợ việc làm cho trẻ em khuyết tật tại Trung tâm dạy nghề Nhân đạo và Trung tâm dạy nghề từ thiện Quỳnh Hoa; từ đó đề xuất những biện pháp nâng cao hiệu quả hoạt động hỗ trợ việc làm cho trẻ em khuyết tật [10].

Đề tài luận văn thạc sỹ: *“Pháp luật về vấn đề giải quyết việc làm cho người lao động khuyết tật ở Việt Nam hiện nay”* của Trần Thị Tú Anh (2014), Đại học Quốc gia Hà Nội. Luận văn tập trung nghiên cứu hệ thống lý luận, chính sách pháp luật về việc làm cho người khuyết tật hiện nay; đồng thời phân tích thực trạng pháp luật liên quan đến giải quyết việc làm cho người khuyết tật ở Việt Nam, trên cơ sở đó đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện chính sách pháp luật, cũng như việc tổ chức thực hiện trong thực tiễn nhằm nâng cao hiệu quả giải quyết việc làm cho người khuyết tật tại Việt Nam [1].

Nhìn chung, trên thế giới và trong nước có rất nhiều nghiên cứu liên quan đến vấn đề người khuyết tật và giải quyết việc làm cho người khuyết tật nhưng những nghiên cứu cụ thể về nó, đi sâu đi sát vào từng địa phương, từng đơn vị, từng vị trí vai trò của người hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật thì chưa có nhiều. Kế thừa những nghiên cứu đã có của các tác giả, tác giả luận văn mạnh dạn chọn đề tài: *“Vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật tại phường Hà Cầu, quận Hà Đông, thành phố Hà Nội”*.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích nghiên cứu

Nghiên cứu lý luận và thực tiễn về vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội và một số yếu tố tác động tới việc thực hiện vai trò này trong hỗ trợ

giải quyết việc làm cho người khuyết tật tại phường Hà Cầu, quận Hà Đông, thành phố Hà Nội. Trên cơ sở đó, đề xuất một số biện pháp nhằm nâng cao nhận thức của người dân nói chung và người khuyết tật nói riêng về vị trí vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội tại cộng đồng trong hoàn thiện và phát triển hoạt động hỗ trợ giải quyết việc làm hiệu quả cho người khuyết tật.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Hệ thống hóa cơ sở lý luận về vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hoạt động hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật và một số yếu tố tác động đến vai trò kết nối này.

Đánh giá thực trạng thực hiện vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật tại phường Hà Cầu, quận Hà Đông, thành phố Hà Nội và phân tích một số yếu tố tác động tới việc thực hiện vai trò này tại cộng đồng.

Đề xuất một số biện pháp nhằm nâng cao nhận thức của người dân nói chung và người khuyết tật nói riêng về vị trí vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội tại cộng đồng trong hoàn thiện và phát triển hoạt động hỗ trợ giải quyết việc làm hiệu quả cho người khuyết tật tại phường Hà Cầu, quận Hà Đông, thành phố Hà Nội.

4. Đối tượng, khách thể và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Mức độ thực hiện vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật tại phường Hà Cầu, quận Hà Đông, thành phố Hà Nội.

Với đối tượng nghiên cứu trên, trong luận văn này, một số câu hỏi nghiên cứu được đặt ra như sau:

- Người khuyết tật nói riêng, người dân nói chung ở phường Hà Cầu, quận Hà Đông, thành phố Hà Nội có hiểu biết như thế nào về nhân viên công

tác xã hội? Về vai trò của nhân viên công tác xã hội?

- Việc thực hiện vai trò nói chung, vai trò kết nối nói riêng của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật tại địa bàn trên có diễn ra không? Nếu có thì ở mức độ nào?

- Có những yếu tố nào ảnh hưởng tới việc thực hiện vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật tại phường Hà Cầu, quận Hà Đông, thành phố Hà Nội?

4.2. Khách thể nghiên cứu

Người khuyết tật trên địa bàn phường Hà Cầu.

Lãnh đạo, cán bộ, nhân viên phường và các đơn vị khác liên quan đến công tác hỗ trợ người khuyết tật phường Hà Cầu.

4.3. Phạm vi nghiên cứu

4.3.1. Nội dung

Đề tài tập trung nghiên cứu sự đánh giá của người khuyết tật và các bên liên quan về mức độ thực hiện vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật tại phường Hà Cầu, quận Hà Đông, thành phố Hà Nội.

4.3.2. Khách thể

- Phường Hà Cầu: 40 người khuyết tật trong độ tuổi lao động tại danh sách quản lý của ban Lao động – Thương binh & Xã hội phường; 02 Cán bộ ban Lao động – Thương binh & Xã hội phường; 01 Phó Chủ tịch phường phụ trách Văn hóa – Xã hội; 01 Phó Chủ tịch Hội phụ nữ phường; 01 Phó Chủ tịch Mặt trận tổ quốc phường; 15 Tổ trưởng Tổ dân phố.

- Các đơn vị khác: 01 Cán bộ Bảo trợ xã hội phòng Lao động – Thương binh & Xã hội quận Hà Đông; 01 Chủ tịch Hội Người khuyết tật quận Hà Đông; 01 Cán bộ Trung tâm Công tác xã hội Hà Nội.

4.3.3. Địa bàn nghiên cứu

Phường Hà Cầu, quận Hà Đông, thành phố Hà Nội và các cơ quan, ban ngành liên quan đến công tác giải quyết việc làm cho người khuyết tật.

4.3.4. Thời gian

Từ tháng 6/2016 đến tháng 8/2017.

5. Ý nghĩa lý luận và ý nghĩa thực tiễn đề tài

5.1. Ý nghĩa lý luận

Thông qua việc hệ thống hóa các tri thức liên quan đến vấn đề hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật, vai trò của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho nhóm đối tượng này, luận văn đã bổ sung thêm nguồn tài liệu cho nghiên cứu và thực hành công tác xã hội tại cộng đồng, ở các cấp phường, xã trong trợ giúp cho các nhóm đối tượng yếu thế bao gồm người khuyết tật. Đồng thời, luận văn cũng cung cấp thêm cơ sở khoa học cho các nhà nghiên cứu, các nhà thực hành để xây dựng quy trình kết nối hiệu quả của nhân viên công tác xã hội trong công tác hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật. Luận văn góp phần vào việc xác định các yếu tố ảnh hưởng tới việc thực hiện vai trò kết nối này ở nhân viên công tác xã hội.

5.2. Ý nghĩa thực tiễn

Thông qua các kết quả nghiên cứu, luận văn đã đưa ra được những đánh giá về thực trạng việc làm của người khuyết tật hiện nay: đa số người khuyết tật tại địa bàn nghiên cứu chưa có việc làm. Những người đã có việc làm chủ yếu không hài lòng với công việc của mình. Luận văn cũng đánh giá được thực trạng tình hình nhân viên công tác xã hội tại cơ sở hiện nay, cụ thể là: trên địa bàn phường Hà Cầu chưa có nhân viên công tác xã hội. Tất cả các hoạt động hỗ trợ người khuyết tật đều do cán bộ phường kiêm nhiệm. Cũng xuất phát từ nguyên nhân này mà phần lớn người khuyết tật và các bên liên quan trên địa bàn phường có hiểu biết không đầy đủ về nhân viên công tác xã

hội cũng như vai trò mà nhân viên công tác xã hội đảm nhận.

Ngoài ra, luận văn cũng đưa ra được thực trạng công tác hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật tại địa bàn nghiên cứu hiện nay nhìn chung chỉ ở mức độ bình thường, chưa mang lại hiệu quả thật sự và chưa tạo dựng được việc làm bền vững cho người khuyết tật.

Sự đánh giá của người khuyết tật và các bên liên quan về mức độ tác động của các yếu tố bản thân người nhân viên công tác xã hội, yếu tố bản thân người khuyết tật, yếu tố cơ chế, chính sách, yếu tố cầu lao động nhìn chung là ở trên mức bình thường, tiệm cận mức tác động mạnh đến vai trò kết nối; trong đó, họ đều đánh giá mức độ tác động của yếu tố thái độ nhiệt tình, sự tâm huyết, lòng yêu nghề, hứng thú với công việc của người nhân viên công tác xã hội, yếu tố tình trạng sức khỏe/khuyết tật, yếu tố chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước đối với phát triển nghề công tác xã hội, yếu tố doanh nghiệp không muốn tuyển dụng người lao động khuyết tật là nhiều nhất.

Trên cơ sở thực trạng đó, luận văn đã đề xuất một số biện pháp nhằm nâng cao nhận thức của người dân nói chung và người khuyết tật nói riêng về vị trí vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội tại cộng đồng trong hoàn thiện và phát triển hoạt động hỗ trợ giải quyết việc làm hiệu quả cho người khuyết tật tại phường Hà Cầu, quận Hà Đông, thành phố Hà Nội đối với chính quyền phường, nhân viên công tác xã hội, đối với người khuyết tật, gia đình người khuyết tật và đối với hệ thống chính sách. Trong đó, các biện pháp tập trung vào việc thành lập đội ngũ nhân viên công tác xã hội cơ sở và đưa đội ngũ này đi vào hoạt động hiệu quả, việc thành lập câu lạc bộ việc làm của người khuyết tật và vấn đề phát triển nghề công tác xã hội tại địa phương.

6. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

6.1. Phương pháp luận nghiên cứu

Luận văn sử dụng các nguyên tắc phương pháp luận nghiên cứu sau:

nguyên tắc hệ thống, nguyên tắc phát triển, nguyên tắc tâm-sinh-xã hội ... Luận văn kế thừa kết quả nghiên cứu của các công trình khoa học có liên quan đã được công bố.

6.2. Phương pháp nghiên cứu

6.2.1. Phương pháp nghiên cứu tài liệu

Phương pháp nghiên cứu tài liệu là phương pháp sử dụng các kỹ thuật chuyên môn nhằm thu thập thông tin, số liệu, tài liệu từ các nguồn tài liệu đã được công bố hoặc rút ra từ các nguồn tài liệu những thông tin cần thiết phục vụ cho quá trình nghiên cứu.

Mục đích: Xây dựng cơ sở lý luận cho phần nghiên cứu thực trạng.

Phương pháp này bao gồm các giai đoạn như phân tích, tổng hợp, hệ thống hóa và khái quát hóa lý thuyết qua các nghiên cứu của các tác giả trong và ngoài nước, được đăng tải trên các sách báo và tạp chí về các vấn đề liên quan đề tài nghiên cứu như: nhân viên công tác xã hội, vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội, người khuyết tật, việc làm, hoạt động hỗ trợ giải quyết việc làm,...

6.2.2. Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi

Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi là phương pháp thu thập thông tin thông qua việc sử dụng một bảng hỏi soạn sẵn, người điều tra phát bảng hỏi, hướng dẫn cách trả lời, người được hỏi sẽ tự mình ghi câu trả lời ra phiếu bảng hỏi. Điều tra viên thu lại và xử lý.

Mục đích: Để thu thập ý kiến đáng giá bằng phiếu khảo sát với các câu hỏi có nhiều lựa chọn, đây là phương pháp chính của đề tài nhằm nghiên cứu sự đánh giá của người khuyết tật và các bên liên quan về mức độ thực hiện vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật tại phường Hà Cầu, quận Hà Đông, thành phố Hà Nội.

Phương pháp này được thực hiện theo nhóm đối tượng, mỗi nhóm đối tượng chọn ra các thành phần đại diện để thực hiện khảo sát: Đối với người

khuyết tật chọn ra 40 người đang trong độ tuổi lao động, còn khả năng lao động, trong danh sách quản lý của ban Lao động – Thương binh & Xã hội phường; đối với cán bộ phường chọn ra đại diện 20 người đang thực hiện công tác hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật; đối với các đơn vị liên quan chọn ra đại diện 03 đơn vị điển hình trong công tác hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật trên địa bàn quận. Đối tượng được khảo sát trả lời phiếu khảo sát trong một khoảng thời gian nhất định (20 phút).

Phiếu khảo sát được thiết kế xoay quanh sự đánh giá của người khuyết tật và các bên liên quan về các mặt: thực trạng việc làm của người khuyết tật tại phường, sự hiểu biết về nhân viên công tác xã hội và các vai trò của nhân viên công tác xã hội, thực trạng thực hiện vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật trên địa bàn phường, một số yếu tố tác động đến vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật, xin ý kiến về giải pháp nâng cao vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật.

Việc xác định kết cấu phiếu khảo sát được thiết kế tùy thuộc từng nhóm đối tượng nghiên cứu và mục đích thu thập thông tin.

Đối với phiếu khảo sát dành cho người khuyết tật được thiết kế theo cấu trúc:

+ Phần A – Thông tin chung: bao gồm 6 câu hỏi, được dùng để thu thập một số thông tin cơ bản của người khuyết tật như họ tên, giới tính, tuổi, trình độ học vấn, dạng khuyết tật, mức độ khuyết tật. Từ đó khái quát và đánh giá cơ bản về mẫu nghiên cứu.

+ Phần B – Nội dung khảo sát thực trạng việc làm của người khuyết tật tại phường Hà Cầu, quận Hà Đông, thành phố Hà Nội: bao gồm 2 câu hỏi, được dùng để tìm hiểu tình trạng việc làm của người khuyết tật tại phường và sự đánh giá về việc làm đối với người khuyết tật.

+ Phần C – Thông tin về vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội: bao gồm 3 câu hỏi, được dùng để đánh giá sự hiểu biết của người khuyết tật về nhân viên công tác xã hội, vai trò của nhân viên công tác xã hội và tìm hiểu việc đã có nhân viên công tác xã hội hoạt động trên địa bàn phường hay chưa.

+ Phần D – Nội dung khảo sát thực trạng vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật trên địa bàn phường Hà Cầu, quận Hà Đông, thành phố Hà Nội: đây là phần chính để đánh giá mức độ thực hiện vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội thông qua đánh giá của người khuyết tật, bao gồm 7 câu hỏi, nhằm tìm hiểu mức độ và mục đích của người khuyết tật khi đến gặp nhân viên công tác xã hội phường; người khuyết tật có tìm đến nhân viên công tác xã hội khi tìm kiếm việc làm; sự đánh giá của người khuyết tật về mức độ thực hiện, thái độ, năng lực chuyên môn, kết quả hỗ trợ khi nhân viên công tác xã hội thực hiện các hoạt động hỗ trợ giải quyết việc làm. Trong đó câu hỏi D4 được thiết kế dưới dạng thang đo Likert với các phương án trả lời như sau: 0 = Không tốt, 1 = Bình thường, 2 = Tốt, 3 = Rất tốt. Điểm trung bình của thang đo càng cao thì sự đánh giá càng tốt.

+ Phần E – Một số yếu tố tác động đến vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật: bao gồm 4 yếu tố cần đánh giá, trong 4 yếu tố có các items nhỏ nhằm tìm hiểu sự đánh giá của người khuyết tật về mức độ tác động của những yếu tố đó đến vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật. Câu hỏi được thiết kế dưới dạng thang đo Likert với các phương án trả lời như sau: 0 = Không tác động, 1 = Ít tác động, 2 = Tác động bình thường, 3 = Tác động mạnh, 4 = Tác động rất mạnh. Điểm trung bình của thang đo càng cao thì sự đánh giá tác động càng mạnh.

+ Phần F – Giải pháp nâng cao vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật: bao gồm 4 items, để

lấy ý kiến của người khuyết tật về một số biện pháp nhằm nâng cao nhận thức của người dân nói chung và người khuyết tật nói riêng về vị trí vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội tại cộng đồng trong hoàn thiện và phát triển hoạt động hỗ trợ giải quyết việc làm hiệu quả cho người khuyết tật.

Đối với phiếu khảo sát dành cho các bên liên quan đến công tác hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật được thiết kế theo cấu trúc:

+ Phần A – Thông tin chung: bao gồm 7 câu hỏi, được dùng để thu thập một số thông tin cơ bản của lãnh đạo, cán bộ, nhân viên phường và các đơn vị liên quan đến công tác hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật như họ tên, giới tính, tuổi, trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn, số năm công tác trong lĩnh vực người khuyết tật, vị trí công tác. Từ đó khái quát và đánh giá cơ bản về mẫu nghiên cứu.

+ Phần B – Thông tin về vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội: bao gồm 3 câu hỏi, được dùng để đánh giá sự hiểu biết của lãnh đạo, cán bộ, nhân viên phường và các đơn vị liên quan đến công tác hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật về nhân viên công tác xã hội, vai trò của nhân viên công tác xã hội và tìm hiểu thực trạng, nguyên nhân đã có vị trí cho nhân viên công tác xã hội tại cơ quan.

+ Phần C – Vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong làm việc với người khuyết tật: bao gồm 6 câu hỏi, nhằm tìm hiểu sự đánh giá của lãnh đạo, cán bộ, nhân viên liên quan đến công tác hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật về: thực trạng và nhu cầu việc làm của người khuyết tật trên địa bàn; sự hiểu biết về vai trò của nhân viên công tác xã hội khi làm việc với người khuyết tật và vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội với người khuyết tật; mức độ thực hiện các hoạt động hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật của bản thân đối tượng được khảo sát; thuận lợi và khó khăn trong việc thực hiện; mức độ tác động của một số yếu tố đến vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật. Trong đó câu hỏi C5 được thiết kế dưới dạng thang đo Likert với

các phương án trả lời như sau: 0 = Không tốt, 1 = Bình thường, 2 = Tốt, 3 = Rất tốt. Điểm trung bình của thang đo càng cao thì sự đánh giá càng tốt.

+ Phần D – Đánh giá về một số yếu tố tác động đến vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật: bao gồm 4 yếu tố cần đánh giá, trong 4 yếu tố có các items nhỏ nhằm tìm hiểu sự đánh giá của người khuyết tật về mức độ tác động của những yếu tố đó đến vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật. Câu hỏi được thiết kế dưới dạng thang đo Likert với các phương án trả lời như sau: 0 = Không tác động, 1 = Ít tác động, 2 = Tác động bình thường, 3 = Tác động mạnh, 4 = Tác động rất mạnh. Điểm trung bình của thang đo càng cao thì sự đánh giá tác động càng mạnh.

+ Phần E – Giải pháp nâng cao vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật: để lấy ý kiến của lãnh đạo, cán bộ, nhân viên liên quan đến công tác hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật về một số biện pháp nhằm nâng cao nhận thức của người dân nói chung và người khuyết tật nói riêng về vị trí vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội tại cộng đồng trong hoàn thiện và phát triển hoạt động hỗ trợ giải quyết việc làm hiệu quả cho người khuyết tật.

6.2.3. Phương pháp phỏng vấn sâu

Phỏng vấn là phương pháp thu thập thông tin bằng cách tác động tâm lý, xã hội một cách trực tiếp giữa người phỏng vấn và người trả lời. Phỏng vấn là phương tiện được sử dụng phổ biến trong các điều tra, nghiên cứu khoa học nhằm thu thập, khai thác thông tin từ đối tượng được phỏng vấn.

Mục đích: Để thu thập ý kiến đáng giá của người khuyết tật và các bên liên quan về thực trạng, thuận lợi, khó khăn khi thực hiện vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật tại phường Hà Cầu, quận Hà Đông, thành phố Hà Nội.

Việc xác định kết cấu phiếu phỏng vấn được thiết kế tùy thuộc từng nhóm đối tượng nghiên cứu và mục đích thu thập thông tin.

Thực hiện phỏng vấn sâu 45 khách thể nghiên cứu, cụ thể: 29 người khuyết tật; 13 lãnh đạo, cán bộ, nhân viên phường Hà Cầu; 03 đơn vị điển hình trong công tác hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật trên địa bàn quận.

Phiếu phỏng vấn dành cho người khuyết tật bao gồm 8 câu hỏi tập trung vào tìm hiểu sự đánh giá của người khuyết tật về việc làm và cơ hội việc làm cho người khuyết tật, những thuận lợi, khó khăn khi người khuyết tật tìm kiếm việc làm và làm việc; đồng thời yêu cầu người khuyết tật mô tả nhân viên công tác xã hội phường, những hoạt động của nhân viên công tác xã hội phường và cho biết tần suất, mục đích của họ khi đến gặp nhân viên công tác xã hội phường; ngoài ra yêu cầu người khuyết tật đánh giá những hoạt động, thái độ, năng lực chuyên môn, hiệu quả khi nhân viên công tác xã hội phường thực hiện công tác hỗ trợ giải quyết việc làm cho họ và mức độ tác động của yếu tố bản thân người nhân viên công tác xã hội, bản thân người khuyết tật, cơ chế chính sách, cầu lao động đến vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật. Cuối cùng xin ý kiến của người khuyết tật một số biện pháp nhằm nâng cao nhận thức của người dân nói chung, người khuyết tật nói riêng về vị trí vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội tại cộng đồng và để nâng cao vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật.

Phiếu phỏng vấn dành cho lãnh đạo, cán bộ, nhân viên phường và các đơn vị liên quan bao gồm 7 câu hỏi tập trung vào tìm hiểu sự đánh giá của lãnh đạo, cán bộ, nhân viên phường và các đơn vị liên quan về: việc làm, cơ hội việc làm cho người khuyết tật, những thuận lợi, khó khăn khi người khuyết tật tìm kiếm việc làm và làm việc, thực trạng và nhu cầu việc làm của người khuyết tật tại phường Hà Cầu; sự hiểu biết về nhân viên công tác xã hội và vai trò của

nhân viên công tác xã hội; thực trạng đội ngũ nhân viên công tác xã hội phường, những thuận lợi, khó khăn của đội ngũ nhân viên công tác xã hội phường khi thực hiện công tác hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật; thực trạng về công tác hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật tại phường; mức độ tác động của yếu tố bản thân người nhân viên công tác xã hội, bản thân người khuyết tật, cơ chế chính sách, cầu lao động đến vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật. Cuối cùng xin ý kiến một số biện pháp nhằm nâng cao nhận thức của người dân nói chung, người khuyết tật nói riêng về vị trí vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội tại cộng đồng và để nâng cao vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật.

6.2.4. Phương pháp xử lý số liệu bằng thống kê toán học

Sử dụng phần mềm Excel, phần mềm spss để xử lý phân tích số liệu điều tra, lập bảng thống kê trên các dữ liệu nghiên cứu để thuận lợi cho việc phân tích, và là cơ sở để đi đến các kết luận phục vụ cho mục đích nghiên cứu.

7. Kết cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo và các phụ lục thì luận văn chia thành ba chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận về vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật.

Chương 2: Thực trạng vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật tại phường Hà Cầu, quận Hà Đông, thành phố Hà Nội.

Chương 3: Giải pháp – Khuyến nghị.

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ VAI TRÒ KẾT NỐI CỦA NHÂN VIÊN CÔNG TÁC XÃ HỘI TRONG HỖ TRỢ GIẢI QUYẾT VIỆC LÀM CHO NGƯỜI KHUYẾT TẬT

1.1. Khái niệm chung

1.1.1. Nhân viên công tác xã hội

1.1.1.1. Khái niệm nhân viên công tác xã hội

Trong nhiều tài liệu tiếng Việt ta có thể gặp những thuật ngữ: nhân viên công tác xã hội, nhân viên xã hội, cán bộ xã hội, cán sự xã hội... Trong tài liệu tiếng Anh chỉ có một thuật ngữ nhân viên công tác xã hội là Social Worker.

Theo Hiệp hội các nhà công tác xã hội chuyên nghiệp Quốc tế - IASW định nghĩa: *“Nhân viên công tác xã hội là người được đào tạo và trang bị các kiến thức và kỹ năng trong công tác xã hội, họ có nhiệm vụ: Trợ giúp các đối tượng nâng cao khả năng giải quyết và đối phó với vấn đề trong cuộc sống, tạo cơ hội để các đối tượng tiếp cận được nguồn lực cần thiết; thúc đẩy sự tương tác giữa các cá nhân, giữa cá nhân với môi trường tạo ảnh hưởng tới chính sách xã hội, các cơ quan, tổ chức vì lợi ích của cá nhân, gia đình, nhóm và cộng đồng thông qua hoạt động nghiên cứu và hoạt động thực tiễn”* [dẫn theo 11, tr.140-141].

Theo DuBois and Miley (2005, tr.5), *“Nhân viên công tác xã hội là những nhà chuyên nghiệp làm chủ những nền tảng kiến thức cần thiết, có khả năng phát triển các kỹ năng cần thiết, tuân theo những tiêu chuẩn và đạo đức của nghề công tác xã hội”* [dẫn theo 22].

1.1.1.2. Khái niệm nhân viên công tác xã hội bán chuyên nghiệp

Trình độ tối thiểu quy định đối với nhân viên công tác xã hội ở những nước có nghề công tác xã hội phát triển như ở Mỹ, Anh, Canada, Australia, Philipine,... là phải tốt nghiệp đại học. Bên cạnh đó, để được hành nghề, nhân viên công tác xã hội cần đăng ký và ở một số nơi còn cần phải thi lấy bằng hành

nghề công tác xã hội rồi mới được hành nghề. “*Những người tham gia hoạt động công tác xã hội chưa có bằng quy chuẩn được gọi là nhân viên công tác xã hội bán chuyên nghiệp (para-professional) hoặc là những cộng tác viên*” [22].

1.1.1.3. Vai trò của nhân viên công tác xã hội

Khi nhân viên công tác xã hội ở những vị trí khác nhau thì vai trò và các hoạt động của họ cũng rất khác nhau, tùy theo chức năng và nhóm đối tượng họ làm việc.

Theo quan điểm của Feyerico (1973), người nhân viên công tác xã hội có những vai trò sau đây:

- Vai trò là người vận động nguồn lực: Là người trợ giúp đối tượng (cá nhân, gia đình, cộng đồng...) tìm kiếm nguồn lực (nội lực, ngoại lực) cho giải quyết vấn đề. Nguồn lực có thể bao gồm về con người, về cơ sở vật chất, về tài chính, kỹ thuật, thông tin, sự ủng hộ về chính sách, chính trị và quan điểm...

- Vai trò là người kết nối – còn gọi là trung gian: Nhân viên công tác xã hội là người có được những thông tin về dịch vụ, chính sách và giới thiệu cho đối tượng các chính sách, dịch vụ, nguồn tài nguyên đang sẵn có từ các cá nhân, cơ quan tổ chức để họ tiếp cận với những nguồn lực, chính sách, tài chính, kỹ thuật để có thêm sức mạnh trong giải quyết vấn đề.

- Vai trò là người biện hộ: là người bảo vệ quyền lợi cho đối tượng để họ được hưởng những dịch vụ, chính sách, quyền lợi của họ đặc biệt trong những trường hợp họ bị từ chối.

- Vai trò là người vận động/hoạt động xã hội: là nhà vận động xã hội tổ chức các hoạt động xã hội để biện hộ, bảo vệ quyền lợi cho đối tượng, cổ vũ tuyên truyền.

- Vai trò là người giáo dục: là người cung cấp kiến thức kỹ năng liên quan tới vấn đề họ cần giải quyết, nâng cao năng lực cho cá nhân, gia đình, nhóm hay cộng đồng qua tập huấn, giáo dục cộng đồng để họ hiểu biết, tự tin và tự mình nhìn nhận vấn đề, đánh giá vấn đề phân tích và tìm kiếm nguồn

lực cho vấn đề cần giải quyết.

- Vai trò người tạo sự thay đổi: Người nhân viên công tác xã hội được xem như người tạo ra sự thay đổi cho cá nhân, giúp đỡ họ thay đổi suy nghĩ, thay đổi hành vi tiêu cực hướng tới những suy nghĩ và hành vi tốt đẹp hơn.

- Vai trò là người tư vấn: Nhân viên công tác xã hội tư vấn, cung cấp thông tin cho cá nhân, gia đình cộng đồng, làm việc với những nhà chuyên môn khác để giúp họ có được những dịch vụ tốt hơn.

- Vai trò là người tham vấn: nhân viên công tác xã hội trợ giúp gia đình và cá nhân tự mình xem xét vấn đề, và tự thay đổi.

- Vai trò là người trợ giúp xây dựng và thực hiện kế hoạch cộng đồng.

- Vai trò là người chăm sóc, người trợ giúp: nhân viên công tác xã hội có thể thực hiện nhiệm vụ của người chăm sóc những người già, trẻ em trong các trung tâm chăm sóc nuôi dưỡng tập trung...

- Vai trò là người quản lý hành chính: nhân viên công tác xã hội khi này thực hiện những công việc cần thiết cho việc quản lý các hoạt động, các chương trình, lên kế hoạch và triển khai kế hoạch các chương trình dịch vụ cho cá nhân, gia đình và cộng đồng. Thực hiện công tác đánh giá và báo cáo về sự thực hiện công việc, chất lượng dịch vụ...

- Người tìm hiểu, khám phá cộng đồng: nhân viên công tác xã hội đi vào cộng đồng để xác định vấn đề của cộng đồng để đưa ra những kế hoạch trợ giúp, theo dõi, giới thiệu chuyển giao những dịch vụ cần thiết cho các nhóm đối tượng trong cộng đồng [dẫn theo 11, tr.145-148].

1.1.2. Vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội

1.1.2.1. Khái niệm vai trò

Theo từ điển xã hội học Oxford (năm 1998), vai trò là một khái niệm then chốt trong lý thuyết xã hội học. Nó nhấn mạnh những kỳ vọng xã hội gắn với những vị thế hay vị trí nhất định trong xã hội và nó phân tích sự vận hành

của những kỳ vọng ấy. Có hai tiếp cận tương đối khác nhau trong lý thuyết vai trò. Tiếp cận phát triển nhân học xã hội của Ralph Linton đưa ra sự giải thích cấu trúc về các vai trò trong hệ thống xã hội. Ở đây vai trò trở thành các nhóm quyền lợi và nghĩa vụ quy chuẩn được thiết chế hóa nghiêm ngặt. Quan điểm này tìm cách xác định một vị thế trong xã hội và sau đó cố gắng mô tả một loạt quyền lợi và trách nhiệm chuẩn mực gắn với một kiểu loại lý tưởng của vị trí này. Những kỳ vọng xã hội ấy cấu thành vai trò.

Tiếp cận thứ 2 thay thế thiên về tâm lý học xã hội và tập trung vào các quá trình chủ động tạo dựng, tiếp nhận và đóng vai trò. Quan điểm tâm lý học xã hội thì tập trung nhiều hơn vào những khía cạnh chức năng của vai trò, xem xét những tương tác mà từ đó con người đóng các vai trò của mình. Ở đây nhấn mạnh những cách thức mà một người thực hiện những vai trò của người khác (thực hiện vai trò), xây dựng vai trò của chính mình (tạo dựng vai trò), dự kiến những phản ứng của những người khác đối với vai trò của mình, và cuối cùng là đóng vai trò cụ thể của mình (đóng vai trò) [3].

Trong khuôn khổ luận văn này, chúng tôi sử dụng tiếp cận tâm lý học xã hội để xem xét vai trò ở các góc độ chức năng cụ thể.

1.1.2.2. Khái niệm vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội

Nhân viên công tác xã hội có đầy đủ những thông tin về các dịch vụ, chính sách, nguồn tài nguyên sẵn có từ các cơ quan, tổ chức, cá nhân làm việc trong lĩnh vực can thiệp, hỗ trợ, chăm sóc cho người khuyết tật. Họ có thể ở vào vị trí trung gian để giới thiệu các dịch vụ, chính sách, nguồn tài nguyên của các cơ quan, tổ chức, cá nhân này tới cộng đồng người khuyết tật và giúp họ tiếp cận với chúng một cách dễ dàng nhằm giải quyết những vấn đề, những khó khăn mà họ gặp phải trong cuộc sống, trong công việc.

Theo Chitereka Ch.(2010), “*Nhân viên công tác xã hội kết nối người khuyết tật với các nguồn lực cộng đồng*” (chẳng hạn phòng an sinh xã hội, các

tổ chức phi chính phủ như tầm nhìn thế giới, Hội Chữ thập đỏ... Các tổ chức này thường có những chương trình hỗ trợ cho các nhóm yếu thế trong đó bao gồm người khuyết tật). Vai trò này đòi hỏi nhân viên công tác xã hội phải có kiến thức về các dạng nguồn lực và dịch vụ cộng đồng khác nhau như tài nguyên, các yêu cầu và các thủ tục để được hỗ trợ [20].

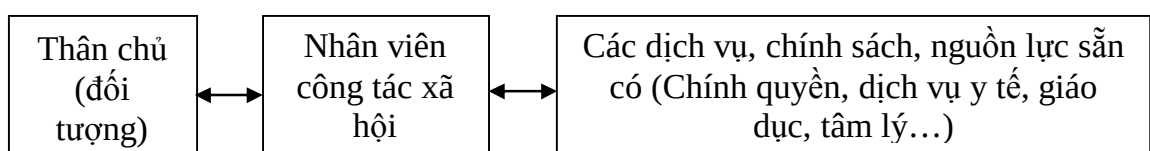
Theo Hiệp hội nhân viên công tác xã hội Úc (2016), nhân viên công tác xã hội làm việc trong lĩnh vực khuyết tật thường tập trung vào việc duy trì và nâng cao chất lượng cuộc sống của người khuyết tật thông qua việc hỗ trợ người khuyết tật, gia đình họ kết nối với các dịch vụ cộng đồng. Bởi vậy trong số các vai trò quan trọng của nhân viên công tác xã hội khi làm việc với người khuyết tật, việc quản lý ca và điều phối dịch vụ được xem là hai khâu chính yếu giúp nhân viên công tác xã hội kết nối người khuyết tật với các dịch vụ, các tài nguyên của các tổ chức có liên quan [19].

Như vậy vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội được thể hiện chủ yếu qua hoạt động quản lý ca và điều phối dịch vụ, tài nguyên của các tổ chức, nhóm có liên quan.

1.1.2.3. Một số đặc điểm vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội

Trên cơ sở những mô tả ở trên về vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội, chúng tôi rút ra một số đặc điểm vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội như sau:

Tính trung gian: nhân viên công tác xã hội là người có được những thông tin về các dịch vụ, chính sách và giới thiệu cho thân chủ các chính sách, dịch vụ, nguồn tài nguyên đang sẵn có từ các cá nhân, cơ quan tổ chức giúp họ tiếp cận với những nguồn lực, chính sách, tài chính, kỹ thuật để có thêm sức mạnh trong giải quyết vấn đề.



Tính mục đích: vai trò kết nối mang tính mục đích là giúp giới thiệu cho đối tượng những nguồn lực sẵn có nhằm giải quyết vấn đề cho đối tượng.

Tính đối tượng: vai trò kết nối cần có các đối tượng để kết nối (Thân chủ và nguồn lực sẵn có).

1.1.2.4. Quy trình kết nối

Quy trình kết nối bao gồm:

a) Quản lý ca, điều phối:

Quản lý đối tượng: nhân viên công tác xã hội cần có thông tin cơ bản của đối tượng (họ tên, giới tính, năm sinh...) và xác định được vấn đề của đối tượng.

Tìm hiểu, đánh giá các chính sách, dịch vụ, các hệ thống, chương trình hỗ trợ, nguồn lực sẵn có trong cộng đồng liên quan đến vấn đề của đối tượng.

b) Cầu nối thân chủ với các hệ thống, chương trình hỗ trợ, nguồn lực sẵn có: Thực hiện tham vấn, tư vấn, giới thiệu cho đối tượng các hệ thống, chương trình hỗ trợ, nguồn lực sẵn có.

c) Truyền thông vận động các hệ thống xã hội có lợi cho thân chủ [24].

1.1.3. Người khuyết tật

1.1.3.1. Khái niệm người khuyết tật

Theo Luật Người khuyết tật được Quốc hội Việt Nam thông qua ngày 17/06/2010: “*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*” [15, tr.177].

Theo Bách khoa toàn thư mở (Wikipedia) được sửa đổi vào ngày 3/11/2016 định nghĩa về người khuyết tật: “*Người khuyết tật là người có một hoặc nhiều khiếm khuyết về thể chất hoặc tinh thần mà vì thế gây ra suy giảm đáng kể và lâu dài đến khả năng thực hiện các hoạt động, sinh hoạt hàng ngày*” [23]. Theo DDA (Disability Discrimination Act – Đạo luật chống phân

biệt đối xử với người khuyết tật do Quốc hội Anh ban hành), khi xét về mặt thời gian tác động thì khiếm khuyết kéo dài hoặc sẽ có thể kéo dài mà ít hơn 12 tháng bình thường không được coi là khuyết tật, trừ phi là bị tái đi tái lại, một số người có khiếm khuyết kéo dài hơn một năm thì vẫn ở trong diện của DDA, cả khi họ sẽ được phục hồi hoàn toàn. Còn Đạo luật về người khuyết tật của Hoa Kỳ năm 1990 (ADA - Americans with Disabilities Act of 1990) định nghĩa người khuyết tật là người có sự suy yếu về thể chất hay tinh thần gây ảnh hưởng đáng kể đến một hay nhiều hoạt động quan trọng trong cuộc sống. Cũng theo ADA những ví dụ cụ thể về khuyết tật bao gồm: khiếm khuyết về vận động, thị giác, nói và nghe, chậm phát triển tinh thần, bệnh cảm xúc và những khiếm khuyết cụ thể về học tập, bại não, động kinh, teo cơ, ung thư, bệnh tim, tiểu đường, các bệnh lây và không lây như bệnh lao và bệnh do HIV (có triệu chứng hoặc không có triệu chứng). Có sự thống nhất tương đối về định nghĩa thế nào là khuyết tật của hai đạo luật này [23].

1.1.3.2. Phân loại người khuyết tật

Trong Điều 2 Nghị định số 28/2012/NĐ-CP ngày 10/4/2012 của Chính phủ đã nêu rõ về các dạng tật 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 mà không thuộc các trường hợp được quy định tại các Khoản 1, 2, 3, 4 và 5 Điều này [15, tr.199-200].

1.1.3.3. Mức độ khuyết tật

Trong Điều 3 Nghị định số 28/2012/NĐ-CP ngày 10/4/2012 của Chính phủ đã nêu rõ về các mức độ khuyết tật như sau:

Người khuyết tật đặc biệt nặng là 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 là người khuyết tật không thuộc trường hợp hai mức độ khuyết tật trên [15, tr.200].

1.1.3.4. Một số đặc điểm của người khuyết tật

Người khuyết tật là nhóm người yếu thế, đặc biệt trong xã hội nên họ có những đặc điểm riêng của nhóm đối tượng người khuyết tật, có thể chia thành các đặc điểm như sau [dẫn theo 5]:

- Về sức khỏe: người khuyết tật là những người bị khiếm khuyết một

hay nhiều bộ phận cơ thể, hoặc có những rối loạn sinh lý, tâm lý hay một chức năng nào đó. Sức khỏe của lao động khuyết tật kém hơn lao động bình thường, khả năng chống lại dịch bệnh thấp, là đối tượng gặp nhiều khó khăn trong giao tiếp và vận động. Đây là một trong những đối tượng cần được Nhà nước và người sử dụng lao động quan tâm nhiều hơn. Một thực tế khác không thể phủ nhận là sự đa dạng của khuyết tật với những nguyên nhân hình thành khác nhau (do bẩm sinh, do bệnh tật, do tai nạn, do chiến tranh...), những dạng khuyết tật khác nhau (khuyết tật vận động, khuyết tật cảm giác, khuyết tật trí tuệ,...) và những mức độ nặng nhẹ khác nhau. Chính điều này đòi hỏi chính sách về người khuyết tật cũng như công tác hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật phải có sự chuyên biệt phù hợp với từng dạng khuyết tật.

- Về tâm lý: phần lớn người khuyết tật đều có mặc cảm về tật nguyên, tự ti, sống cuộc sống bi quan, cô lập với mọi người và thế giới xung quanh. Họ cho rằng mình là gánh nặng cho gia đình và xã hội nên thường có tâm lý chán nản, thái độ bất cần vì có cố gắng nỗ lực cũng khó được ghi nhận. Ở những người mà khuyết tật nhìn thấy được, chẳng hạn như khuyết chi, họ có các biểu hiện tâm lý giống như mặc cảm ngoại hình, tức là sự chú trọng quá mức đến khiếm khuyết cơ thể đến nỗi gây khổ đau lớn. Họ thường mang tâm lý trốn tránh và sợ hãi khi thực hiện các hoạt động mang tính cộng đồng như giao lưu gặp gỡ ở chỗ đông người. Họ cảm thấy mình là người thừa, không còn có ích cho xã hội, thậm chí cảm thấy bị xã hội bỏ rơi. Vì vậy một bộ phận không nhỏ người khuyết tật mang tâm lý căm hận cuộc sống hoặc có xu hướng sống thu mình, không quan tâm tới mọi hoạt động xung quanh. Do có tâm lý mặc cảm tự ti về khuyết tật bản thân nên người khuyết tật thường cho rằng mình không có khả năng vượt qua thử thách, đây là trở ngại lớn nhất trong vấn đề xin việc của người khuyết tật. Chính vì vậy trong công tác hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật thì cán bộ nhân viên công tác xã hội hỗ trợ về mặt tâm lý,

đồng thời cung cấp các kiến thức, kỹ năng giúp người khuyết tật tự tin hơn vào bản thân, xóa bỏ những mặc cảm, tự ti về khuyết tật của mình.

- Về hoạt động xã hội: Xuất phát từ những đặc thù về tâm lý, người khuyết tật được xếp vào đối tượng dễ bị tổn thương nhất trong nhóm dễ bị tổn thương, là những người yếu thế trong xã hội, họ tham gia hoạt động xã hội rất hạn chế. Khuyết tật là nguyên nhân chính gây ra nhiều khó khăn cho người khuyết tật trong việc tham gia các hoạt động xã hội. Những khó khăn càng trở nên trầm trọng hơn do thái độ tiêu cực của cộng đồng đối với người khuyết tật. Trong cộng đồng nhiều người có suy nghĩ coi người khuyết tật là “đáng thương”, không có cuộc sống “bình thường”, là “gánh nặng” của xã hội...

- Về nhận thức pháp luật: người khuyết tật là đối tượng chịu sự kỳ thị, phân biệt đối xử từ xã hội, nguyên nhân do nhiều người không hề biết đến quy định của pháp luật về người khuyết tật. Sự kỳ thị, phân biệt đối xử diễn ra ở nhiều lĩnh vực: Gia đình, nơi làm việc, giáo dục, hôn nhân, tham gia các hoạt động xã hội, thậm chí xuất phát từ chính bản thân người khuyết tật.

- Dưới góc độ kinh tế - xã hội: người khuyết tật là nhóm cư dân đặc biệt phải chịu thiệt thòi về mặt kinh tế - xã hội. Những gia đình có người khuyết tật hoặc là thiếu nhân lực lao động hoặc có rất nhiều người sống phụ thuộc. Học vấn của các thành viên trong những gia đình người khuyết tật thường không cao. Nhiều chủ hộ gia đình chính là người khuyết tật và sức khỏe yếu. Tài sản của gia đình người khuyết tật thường nghèo nàn, thu nhập ở mức thấp. Bởi vậy, điều kiện sống và sinh hoạt không tốt, ảnh hưởng xấu đến cuộc sống, sức khỏe, phúc lợi của các thành viên trong gia đình. Ngoài ra, với những đối tượng người khuyết tật từ 15 tuổi trở lên rất khó có việc làm, hầu hết hoặc chưa bao giờ đi làm hoặc đã từng đi làm nhưng gặp phải tình trạng tái thất nghiệp. Khuyết tật là nguyên nhân chính dẫn đến tình trạng thất nghiệp của họ.

Mặt khác, vì tình trạng do khuyết tật gây ra, người khuyết tật phải gánh

chịu rất nhiều thiệt thòi trong mọi mặt cuộc sống: Khuyết tật là nguyên nhân chính gây ra nhiều khó khăn cho người khuyết tật trong việc thực hiện các công việc sinh hoạt hàng ngày, trong giáo dục, việc làm, tiếp cận các dịch vụ y tế, kết hôn, sinh con cũng như tham gia các hoạt động xã hội.

1.1.3.5. Một số khó khăn của người khuyết tật

Theo tác giả Hà Thị Thư có 6 rào cản, khó khăn chung mà người khuyết tật đang phải đối mặt khi hoà nhập cộng đồng [21]:

1. Khó khăn trong tiếp cận và sử dụng các phương tiện giao thông và các công trình công cộng (di chuyển lên bậc thang, xe buýt, sử dụng phòng vệ sinh công cộng; được sử dụng các không gian giải trí...). Điều này có thể dẫn đến kìm hãm sự nhận thức của người khuyết tật về vấn đề nào đó (phải đón nhận thái độ tiêu cực của người khác dành cho mình; mặc cảm, tự ti, ngại đi lại, ngại tiếp xúc; đặc biệt, quyền của người khuyết tật không được thực hiện, và đáng lo ngại hơn là từ hạn chế về nhận thức, kiến thức có thể kéo theo hạn chế cơ hội phát triển về việc làm và tiếp cận với các dịch vụ xã hội khác của người khuyết tật.

2. Khó khăn trong tiếp cận dịch vụ giáo dục. Hiện nay còn rất nhiều trường học chưa được hỗ trợ kinh phí để xây dựng, cải tạo lại điều kiện hạ tầng để người khuyết tật có thể tiếp cận và sử dụng; chưa có sự hỗ trợ dụng cụ dạy học phù hợp cho trẻ khuyết tật. Công tác giáo dục hòa nhập cho trẻ khuyết tật mới chỉ tập trung nhiều ở cấp mầm non và tiểu học, còn bậc giáo dục từ cấp trung học cơ sở trở lên thì chưa được quan tâm nhiều, đặc biệt đối với trẻ chậm phát triển trí tuệ. Việc kỳ thị của cộng đồng trong giáo dục cho trẻ hòa nhập vẫn còn tồn tại, và đôi khi là sự tự kỳ thị của chính gia đình trẻ khuyết tật là rào cản lớn nhất đối với công tác giáo dục hòa nhập cho trẻ khuyết tật.

3. Khó khăn trong việc tiếp cận dịch vụ dạy nghề và việc làm: Theo quy định của Luật Người khuyết tật Việt Nam, Nhà nước bảo đảm để người khuyết tật được tư vấn việc làm miễn phí, có việc làm và làm việc phù hợp với điều kiện

sức khỏe và dạng khuyết tật. Tuy nhiên, số lượng người khuyết tật được dạy nghề và được tạo việc làm sau đào tạo nghề còn rất ít, chủ yếu là tự tạo nghề cho mình. Người khuyết tật chủ yếu làm những công việc không ổn định, lao động thủ công, làm việc trong các cơ sở nhân đạo, từ thiện. Phần lớn bản thân người khuyết tật chưa đáp ứng được yêu cầu tuyển dụng của các cơ quan, doanh nghiệp. Hậu quả khi người khuyết tật không tiếp cận được dịch vụ dạy nghề và việc làm là không có cơ hội việc làm; không có điều kiện và môi trường phù hợp để đóng góp sức lực và phát huy khả năng sáng tạo cho xã hội; sự chênh lệch về thu nhập giữa người khuyết tật và người không khuyết tật là khá lớn, ảnh hưởng đến chất lượng cuộc sống của họ; hạn chế về vấn đề hôn nhân và cuộc sống gia đình; từ đó có thể làm mài mòn ý chí và nghị lực vươn lên của người họ.

4. Khó khăn trong việc tiếp cận các dịch vụ Y tế: Công tác chăm sóc sức khỏe của người khuyết tật ngày càng nhận được sự quan tâm của Nhà nước và cộng đồng. Bộ Y tế đã có công văn cho địa phương triển khai thực hiện Luật Người khuyết tật; thành lập Hội đồng tư vấn Phục hồi chức năng quốc gia; triển khai dự án Phục hồi chức năng dựa vào cộng đồng cho nạn nhân chất độc da cam/dioxin; hoàn thiện tài liệu hướng dẫn phát hiện sớm, can thiệp sớm; tổ chức tập huấn cho cán bộ chủ chốt tuyến tỉnh về phát hiện sớm, can thiệp sớm; xây dựng, hoàn thiện tài liệu hướng dẫn chẩn đoán một số bệnh, tật, dị dạng do chất độc hoá học/dioxin. Tuy nhiên, người khuyết tật vẫn khó khăn trong tiếp cận với các dịch vụ y tế, nhất là người khuyết tật ở vùng sâu, vùng xa khó khăn, điều kiện đi lại không thuận tiện. Nhiều địa phương do điều kiện khó khăn nên công tác chăm sóc sức khỏe tại cộng đồng chưa được quan tâm thực hiện. Công tác phục hồi chức năng cho người khuyết tật tại cộng đồng không được thực hiện đồng đều ở các khu vực, dụng cụ phục hồi chức năng còn nghèo nàn hoặc không phù hợp với độ tuổi, dụng cụ thô sơ, tính an toàn không cao. Hậu quả đối với người khuyết tật do không tiếp cận được dịch vụ y tế:

không được chữa trị, can thiệp, phục hồi chức năng... điều này sẽ ảnh hưởng lớn đến sức khỏe thể chất và tinh thần của họ; Hạn chế sự phát triển tâm lý của người khuyết tật, do không được phục hồi về thể chất kịp thời.

5. Khó khăn khi tiếp cận thông tin: Một số dạng tật ở người khuyết tật ảnh hưởng đến khả năng tiếp cận mạng lưới viễn thông và công nghệ thông tin cũng như nhiều hoạt động khác trong cuộc sống như: rối loạn lời nói, khiếm thính, khiếm thị, dị dạng, thương tật ở các chi hay khuyết tật vận động. Từ đó dẫn đến hậu quả là người khuyết tật không được tiếp nhận những thông tin đầy đủ, dẫn đến hạn chế cơ hội; nhìn nhận sự vật có thể phiến diện, một chiều; mất đi cơ hội trong cuộc sống và cơ hội về xây dựng, phát triển quan hệ xã hội; mất đi sự tin và tự chủ khi thực hiện giao tiếp xã hội; có thể dẫn đến bị tự ti, tủi thân, bế tắc khi giải quyết các vấn đề trong cuộc sống. Việc điều chỉnh mạng lưới viễn thông và công nghệ thông tin cho phù hợp với người khuyết tật là cần thiết để trợ giúp người khuyết tật hòa nhập cộng đồng.

6. Khó khăn khi xây dựng tình yêu, hôn nhân, gia đình: người khuyết tật gặp phải những khó khăn và rào cản không nhỏ trong các mối quan hệ xã hội. Những rào cản này có thể đến từ chính những khiếm khuyết của họ dẫn đến khó khăn trong giao tiếp. Trong các mối quan hệ xã hội, người khuyết tật thường phải đối mặt với những định kiến tiêu cực. Họ bị coi là người khác thường, dị biệt, gắn liền với sự xui rủi hay bất hạnh. Rất nhiều người khuyết tật hiện nay thiếu đi những hiểu biết cơ bản về giới tính và tình dục, người khuyết tật thường bị xã hội xem là những người vô tính (asexual), tức là không có ham muốn tình dục, không có khả năng tham gia vào các hoạt động tình dục hoặc không có khả năng kích thích ham muốn tình dục, vì vậy họ không nên kết hôn và sinh con, dẫn đến nhu cầu cơ bản của con người không được đáp ứng. Nhân viên công tác xã hội cần có những biện pháp nhằm thay đổi các quan niệm tiêu cực này đối với việc hoà nhập xã hội của người khuyết tật.

1.1.4. Công tác xã hội với người khuyết tật

Theo Hiệp hội Công tác xã hội quốc tế và các trường đào tạo công tác xã hội: *“Công tác xã hội là nghề nghiệp tham gia vào giải quyết vấn đề liên quan tới mối quan hệ của con người và thúc đẩy sự thay đổi xã hội, tăng cường sự trao quyền và giải phóng quyền lực nhằm nâng cao chất lượng sống của con người. Công tác xã hội sử dụng các học thuyết về hành vi con người và lý luận về hệ thống xã hội vào can thiệp sự tương tác của con người với môi trường”* [dẫn theo 11, tr.12].

Công tác xã hội là một nghề chuyên hỗ trợ, giúp đỡ những người gặp khó khăn hoặc những người bị đẩy ra ngoài xã hội. Sứ mạng của ngành công tác xã hội là nỗ lực hành động nhằm giảm thiểu: những rào cản trong xã hội; sự bất công và sự bất bình đẳng trong xã hội. Trong những đối tượng cần sự hỗ trợ, giúp đỡ của nhân viên công tác xã hội thì người khuyết tật là một nhóm cần được sự quan tâm, trợ giúp đặc biệt. Việc trợ giúp của nhân viên công tác xã hội đối với người khuyết tật được coi là một lĩnh vực chuyên môn sâu của người làm công tác xã hội, lĩnh vực này được gọi là công tác xã hội với người khuyết tật. Việc hỗ trợ, giúp đỡ đối với người khuyết tật không chỉ có sự trợ giúp của nhân viên công tác xã hội mà còn là công việc của các chuyên gia giáo dục đặc biệt, giáo viên, chuyên gia tâm lý. Tuy nhiên, sự trợ giúp của nhân viên công tác xã hội không đi sâu vào bản thân người khuyết tật hay tìm kiếm nguyên nhân gây khuyết tật, cũng như các phương pháp, biện pháp giáo dục và trị liệu cụ thể mà nhấn mạnh đến việc tác động vào hệ thống chăm sóc và giáo dục người khuyết tật như: gia đình của người khuyết tật, nhà trường, cơ quan, đoàn thể, cộng đồng mà họ sinh sống, làm việc cũng như các chính sách của nhà nước giành cho họ. Do vậy, công tác xã hội với người khuyết tật có những đặc thù nhất định so với hoạt động công tác xã hội chung [9].

Từ định nghĩa về công tác xã hội như trên thì có thể hiểu: *“Công tác xã*

hội với người khuyết tật là hoạt động chuyên nghiệp của nhân viên công tác xã hội giúp đỡ những người khuyết tật tăng cường hay khôi phục việc thực hiện các chức năng xã hội của họ, huy động nguồn lực, xác định những dịch vụ cần thiết để hỗ trợ người khuyết tật, gia đình và cộng đồng triển khai hoạt động chăm sóc trợ giúp họ một cách hiệu quả, vượt qua những rào cản, đảm bảo sự tham gia đầy đủ vào các hoạt động xã hội trên nền tảng sự công bằng như những người khác trong xã hội”.

1.1.5. Việc làm và hoạt động hỗ trợ giải quyết việc làm

1.1.5.1. Việc làm

Tại Khoản 1 Điều 9 Bộ Luật Lao động số 10/2012/QH13 quy định: *“Việc làm là hoạt động lao động tạo ra thu nhập mà không bị pháp luật cấm”* [12, tr.4].

Tổ chức lao động quốc tế (ILO) đưa ra quan niệm: *“Người có việc làm là những người làm một việc gì đó, có được trả tiền công, lợi nhuận hoặc những người tham gia vào các hoạt động mang tính chất tự tạo việc làm vì lợi ích hay vì thu nhập gia đình, không nhận được tiền công hay hiện vật”* [dẫn theo 8].

Như vậy, việc làm có thể hiểu đầy đủ như sau: *“Việc làm là hoạt động lao động của con người nhằm mục đích tạo ra thu nhập đối với cá nhân, gia đình hoặc cho toàn xã hội, các hoạt động này không bị pháp luật cấm”.*

1.1.5.2. Giải quyết việc làm

“Giải quyết việc làm chính là tạo ra các cơ hội để người lao động có việc làm và tăng thu nhập, phù hợp với lợi ích của bản thân, gia đình, cộng đồng và xã hội” [7].

1.1.5.3. Hoạt động hỗ trợ giải quyết việc làm

Hoạt động hỗ trợ giải quyết việc làm là các hoạt động của Nhà nước, các tổ chức xã hội, cá nhân nhằm tạo ra các cơ hội, các hướng đi mới, giúp

cho người lao động có được việc làm, đồng thời giúp cho người lao động có thể định hướng được nghề nghiệp, lựa chọn nghề nghiệp phù hợp điều kiện, năng lực của bản thân từ đó ổn định đời sống [6].

1.1.6. Hoạt động hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật

Hoạt động giải quyết việc làm cho người khuyết tật có thể hiểu là quá trình tạo điều kiện và môi trường làm việc đảm bảo cho người khuyết tật trong độ tuổi lao động, có khả năng, đang có nhu cầu tìm việc làm có cơ hội làm việc với mức tiền công thịnh hành trên thị trường. Hoạt động giải quyết việc làm cho người khuyết tật cũng là quá trình mà Nhà nước, xã hội, người sử dụng lao động tạo điều kiện môi trường làm việc được đảm bảo phù hợp với đặc điểm đặc thù của họ. Do đó đề cập đến vấn đề hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật là đề cập dưới góc độ cơ hội việc làm cho họ. Việc làm ở đây bao gồm cả vấn đề dạy nghề cho người khuyết tật, việc tiếp nhận đào tạo nghề, được tiếp nhận việc làm và các loại nghề nghiệp, cả các điều kiện sử dụng lao động cũng như đảm bảo việc làm, tức là đề cập đến cả một quá trình làm việc của người khuyết tật [6].

Từ đó có thể hiểu hoạt động hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật có thể là các hoạt động hỗ trợ về vật chất và hỗ trợ về tinh thần: Hỗ trợ về vật chất là hoạt động hỗ trợ về kinh phí cho người khuyết tật để học nghề, hỗ trợ vay vốn để phát triển kinh tế hộ gia đình, các chương trình chính sách ưu đãi về việc làm cho người khuyết tật, hỗ trợ các hệ thống dịch vụ việc làm để cung cấp các thông tin việc làm, hỗ trợ người khuyết tật các dịch vụ tư vấn miễn phí về việc làm, về pháp luật việc làm, tư vấn giới thiệu việc làm..... tạo mọi điều kiện để người khuyết tật có thể tìm kiếm việc làm để ổn định cuộc sống. Chính vì vậy, hoạt động hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật có ý nghĩa hết sức quan trọng đối với bản thân và gia đình người khuyết tật. Điều này giúp tạo cơ hội cho họ thực hiện quyền và nghĩa vụ của

mình. Trong đó quyền cơ bản nhất là quyền được làm việc nuôi sống bản thân và gia đình, góp phần phát triển quê hương đất nước. Hỗ trợ về tinh thần bao gồm các hoạt động, dịch vụ chăm sóc sức khỏe tinh thần cho người khuyết tật giúp họ xóa bỏ tâm lý coi người khuyết tật thành “gánh nặng của gia đình”, “ăn không ngồi rồi”, giúp người khuyết tật tự tin vào bản thân mình hơn.

1.2. Vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật

1.2.1. Khái niệm vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật

Căn cứ vào các lý thuyết vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội và hoạt động hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật nêu trên, có thể hiểu: *Vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật là việc nhân viên công tác xã hội kết nối người khuyết tật với nguồn lực sẵn có nhằm giúp cho người khuyết tật có được việc làm bền vững phù hợp với điều kiện, năng lực của người khuyết tật.*

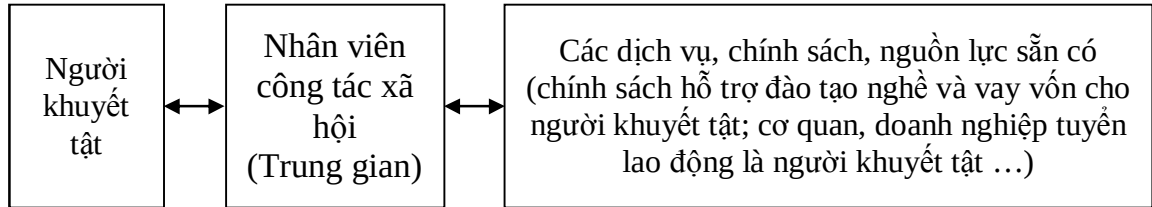
Hoạt động này nhằm tạo ra các cơ hội để người khuyết tật có việc làm và tăng được thu nhập, phù hợp với lợi ích của người khuyết tật, gia đình người khuyết tật, cộng đồng và xã hội. Từ đó khai thác triệt để tiềm năng của người khuyết tật, nhằm đạt được việc làm hợp lý và việc làm có hiệu quả cho họ.

1.2.2. Một số đặc điểm vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật

Trên cơ sở những mô tả ở trên về vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật, chúng tôi rút ra một số đặc điểm vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật như sau:

Tính trung gian: Nhân viên công tác xã hội là người có được những thông tin về các dịch vụ, chính sách, nguồn tài nguyên đang sẵn có từ các cá

nhân, cơ quan tổ chức và giới thiệu cho người khuyết tật các chính sách, dịch vụ, nguồn tài nguyên sẵn có này để người khuyết tật tiếp cận với chúng, từ đó giúp người khuyết tật học tập và tìm kiếm được việc làm phù hợp với bản thân.



Tính mục đích: vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật hướng đến mục đích giúp người khuyết tật tìm kiếm được việc làm phù hợp với bản thân người khuyết tật, từ đó người khuyết tật sẽ có thu nhập nuôi sống bản thân, giúp đỡ gia đình và xã hội.

Tính đối tượng: đối tượng của vai trò kết nối chính là lao động khuyết tật và các chính sách, dịch vụ, nguồn lực sẵn có, chương trình hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật.

1.2.3. Quy trình kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật

a) Quản lý ca, điều phối:

Quản lý đối tượng: nhân viên công tác xã hội cần thu thập những thông tin cơ bản của người khuyết tật: họ tên, giới tính, năm sinh, dạng tật, mức độ khuyết tật, khả năng lao động, tình trạng việc làm, nhu cầu việc làm, từ đó xác định vấn đề của người khuyết tật.

Đồng thời, nhân viên công tác xã hội cần tìm hiểu, đánh giá các chính sách, dịch vụ, các hệ thống, chương trình hỗ trợ, nguồn lực sẵn có trong cộng đồng liên quan đến vấn đề việc làm cho người khuyết tật.

b) Cầu nối người khuyết tật với các hệ thống, chương trình hỗ trợ, nguồn lực sẵn có: nhân viên công tác xã hội thực hiện tham vấn, tư vấn, giới thiệu cho người khuyết tật các hệ thống, chương trình hỗ trợ, nguồn lực sẵn

có liên quan đến việc làm cho người khuyết tật.

c) Truyền thông vận động các hệ thống xã hội có lợi cho vấn đề giải quyết việc làm cho người khuyết tật.

1.3. Một số yếu tố tác động đến vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật

1.3.1. Yếu tố bản thân người nhân viên công tác xã hội

Nhân viên công tác xã hội chính là chủ thể thực hiện vai trò kết nối, chính vì vậy các yếu tố thuộc về bản thân người người khuyết tật như nhận thức, khả năng chuyên môn, kinh nghiệm, thái độ...sẽ có ảnh hưởng không nhỏ đến vai trò kết nối của họ trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật. Có thể kể đến một số yếu tố thuộc về bản thân người nhân viên công tác xã hội ảnh hưởng đến vai trò kết nối của họ trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật như sau:

+ Yếu tố nhân viên công tác xã hội đánh giá cao ý nghĩa việc làm đối với người khuyết tật: Mục tiêu cuối cùng của nhiệm vụ kết nối là giải quyết việc làm cho người khuyết tật, người khuyết tật có được việc làm bền vững, hài lòng với công việc. Khi nhân viên công tác xã hội không nhận thức được tầm quan trọng của việc làm với người khuyết tật thì họ sẽ không cảm thấy nhiệm vụ kết nối để giải quyết việc làm cho người khuyết tật là quan trọng, họ sẽ chỉ thực hiện nửa chừng mà không hướng tới mục tiêu cuối cùng, từ đó mà công tác hỗ trợ giải quyết việc làm sẽ không có hiệu quả thật sự.

+ Yếu tố khả năng chuyên môn của nhân viên công tác xã hội: Để thực hiện tốt vai trò của mình trong việc trợ giúp người khuyết tật, nhân viên công tác xã hội phải được trang bị tốt về trình độ, kiến thức, bên cạnh kiến thức nghề nghiệp, họ cần phải có kiến thức về chính sách xã hội, tâm lý học, xã hội học, các kiến thức bổ trợ khác như kinh tế, pháp luật. Nhân viên công tác xã hội cũng cần có các kỹ năng như: kỹ năng lắng nghe tích cực, kỹ năng thu thập

phân tích thông tin, kỹ năng nhận xét đánh giá, kỹ năng quan sát, kỹ năng tư vấn, tham vấn, kỹ năng giao tiếp...Điều này sẽ giúp nhân viên công tác xã hội có các kỹ năng làm việc với người khuyết tật, kỹ năng lập kế hoạch, lường trước được những khó khăn gặp phải để có kế hoạch chuẩn bị. Còn nếu nhân viên công tác xã hội có khả năng chuyên môn không tốt sẽ ảnh hưởng rất nhiều đến công việc, họ sẽ chỉ làm việc một cách thụ động, tự phát, không có bài bản, không có kế hoạch, không lường trước những vấn đề có thể xảy ra, điều này sẽ khiến trong quá trình thực hiện gặp nhiều vướng mắc, khó khăn phải giải quyết.

+ Yếu tố kinh nghiệm của nhân viên công tác xã hội: Khi nhân viên công tác xã hội không có kinh nghiệm hoạt động, họ sẽ như người mới vào nghề, phải tự tìm hiểu, học hỏi từng bước, va vấp những khó khăn, rồi tự rút ra kinh nghiệm từ những thất bại hay thành công của nhiệm vụ kết nối. Còn khi kinh nghiệm hoạt động càng nhiều thì nhân viên công tác xã hội sẽ càng dễ dàng nhìn nhận và xử lý được những khó khăn, vướng mắc trong quá trình thực hiện kết nối, từ đó mà nhiệm vụ kết nối sẽ thuận lợi hơn.

+ Yếu tố thái độ nhiệt tình, sự tâm huyết, lòng yêu nghề và hứng thú với công việc của nhân viên công tác xã hội: Khi nhân viên công tác xã hội không yêu nghề, không hứng thú với công việc, họ sẽ không có sự nhiệt tình, sự tâm huyết, họ chỉ làm cho xong việc, còn kết quả như thế nào họ không quan tâm. Ngược lại nếu họ yêu nghề và hứng thú với công việc, họ sẽ nhiệt tình và tâm huyết với công việc, cái họ muốn đạt được là kết quả hoàn thành tốt nhiệm vụ kết nối, người khuyết tật có thể có công việc phù hợp với bản thân và hài lòng với công việc đó.

1.3.2. Yếu tố bản thân người khuyết tật

Để thực hiện tốt được vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật thì cần phải có cả sự cố gắng, đồng lòng của cả hai bên (người kết nối và người được kết nối). Người khuyết

tật chính là người được hỗ trợ, nhân vật chính tiếp nhận sự kết nối nhằm mục đích hỗ trợ giải quyết việc làm, nếu người khuyết tật có nhận thức tốt, ham muốn làm việc, trình độ tay nghề tốt thì nhân viên công tác xã hội sẽ rất thuận lợi kết nối họ với những chương trình hỗ trợ, doanh nghiệp và công ty tuyển dụng lao động khuyết tật. Nhưng nếu họ có nhận thức kém, không chủ động và có tâm lý lười lao động, không muốn làm việc thì nhân viên công tác xã hội sẽ gặp rất nhiều khó khăn trong việc vận động, tuyên truyền, tham vấn và thực hiện các nhiệm vụ khác trong vai trò kết nối, từ đó mà kết quả của việc kết nối sẽ không hiệu quả, hoặc có thể bị bỏ dở giữa chừng do yếu tố bản thân người khuyết tật không muốn được tiếp tục nhận hỗ trợ. Chính vì vậy, một mình nhân viên công tác xã hội không thể làm nên thành công nếu không có sự hợp tác, chủ động và mong muốn có được việc làm của người khuyết tật. Do đó yếu tố bản thân người khuyết tật ảnh hưởng rất lớn đến vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật. Có thể kể đến một số yếu tố bản thân người khuyết tật tác động đến vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho họ như sau:

+ Nhận thức của người khuyết tật đánh giá cao ý nghĩa việc làm với họ: Khi người khuyết tật nhận thức được việc làm giúp họ tự tin hơn trong cuộc sống, giúp ích được gia đình và cộng đồng thì họ sẽ có mong muốn được tìm kiếm việc làm, từ đó họ sẽ chủ động hơn trong việc tiếp nhận sự kết nối. Nếu người khuyết tật không nhận thức được ý nghĩa của công việc đối với bản thân họ thì họ sẽ không thật sự muốn nhận việc kết nối, dẫn đến sự thất bại trong quá trình hỗ trợ.

+ Tình trạng sức khỏe/khuyết tật: Đối với người khuyết tật có sức khỏe kém, khuyết tật đặc biệt nặng cho dù họ có muốn làm việc thì họ cũng không thể làm được, bởi khả năng lao động của họ đã bị hạn chế quá mức tương đương với tình trạng sức khỏe và khuyết tật của mình. Còn đối với người khuyết tật có sức khỏe tốt, khuyết tật mức độ nhẹ thì khả năng làm việc của

họ sẽ tốt hơn, từ đó mà nhu cầu việc làm của họ sẽ lớn hơn và cơ hội việc làm theo đó sẽ nhiều hơn. Chính vì vậy việc thực hiện kết nối trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật đều chỉ ưu tiên những người khuyết tật ở mức độ nhẹ, rồi mới đến những người khuyết tật mức độ nặng có sức khỏe tốt, còn những người khuyết tật đặc biệt nặng và những người khuyết tật sức khỏe quá kém thì không thực hiện kết nối bởi họ không thể lao động được.

+ Trình độ tay nghề: Với trình độ tay nghề tốt, người khuyết tật sẽ được nhiều doanh nghiệp mong muốn tuyển dụng hơn là những người khuyết tật không có trình độ tay nghề, doanh nghiệp lại phải mất thời gian, tiền bạc để đào tạo, trong khi đó có khả năng người khuyết tật được đào tạo ra cũng chưa chắc có thể làm được việc.

+ Vấn đề thiếu kỹ năng, kinh nghiệm của người khuyết tật: Khi người khuyết tật thiếu kỹ năng, kinh nghiệm thì họ sẽ khó khăn hơn trong việc tiếp xúc với các nguồn lực, thiếu sự chủ động dẫn đến cơ hội việc làm của họ sẽ hạn chế.

+ Vấn đề tâm lý mặc cảm, tự ti của người khuyết tật: Với tâm lý mặc cảm, tự ti sẽ khiến nhiều người khuyết tật sống khép kín, ngại giao tiếp, nghĩ rằng mình không thể được làm việc.

+ Vấn đề kỳ thị, định kiến, phân biệt đối xử người khuyết tật: Kỳ thị, định kiến, phân biệt đối xử của các doanh nghiệp, cá nhân khiến họ không muốn tuyển dụng người khuyết tật, không muốn người khuyết tật làm việc, từ đó người khuyết tật sẽ cảm thấy áp lực, cảm thấy bị coi thường, dẫn đến sự e ngại khi đi xin việc và làm việc trong môi trường phần lớn là người không khuyết tật.

+ Sự hiểu biết về người khuyết tật, dạng khuyết tật, chính sách hỗ trợ người khuyết tật: Khi người khuyết tật có sự hiểu biết nhất định về người khuyết tật, dạng khuyết tật thì họ sẽ có những nhận định đúng đắn về bản thân, hiểu được khả năng, con người mình để có những định hướng cho tương lai, nghề nghiệp phù hợp với bản thân, năng lực của mình. Đồng thời hiểu biết về các chính sách hỗ trợ người

khuyết tật sẽ giúp họ tiếp cận với những nguồn hỗ trợ một cách thuận lợi hơn.

1.3.3. Yếu tố cơ chế chính sách

Để thực hiện tốt được vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội thì không thể thiếu được tầm quan trọng của yếu tố cơ chế, chính sách. Có thể kể đến một số yếu tố thuộc về cơ chế, chính sách ảnh hưởng đến vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật như sau:

- + Chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước đối với phát triển nghề công tác xã hội: Chỉ khi có chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước phát triển nghề công tác xã hội thì mới có được đội ngũ nhân viên công tác xã hội đầy đủ kiến thức, kỹ năng, phẩm chất tốt để thực hiện nhiệm vụ hỗ trợ các đối tượng yếu thế nói chung và nhiệm vụ kết nối trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật nói riêng.

- + Sự quan tâm của lãnh đạo phường: Để thực hiện tốt vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật thì rất cần sự quan tâm, chỉ đạo sát sao của lãnh đạo cơ sở. Lãnh đạo cơ sở có quan tâm thì mới có các chế độ, kinh phí, sự động viên và tạo điều kiện tốt đa cho đội ngũ nhân viên công tác xã hội làm việc đạt kết quả tốt nhất.

- + Chính sách hỗ trợ người khuyết tật nói chung: Các chính sách của Nhà nước tác động rất lớn đến thành công của công tác hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật. Bởi chính sách thực hiện chính là kim chỉ nang dẫn đường cho nhân viên công tác xã hội thực hiện nhiệm vụ, là các cơ hội mở ra cho người khuyết tật. Nếu chính sách không đầy đủ sẽ gây khó khăn trong quá trình thực thi, nếu chính sách không phù hợp sẽ không thể áp dụng được và mang lại hiệu quả ngược lại, nếu chính sách không kịp thời cũng khiến mọi công việc vướng mắc không thể giải quyết. Nếu chính sách tốt, đi vào thực tế thì sẽ là cơ hội lớn của người khuyết tật, họ như có được một bàn đẩy tốt giúp họ vươn lên trong cuộc sống, có đủ tự tin để học tập, làm việc, để tự mình đứng ra làm chủ.

+ Chính sách hỗ trợ học nghề, tạo việc làm, vay vốn phát triển sản xuất kinh doanh cho người khuyết tật: Đây đều là chính sách tốt nhằm hỗ trợ giải quyết việc làm mà Nhà nước dành cho đối tượng yếu thế trong xã hội. Từ đó mà người khuyết tật có thể vay vốn phát triển sản xuất, kinh doanh để tự mình đứng ra làm chủ, đóng góp vào các hoạt động tạo ra thu nhập, đồng thời lại có thể giúp đỡ được cho những người đồng cảnh.

+ Chính sách hỗ trợ kinh phí cho nhân viên công tác xã hội trong thực hiện công tác giải quyết việc làm cho người khuyết: kinh phí dù ít hay nhiều thì đó cũng là sự động viên tinh thần cho nhân viên công tác xã hội làm việc, khi có kinh phí hỗ trợ họ sẽ có trách nhiệm hơn với công việc, cảm thấy công sức mình bỏ ra cũng được nhìn nhận và được coi trọng.

+ Chính sách ưu đãi cho các doanh nghiệp tuyển dụng lao động khuyết tật: Các chính sách ưu đãi doanh nghiệp tuyển dụng lao động khuyết tật sẽ giúp doanh nghiệp có động lực hơn trong việc tuyển dụng người lao động khuyết tật, từ đó mà nhiều hướng đi mới cho lao động khuyết tật được mở ra, vai trò kết nối trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật cũng đa dạng về các nguồn lực kết nối được.

+ Chính sách động viên tinh thần: Con người sống không chỉ vì cơm áo gạo tiền, nhu cầu cao hơn đó là nhu cầu về tinh thần, để mọi việc được thuận lợi và diễn ra tốt đẹp, không chỉ cần có nhiều tiền thì sẽ thực hiện được, mà còn cần sự động viên tinh thần, sự quan tâm của các cấp trên về mọi mặt trong cuộc sống của người khuyết tật, của nhân viên công tác xã hội.

1.3.4. Yếu tố cầu lao động

Yếu tố về nguồn lực để kết nối (cầu lao động) cũng là một yếu tố vô cùng quan trọng để giúp vai trò kết nối thành công. Có thể kể đến một số yếu tố thuộc về cầu lao động tác động đến vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm như sau:

+ Yếu tố doanh nghiệp không muốn tuyển dụng người lao động khuyết tật: Mặc dù đã có nhiều chính sách ưu đãi khuyến khích doanh nghiệp tuyển dụng lao động khuyết tật nhưng doanh nghiệp vẫn có tâm lý e ngại sử dụng lao động là người khuyết tật vì phải đáp ứng những điều kiện về cơ sở vật chất, về tâm lý trong quan hệ lao động, về năng suất lao động...nên nguồn lực để giải quyết việc làm cho người khuyết tật hiện nay vô cùng ít, không đa dạng, từ đó mà dù nhân viên công tác xã hội muốn kết nối, người khuyết tật muốn làm việc nhưng lại không có nơi tiếp nhận, không có công việc thì nhiệm vụ kết nối cũng vô cùng khó khăn và khó có thể thành công.

+ Yếu tố số lượng công việc mà người lao động khuyết tật có thể đáp ứng: Do đặc điểm về thể chất, khiếm khuyết trên cơ thể, nên số lượng công việc mà người khuyết tật có thể đáp ứng không phong phú, không nhiều. Vì vậy nếu một thị trường tuyển dụng lao động có nhiều công việc mà người khuyết tật có thể đáp ứng được thì cơ hội việc làm của người khuyết tật cũng sẽ tăng thêm.

+ Yếu tố doanh nghiệp chưa nắm rõ các cơ chế chính sách hỗ trợ tuyển dụng lao động khuyết tật: Việc doanh nghiệp chưa nắm rõ cơ chế chính sách hỗ trợ tuyển dụng lao động khuyết tật cũng khiến doanh nghiệp e dè khi tuyển dụng lao động khuyết tật. Nếu doanh nghiệp nắm rõ thì doanh nghiệp sẽ có động lực hơn trong việc tuyển dụng lao động khuyết tật.

1.4. Các quan điểm, chính sách của Đảng và Nhà nước trong việc hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật

Nhà nước đối với công tác giải quyết việc làm cho người lao động tại Khoản 2 Điều 9 Bộ luật Lao động năm 2012 có quy định: *“Nhà nước, người sử dụng lao động và xã hội có trách nhiệm tham gia giải quyết việc làm, bảo đảm cho mọi người có khả năng lao động đều có cơ hội có việc làm”*. Người khuyết tật cũng là công dân là lực lượng lao động xã hội nên Nhà nước cũng có trách nhiệm quan tâm đến công tác giải quyết việc làm cho họ [12, tr.4].

Vấn đề dạy nghề, tạo việc làm cho người khuyết tật đã được Đảng và Nhà nước quan tâm, chỉ đạo tổ chức thực hiện. Bộ luật Lao động ban hành năm 2012 đã dành 1 mục riêng với 3 điều quy định lao động là người khuyết tật. Luật Người khuyết tật ban hành năm 2010 đã dành riêng 1 chương, với 4 điều quy định dạy nghề và việc làm. Luật Việc làm ban hành năm 2013 đã quy định về chính sách hỗ trợ sử dụng nhiều lao động là người khuyết tật. Luật Giáo dục nghề nghiệp ban hành năm 2014 cũng quy định về chính sách đối với cơ sở giáo dục nghề nghiệp đối với người khuyết tật, người khuyết tật tham gia học nghề được miễn phí học phí... với mục tiêu giúp họ có năng lực thực hành nghề phù hợp với khả năng lao động của mình, để tự tạo việc làm, hoặc tìm được việc làm, ổn định đời sống và hòa nhập cộng đồng [2, tr.7]. (Cụ thể xem tại phụ lục 5).

Như vậy việc làm có ý nghĩa hết sức quan trọng đối với người lao động nói chung và người khuyết tật nói riêng bởi nó giúp họ có được thu nhập, ổn định đời sống. Giải quyết việc làm cho người khuyết tật đã được Đảng và Nhà nước ta xác định đó không chỉ là trách nhiệm của riêng Nhà nước mà đó còn là trách nhiệm của cả cộng đồng xã hội cùng chung tay thực hiện.

Tiểu kết Chương 1

Trong Chương 1, luận văn đã hệ thống lý thuyết về nhân viên công tác xã hội, vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội, người khuyết tật, công tác xã hội với người khuyết tật, việc làm và hoạt động hỗ trợ giải quyết việc làm, hoạt động hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật, vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật. Trong đó đã đưa ra được bản chất vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật chính là việc nhân viên công tác xã hội nắm bắt được thông tin, nhu cầu về việc làm của người khuyết tật và các chính sách, chương trình hỗ trợ, nguồn lực sẵn có liên quan đến giải quyết việc làm cho người khuyết tật; để từ đó nhân viên công tác xã hội thực hiện tham vấn, giới thiệu cho người khuyết tật có nhu cầu việc làm với các nguồn lực đó nhằm tạo ra các cơ hội, các hướng đi mới, giúp cho người khuyết tật có được việc làm phù hợp với điều kiện, năng lực của bản thân, ổn định đời sống; đồng thời nhân viên công tác xã hội thực hiện truyền thông vận động những hệ thống có lợi cho vấn đề giải quyết việc làm cho người khuyết tật.

Luận văn cũng đưa ra được một số yếu tố tác động đến vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật đó chính là bản thân người nhân viên công tác xã hội, bản thân người khuyết tật, cơ chế chính sách trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật, cầu lao động (các cơ quan, doanh nghiệp tuyển dụng lao động khuyết tật) và các quan điểm, chính sách của Đảng, Nhà nước trong việc hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG VAI TRÒ KẾT NỐI CỦA NHÂN VIÊN CÔNG TÁC XÃ HỘI TRONG HỖ TRỢ GIẢI QUYẾT VIỆC LÀM CHO NGƯỜI KHUYẾT TẬT TẠI PHƯỜNG HÀ CẦU, QUẬN HÀ ĐÔNG, THÀNH PHỐ HÀ NỘI

2.1. Tổng quan về địa bàn, khách thể nghiên cứu

2.1.1. Tổng quan địa bàn nghiên cứu

Phường Hà Cầu nằm ở trung tâm của quận Hà Đông, là địa bàn có nhiều khu vực giáp ranh. Tổng diện tích đất tự nhiên 143,15 ha với 5820 hộ và 19.511 nhân khẩu, được chia thành 15 tổ dân phố. Phường có nhiều khu vực mới sát nhập, đây đa phần là các khu chung cư, khu nhà ở thương mại, dân cư tại đây chủ yếu là tạm trú, không khai báo trên phường, nhiều thành phần khác nhau trong đó có cả người nước ngoài nên nảy sinh rất nhiều vấn đề xã hội. Nhiều khu mới chưa bổ nhiệm xong cán bộ dân phố, chính vì vậy gây khó khăn rất nhiều đến công tác quản lý. Đặc biệt là công tác rà soát, điều tra, hỗ trợ người khuyết tật ở các khu mới này đang bị bỏ ngỏ, các chế độ chính sách ưu đãi không đến được với người khuyết tật, cán bộ quản lý muốn nắm bắt và thu thập thông tin cũng vô cùng khó khăn [17].

Phường Hà Cầu có 98 hộ gia đình có thành viên khuyết tật, 118 người khuyết tật trong đó người khuyết tật tâm thần, thần kinh có số lượng lớn nhất là 43 người, tiếp đến là người khuyết tật vận động 35 người và các dạng khuyết tật khác là 40 người. Trình độ học vấn của người khuyết tật tại phường rất thấp, trong đó mù chữ chiếm tỷ lệ cao nhất 40,68%, tiếp đến là đã tốt nghiệp trung học cơ sở chiếm 24,58%. Người khuyết tật tại phường chủ yếu thuộc mức độ nặng 76 người, tiếp đến là mức độ nhẹ 30 người, mức độ đặc biệt nặng 12 người (chi tiết về người khuyết tật tại phường Hà Cầu xem tại phụ lục 2) [18].

2.1.2. Mẫu khách thể nghiên cứu

Đề nghiên cứu vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật tại phường Hà Cầu, chúng tôi tiến hành nghiên cứu 40 người khuyết tật trong độ tuổi lao động tại danh sách quản lý của ban Lao động – Thương binh & Xã hội phường; 20 lãnh đạo, cán bộ, nhân viên phường và 3 đơn vị liên quan đến công tác hỗ trợ người khuyết tật phường Hà Cầu. Thông tin về mẫu khách thể nghiên cứu được tổng hợp tại bảng sau:

Bảng 2.1: Thông tin về mẫu khách thể nghiên cứu

STT	Nội dung	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
1	Người khuyết tật		
1.1	Giới tính		
	Nữ	20	50
	Nam	20	50
1.2	Dạng khuyết tật		
	Vận động	21	52,5
	Thần kinh, tâm thần	6	15
	Các dạng khuyết tật khác	13	32,5
1.3	Độ tuổi		
	Từ 16 tuổi đến dưới 30 tuổi	9	22,5
	Từ 30 tuổi đến dưới 45 tuổi	12	30
	Từ 45 tuổi đến dưới 60 tuổi	19	47,5
1.4	Trình độ học vấn		
	Mù chữ	7	17,5
	Cấp 1	13	32,5
	Cấp 2	10	25
	Cấp 3	4	10
	Trung học chuyên nghiệp, Cao đẳng, Đại học	6	15
1.5	Mức độ khuyết tật		
	Người khuyết tật nặng	19	47,5
	Người khuyết tật nhẹ	21	52,5

STT	Nội dung	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
2	Các bên liên quan: Lãnh đạo, cán bộ, nhân viên phường và các đơn vị liên quan đến công tác hỗ trợ người khuyết tật được khảo sát		
2.1	Giới tính		
	Nam	14	60,87
	Nữ	9	39,13
2.2	Độ tuổi		
	Từ 20 tuổi đến dưới 40 tuổi	4	17,39
	Từ 40 tuổi đến dưới 60 tuổi	9	39,13
	Từ 60 tuổi trở lên	10	43,48
2.3	Trình độ học vấn		
	Cấp 1 và Cấp 2	6	26,09
	Cấp 3	1	4,35
	Trung cấp, sơ cấp	10	43,48
	Cao đẳng, Đại học	6	26,09
2.4	Chuyên môn		
	Công tác xã hội	3	13,04
	Khác	13	56,52
2.5	Số năm công tác trong lĩnh vực người khuyết tật		
	Từ 1 năm đến dưới 3 năm	4	17,39
	Từ 3 năm đến dưới 5 năm	5	21,74
	Từ 5 năm trở lên	14	60,87

(Nguồn: Kết quả khảo sát tháng 7/2017).

Một số đánh giá về mẫu khách thể nghiên cứu:

+ Người khuyết tật được khảo sát có tỷ lệ nam nữ đồng đều, phần lớn là dạng khuyết tật vận động và thuộc mức độ nhẹ, gần một nửa là trung niên có độ tuổi từ 45 tuổi đến 60 tuổi, trình độ học vấn thấp, chủ yếu tập trung vào mù chữ, cấp 1 và cấp 2.

Cụ thể: Giới tính nam là 20 người (50%), giới tính nữ là 20 người (50%). Dạng khuyết tật vận động là 21 người (52,5%), dạng khuyết tật thần kinh, tâm thần là 6 người (15%) và các dạng khuyết tật khác là 13 người

(32,5%). Độ tuổi từ 16 tuổi đến dưới 30 tuổi là 9 người (22,5%), từ 30 tuổi đến dưới 45 tuổi là 12 người (30%), từ 45 tuổi đến dưới 60 tuổi là 19 người (47,5%). Trình độ học vấn mù chữ là 7 người (17,5%), cấp 1 là 13 người (32,5%), cấp 2 là 10 người (25%), cấp 3 là 4 người (10%), trung học chuyên nghiệp, cao đẳng, đại học là 6 người (15%). Mức độ khuyết tật nặng là 19 người (47,5%) và nhẹ là 21 người (52,5%).

+ Lãnh đạo, cán bộ, nhân viên phường và các đơn vị liên quan đến công tác giải quyết việc làm cho người khuyết tật được khảo sát có tỷ lệ nam là chủ yếu, phần lớn là người cao tuổi, chủ yếu thuộc trình độ trung cấp, sơ cấp, chuyên môn về công tác xã hội chỉ có 3 người, số năm công tác trong lĩnh vực người khuyết tật cao, chủ yếu đều từ 5 năm trở lên.

Cụ thể: Giới tính nam là 14 người (60,87%), giới tính nữ là 9 người (39,13%). Độ tuổi từ 20 tuổi đến dưới 40 tuổi là 4 người (17,39%), độ tuổi từ 40 tuổi đến dưới 60 tuổi là 9 người (39,13%) và độ tuổi từ 60 tuổi trở lên là 10 người (43,48%). Trình độ học vấn cấp 1 và cấp 2 là 6 người (26,09%), cấp 3 là 1 người (4,25%), trung cấp, sơ cấp là 10 người (43,48%), đại học là 6 người (26,09%). Chuyên môn về công tác xã hội là 3 người (13,04%), chuyên môn khác là 13 người (56,52%). Số năm công tác trong lĩnh vực người khuyết tật từ 1 năm đến dưới 3 năm là 4 người (17,39%), từ 3 năm đến dưới 5 năm là 5 người (21,74%), từ 5 năm trở lên là 14 người (60,87%).

2.2. Đánh giá vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật tại phường Hà Cầu, quận Hà Đông, thành phố Hà Nội

2.2.1. Đánh giá về thực trạng việc làm của người khuyết tật tại phường Hà Cầu, quận Hà Đông, thành phố Hà Nội

Trước khi tìm hiểu mức độ thực hiện vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội, chúng tôi tìm hiểu sự đánh giá của người khuyết tật và các bên liên

quan (lãnh đạo, cán bộ, nhân viên phường và các đơn vị liên quan đến công tác hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật) về tầm quan trọng của việc làm đối với người khuyết tật và thực trạng việc làm của người khuyết tật.

Số liệu thu được như sau:

Bảng 2.2: Đánh giá mức độ quan trọng của việc làm đối với người khuyết tật theo quan điểm của người khuyết tật và các bên liên quan

STT	Nội dung	Người khuyết tật		Các bên liên quan	
		Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
1	Rất quan trọng	9	22,5	5	21,74
2	Quan trọng	16	40	9	39,13
3	Bình thường	9	22,5	7	30,43
4	Ít quan trọng	4	10	1	4,35
5	Không quan trọng	2	5	1	4,35

(Nguồn: Kết quả khảo sát tháng 7/2017)

Từ số liệu của bảng 2.2, chúng tôi nhận thấy người khuyết tật và các bên liên quan đánh giá việc làm đối với người khuyết tật nhìn chung là quan trọng. Điều này phản ánh một bộ phận người dân, người khuyết tật và các cán bộ thực hiện nhiệm vụ hỗ trợ người khuyết tật phường Hà Cầu đã nhận thức được tầm quan trọng, ý nghĩa việc làm đối với người khuyết tật.

Về thực trạng việc làm của người khuyết tật tại phường Hà Cầu, quận Hà Đông, chúng tôi thu được số liệu như sau: người khuyết tật có việc làm là 6 người, người khuyết tật từng có việc làm nhưng đã nghỉ việc là 5 người, người khuyết tật chưa bao giờ đi làm là 29 người.

Như vậy có thể thấy rằng: người khuyết tật có việc làm rất ít, số còn lại chủ yếu là đang không có việc làm, phải sống dựa dẫm vào gia đình. Trong đó, số lượng người khuyết tật chưa bao giờ đi làm là nhiều. Do đó, chúng tôi đã đi sâu vào phân tích một số nguyên nhân dẫn đến thực trạng việc làm của người khuyết tật tại phường và kết quả thu được là:

Phỏng vấn 29 người khuyết tật về nguyên nhân họ chưa bao giờ đi làm có thể thấy một số lý do chủ yếu như: 6 người trả lời nguyên nhân là do “*gia đình không tin tưởng rằng mình có thể làm được việc*” (Phỏng vấn chị N.T.T, người khuyết tật vận động phườn Hà Cầu), “*sợ em chịu thiệt thòi và bị lừa*” (Phỏng vấn em V.V.C, người khuyết tật vận động phườn Hà Cầu; 15 người trả lời nguyên nhân là do “*chính bản thân tôi có những rào cản tâm lý, tôi cảm thấy mặc cảm, tự ti, cho rằng mình thiếu kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm, sức khỏe không đảm bảo, tôi không biết mình có thể làm được công việc gì nên không đủ tự tin để đi xin việc*” (Phỏng vấn chú H.V.H, người khuyết tật vận động phườn Hà Cầu), vì vậy họ lựa chọn ở nhà phụ giúp gia đình, sống dựa dẫm, từ đó tạo nên tâm lý không muốn làm việc. Bên cạnh đó, có những người quyết tâm vượt khó, họ muốn tiếp tục được đi học, trau dồi kiến thức, kỹ năng trên giảng đường. 8 người trả lời do các yếu tố bên ngoài như “*vấn đề kỳ thị, phân biệt đối xử của các nhà tuyển dụng, họ không muốn tuyển dụng lao động khuyết tật và điều kiện làm việc của người khuyết tật tại các cơ quan đó không tốt, lương khởi điểm rất thấp, không đủ để chi trả cho cuộc sống*” (Phỏng vấn cô C.M.L, người khuyết tật vận động phườn Hà Cầu).

Phỏng vấn 5 người khuyết tật đã từng có việc làm cho thấy nguyên nhân khiến người khuyết tật nghỉ việc là do lương thấp (2 người), do bị tai nạn (1 người), do bị bệnh (1 người), do cơ quan cho nghỉ việc (1 người).

Phỏng vấn 6 người khuyết tật có việc làm cho thấy: có 1 người khuyết tật hài lòng với công việc hiện tại, công việc của họ là buôn bán với thu nhập dao động từ 4 triệu/tháng đến 7 triệu/tháng; người khuyết tật không hài lòng với công việc hiện tại là 5 người, công việc của họ là bán rau tại chợ, phụ xây vữa, rửa bát thuê với mức thu nhập trung bình từ 600.000 đồng/tháng đến 2.000.000 đồng/tháng. Công việc thường khá vất vả, thu nhập thấp và không ổn định.

Số liệu thu được từ phỏng vấn 23 lãnh đạo, cán bộ, nhân viên phườn và

các đơn vị khác về thực trạng và nhu cầu việc làm của người khuyết tật trên địa bàn chỉ ra rằng: *“Thông qua các cuộc khảo sát, điều tra người khuyết tật hàng năm của phường, nhu cầu về việc làm đối với người khuyết tật còn khả năng lao động khá cao. Nhưng thực tế hiện nay, số lượng người khuyết tật có việc làm rất ít, chủ yếu họ đều ở nhà phụ giúp gia đình những công việc vặt, hoặc tự tạo việc làm cho bản thân, công việc khá vất vả, thu nhập rất thấp và không ổn định”* (Phỏng vấn chị N.T.M.H, cán bộ phường Hà Cầu, đã có 3 năm công tác trong lĩnh vực người khuyết tật). Chính vì vậy, công tác hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật trên địa bàn phường đang bắt đầu được quan tâm và để ý đến.

Như vậy, tỷ lệ người khuyết tật đang chưa có việc làm trên địa bàn phường là đa số. Những người khuyết tật có việc làm chủ yếu không hài lòng với công việc hiện tại. Điều này phản ánh: bên cạnh nhu cầu về việc làm của người khuyết tật, cơ hội việc làm và thực trạng công việc của người khuyết tật hiện nay đang rất khó khăn và thiếu công bằng.

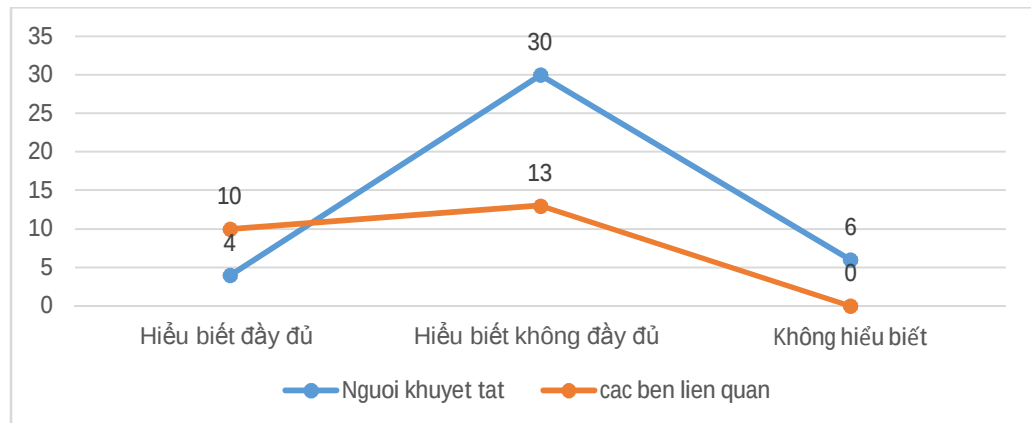
Với thực trạng về việc làm của người khuyết tật ở phường Hà Cầu, quận Hà Đông như trên, chúng tôi đặt câu hỏi: nhân viên công tác xã hội có vai trò như thế nào và vai trò đó đã được thực hiện ở mức độ nào trong việc hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật.

2.2.2. Đánh giá mức độ thực hiện vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội tại phường Hà Cầu, quận Hà Đông, thành phố Hà Nội

2.2.2.1. Đánh giá sự hiểu biết của người khuyết tật, các bên liên quan về nhân viên công tác xã hội và tình trạng nhân viên công tác xã hội trên địa bàn phường

Để có kết quả khách quan về mức độ thực hiện vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội, chúng tôi tiến hành nghiên cứu sự hiểu biết của người khuyết tật và các bên liên quan về nhân viên công tác xã hội và thực trạng của nhân viên công tác xã hội trên địa bàn phường.

Kết quả khảo sát được thể hiện tại biểu đồ 2.1:



Biểu đồ 2.1: Hiểu biết của người khuyết tật và các bên liên quan về nhân viên công tác xã hội

(Nguồn: Kết quả khảo sát tháng 7/2017)

Từ biểu đồ 2.1, chúng tôi nhận thấy người khuyết tật và các bên liên quan nhìn chung có hiểu biết không đầy đủ về nhân viên công tác xã hội. Cụ thể:

+ Đối với người khuyết tật: Chỉ có 4 người (10%) có hiểu biết đầy đủ về nhân viên công tác xã hội (lựa chọn đủ 5 phương án) nhưng có đến 30 người (75%) có hiểu biết không đầy đủ về nhân viên công tác xã hội (lựa chọn dưới 5 phương án) và có 6 người (15%) không có hiểu biết gì đối với nhân viên công tác xã hội (không lựa chọn phương án nào).

+ Đối với các bên liên quan: Có 10 người (43,48%) có hiểu biết đầy đủ về nhân viên công tác xã hội (lựa chọn đủ 5 phương án) nhưng có đến 13 người (56,52%) có hiểu biết không đầy đủ về nhân viên công tác xã hội (lựa chọn dưới 5 phương án), không có ai không lựa chọn phương án nào.

Như vậy, bản thân người khuyết tật không hiểu hoặc ít được nghe nói tới nhân viên công tác xã hội nên khi được yêu cầu mô tả về nhân viên công tác xã hội có đến 36/40 người đưa ra những hiểu biết không đầy đủ hoặc không hiểu biết về nhân viên công tác xã hội. Do đó, khi gặp phải các khó khăn về tìm kiếm việc làm họ đã không biết tìm ai để có được sự hỗ trợ hiệu quả.

Đối với câu hỏi: *“Trên địa bàn phường của ông/bà đã có nhân viên công tác xã hội chưa?”*

Số liệu thu được như sau: có 4/40 người khuyết tật được khảo sát trả lời là có nhân viên công tác xã hội; 36/40 người khuyết tật trả lời là không có nhân viên công tác xã hội. Trong đó 4 người khuyết tật trả lời là có nhân viên công tác xã hội đều cho rằng nhân viên công tác xã hội chính là các cán bộ phường thực hiện các nhiệm vụ hỗ trợ người khuyết tật trên địa bàn. Điều này cũng tương đồng với số liệu ở trên về sự hiểu biết của người khuyết tật đối với nhân viên công tác xã hội.

Đối với câu hỏi dành cho các bên liên quan: *“Ở cơ quan ông/bà đã có vị trí nào cho nhân viên công tác xã hội chưa? Nếu chưa có ông bà cho biết lý do?”*

Số liệu thu được như sau: có 22/23 người trả lời là chưa có vị trí nào cho nhân viên công tác xã hội tại cơ quan, nguyên nhân là do chưa có biên chế, chức danh nào dành cho nhân viên công tác xã hội tại phường và quận; có 1/23 người trả lời là có vị trí cho nhân viên công tác xã hội tại cơ quan. Trong đó có 12/23 người đều cho rằng bản thân mình đang thực hiện các nhiệm vụ của nhân viên công tác xã hội.

Từ kết quả khảo sát trên, chúng tôi đã tiến hành phỏng vấn sâu hơn về thực trạng tình hình đội ngũ nhân viên công tác xã hội tại phường và những khó khăn, vướng mắc trong quá trình thực hiện.

Phỏng vấn chị N.T.M.H, cán bộ phường Hà Cầu, đã có 3 năm công tác trong lĩnh vực người khuyết tật, chúng tôi được biết: *“Ở phường Hà Cầu hiện nay không có nhân viên công tác xã hội, vì vậy các cán bộ phường vừa phải thực hiện chức năng quản lý Nhà nước vừa phải làm nhiệm vụ trợ giúp, hỗ trợ người khuyết tật. Mặc dù đã có thông tư của Bộ Lao động – Thương binh & Xã hội quy định tiêu chuẩn nghiệp vụ đội ngũ cộng tác viên công tác xã hội phường từ năm 2013 nhưng lại chưa có công văn và hướng dẫn cụ thể của Ủy ban nhân dân quận để thành lập đội ngũ này, điều này gây khó khăn trong việc đề xuất bổ sung phụ cấp*

và kinh phí hoạt động của đội. Đồng thời nghiên cứu trong thông tư thì từ năm 2015 cộng tác viên công tác xã hội cấp phường phải đạt chuẩn tối thiểu trình độ trung cấp nghề công tác xã hội hoặc chuyên ngành khác có liên quan đến công tác xã hội. Quy định này cũng gây khó khăn trong vấn đề tìm người, do mức phụ cấp hiện này khá thấp nên các bạn trẻ mới ra trường sẽ không muốn làm, còn các bác hiện có trên địa bàn tuy có kinh nghiệm hoạt động nhiều năm, nắm chắc địa bàn nhưng lại khá lớn tuổi, trình độ không đáp ứng được yêu cầu”.

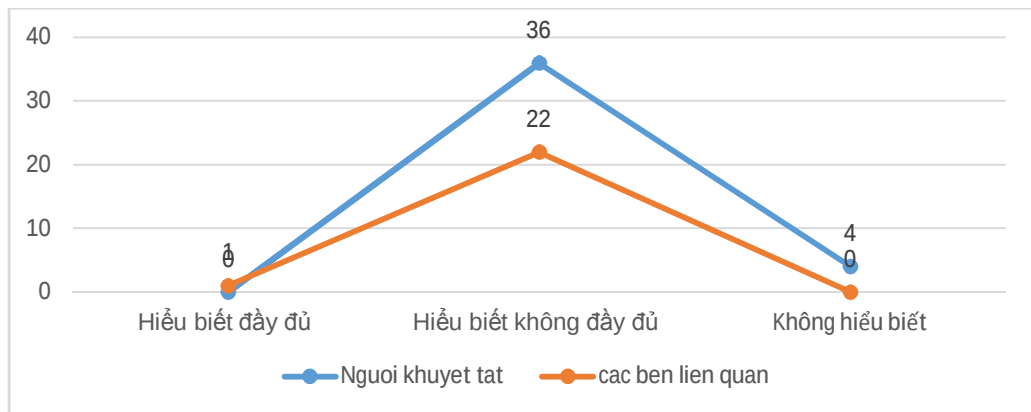
Phòng văn chi N.T.V.A, lãnh đạo phường, đã có 3 năm công tác trong lĩnh vực người khuyết tật phường cho biết: “Hiện nay các hoạt động hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật đang được cán bộ Lao động – Thương binh & Xã hội, cán bộ đoàn thể và tổ dân phố phường thực hiện. Cán bộ Lao động – Thương binh & Xã hội thì là đầu mối trung gian cho tất cả các hoạt động trợ giúp người khuyết tật, cán bộ Hội Phụ nữ phường thì phụ trách vay vốn và hỗ trợ các chị em khuyết tật trong hội, tổ trưởng tổ dân phố thì làm công việc rà soát, điều tra người khuyết tật hàng năm, kết nối người khuyết tật với Ủy ban nhân dân phường...”

Tóm lại: Hiện nay, trên địa bàn phường đã có nhân viên công tác xã hội nhưng số lượng còn ít và không được người khuyết tật và các bên liên quan nhận diện đúng tư cách nhân viên công tác xã hội mà là với tư cách cán bộ phường. Do đó, tất cả các hoạt động của nhân viên công tác xã hội về hỗ trợ người khuyết tật phần lớn đều do cán bộ phường kiêm nhiệm.

Tiếp đến, chúng tôi nghiên cứu về hiểu biết của người khuyết tật và các bên liên quan về vai trò của nhân viên công tác xã hội với câu hỏi:

Giả sử có nhân viên công tác xã hội hoạt động trên địa bàn phường của ông/bà, thì ông/bà cho rằng vai trò của họ là gì? và (Trong trường hợp không có nhân viên công tác xã hội) Giả sử có vị trí cho nhân viên công tác xã hội trong cơ quan của ông/bà, ông/bà cho rằng vai trò của họ là gì?

Kết quả khảo sát được thể hiện tại biểu đồ 2.2:



Biểu đồ 2.2: Hiểu biết của người khuyết tật và các bên liên quan về vai trò của nhân viên công tác xã hội

(Nguồn: Kết quả khảo sát tháng 7/2017)

Từ biểu đồ 2.2, chúng tôi nhận thấy người khuyết tật và các bên liên quan nhìn chung có hiểu biết không đầy đủ về vai trò của nhân viên công tác xã hội. Cụ thể:

+ Đối với người khuyết tật: Không có người nào có hiểu biết đầy đủ về vai trò của nhân viên công tác xã hội (lựa chọn đủ 12 phương án) nhưng có đến 36 người (90%) có hiểu biết không đầy đủ về vai trò của nhân viên công tác xã hội (lựa chọn dưới 12 phương án) và có 4 người (10,00%) không có hiểu biết đối với vai trò của nhân viên công tác xã hội (không lựa chọn phương án nào).

+ Đối với các bên liên quan: Chỉ có 1 người (4,35%) có hiểu biết đầy đủ về vai trò của nhân viên công tác xã hội (lựa chọn đủ 12 phương án) nhưng có đến 22 người (95,65%) có hiểu biết không đầy đủ về vai trò của nhân viên công tác xã hội (lựa chọn dưới 12 phương án), không có người nào không có hiểu biết về vai trò của nhân viên công tác xã hội (không lựa chọn phương án nào).

Kết luận: Phần lớn người khuyết tật và các bên liên quan trên địa bàn phường có hiểu biết không đầy đủ về nhân viên công tác xã hội cũng như vai trò mà nhân viên công tác xã hội đảm nhận.

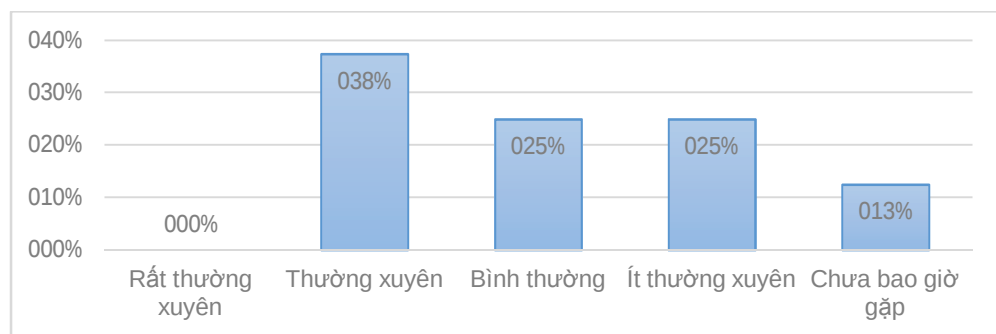
2.2.2.2. Đánh giá mức độ thực hiện vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội (cán bộ phường) trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật tại phường Hà Cầu, quận Hà Đông, thành phố Hà Nội

Hiện nay, trên địa bàn phường đã có nhân viên công tác xã hội nhưng số lượng còn ít và không được người khuyết tật và các bên liên quan nhận diện đúng tư cách nhân viên công tác xã hội mà là với tư cách cán bộ phường. Do đó trong phạm vi của luận văn, chúng tôi đã nghiên cứu mức độ thực hiện vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội chính là vai trò kết nối của các cán bộ phường (nhân viên công tác xã hội bán chuyên nghiệp) đang thực hiện công tác hỗ trợ cho người khuyết tật nói chung và hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật nói riêng.

Vì vậy chúng tôi đã tiến hành nghiên cứu mức độ và mục đích đến gặp cán bộ phường của người khuyết tật bằng các câu hỏi sau:

Ông/bà có thường xuyên gặp nhân viên công tác xã hội/cán bộ phường không?

Kết quả khảo sát được thể hiện tại biểu đồ 2.3:



Biểu đồ 2.3: Mức độ gặp cán bộ phường của người khuyết tật

(Nguồn: Kết quả khảo sát tháng 7/2017)

Từ biểu đồ 2.3, chúng tôi nhận thấy người khuyết tật đến gặp cán bộ phường nhìn chung là ở mức độ thường xuyên, thể hiện mức độ tương tác của cán bộ phường và người khuyết tật là khá thường xuyên.

Cụ thể: có 15 người (37,50%) thường xuyên gặp cán bộ phường; có 10 người (25,00%) gặp cán bộ phường mức độ bình thường; có 10 người (25,00%) ít thường xuyên gặp cán bộ phường và có 5 người (12,50%) chưa bao giờ gặp cán bộ phường.

Tuy nhiên để nghiên cứu rõ hơn về nguyên nhân có 5 người khuyết tật trả lời là chưa bao giờ gặp cán bộ phường, chúng tôi đã tiến hành tìm hiểu bằng cách

phỏng vấn sâu những người này được biết nguyên nhân là do họ “ít va chạm”, chủ yếu “chỉ ở trong nhà” nên họ “khá rụt rè, thiếu tự tin”, hoặc một số người khuyết tật dạng nghe, nói “khá khó khăn trong quá trình giao tiếp”, vì vậy “chủ yếu liên hệ và làm việc với cán bộ đều thông qua người thân” của họ.

Với câu hỏi: Ông/bà cho biết ông/bà gặp nhân viên công tác xã hội/cán bộ phường về vấn đề gì?

Kết quả khảo sát được thể hiện tại biểu đồ 2.4:



Biểu đồ 2.4: Mục đích người khuyết tật đến gặp cán bộ phường

(Nguồn: Kết quả khảo sát tháng 7/2017)

Từ biểu đồ 2.4, chúng tôi nhận thấy người khuyết tật đến gặp cán bộ phường nhìn chung là vì các chương trình, chính sách ưu đãi cho người khuyết tật.

Cụ thể: có 27 người (67,50%) đến gặp cán bộ phường để xác định mức độ khuyết tật/trợ cấp xã hội, có 15 người (37,50%) đến gặp cán bộ phường để học nghề và tư vấn giới thiệu việc làm, có 30 người (75,00%) đến gặp cán bộ phường vì chương trình, chính sách ưu đãi cho người khuyết tật, có 7 người (17,50%) vì trang thiết bị hỗ trợ và có 5 người (12,50%) vì lý do khác.

Từ đó, có thể thấy rằng phần lớn người khuyết tật rất quan tâm đến các chương trình, chính sách ưu đãi cho người khuyết tật, còn học nghề và tư vấn giới thiệu việc làm không được bản thân người khuyết tật quan tâm nhiều.

Tiếp đến chúng tôi tiến hành nghiên cứu tỷ lệ người khuyết tật khi tìm kiếm việc làm đến gặp cán bộ phường bằng câu hỏi sau: Ông/bà cho biết khi

tìm kiếm việc làm ông/bà có đến gặp nhân viên công tác xã hội/cán bộ phường không? Mục đích đến gặp? Nguyên nhân không gặp?

Số liệu thu được như sau: có 28 người (70%) trả lời là có, có 12 người (30%) trả lời là không. Mục đích đến gặp chủ yếu của 28 người khuyết tật này là để tìm hiểu về các chế độ, chương trình, chính sách hiện có về việc làm cho người khuyết tật. Nguyên nhân có 12 người khuyết tật không đến gặp cán bộ phường được họ giải thích là hoặc do họ đã có việc làm, hoặc họ biết phương pháp để liên hệ với nhà tuyển dụng mà không cần hỗ trợ của cán bộ phường, hoặc một số người cảm thấy rất khó khăn để gặp được cán bộ phường vì cán bộ phường thường đi vắng, hoặc bận phải giải quyết nhiều công việc...Phỏng vấn một người khuyết tật vận động tại phường được biết: *“Có mấy lần tôi cũng lên gặp cán bộ phường để tìm hiểu về các chương trình, chính sách hiện có cho người khuyết tật nhưng những lần tôi lên gặp thì cán bộ phường toàn đi họp hoặc đi lên các cơ quan cấp trên để liên hệ công tác...Gặp được họ rất khó, có lần gặp được thì họ lại bận việc chi trả lương hay lại phải đi họp gấp nên tôi cũng không hỏi được gì nhiều”* (Phỏng vấn chú Đ.M.T, người khuyết tật vận động phường Hà Cầu).

Như vậy có thể thấy rằng: phần lớn người khuyết tật được khảo sát đều sẽ đến gặp cán bộ phường chủ yếu là để tìm hiểu về thông tin chế độ, chương trình, chính sách ưu đãi về việc làm cho người khuyết tật. Bản thân họ không quan tâm quá nhiều đến việc học nghề và việc được tư vấn giới thiệu việc làm. Điều này có nghĩa là chính người khuyết tật cũng không có nhiều nhu cầu đi làm.

Sau đó, để đánh giá mức độ và kết quả thực hiện vai trò kết nối của cán bộ phường trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật, chúng tôi tiến hành nghiên cứu sự đánh giá của 35 người khuyết tật đã gặp cán bộ phường về các hoạt động, thái độ, năng lực và kết quả hỗ trợ của cán bộ phường bằng các câu hỏi sau:

Khi gặp nhân viên công tác xã hội/cán bộ phường, ông/bà nhận thấy nhân

viên công tác xã hội/cán bộ phường đã thực hiện những hoạt động nào sau đây?

Số liệu thu được như sau:

Bảng 2.3: Đánh giá của người khuyết tật về các hoạt động của cán bộ phường trong công tác hỗ trợ giải quyết việc làm cho họ

TT	Nội dung	ĐTB	ĐTV	ĐLC
1	Hoạt động nâng cao nhận thức cho người khuyết tật			
1.1	Khăng định năng lực của người khuyết tật đối với gia đình, cộng đồng và xã hội	1,34	1	0,54
1.2	Đánh giá cao những lợi ích của việc làm đối với người khuyết tật	1,49	2	0,56
1.3	Đề cao sự chủ động của người khuyết tật trong tìm kiếm việc làm, tạo việc làm cho bản thân và trợ giúp những người đồng cảnh	1,29	1	0,52
	ĐTB chung của hoạt động nâng cao nhận thức cho người khuyết tật	1,37	1,33	0,46
2	Hoạt động tư vấn, kết nối			
2.1	Cung cấp thông tin, hướng dẫn và hỗ trợ về các chương trình, chính sách hỗ trợ học nghề, tạo việc làm, vay vốn phát triển sản xuất, kinh doanh cho người khuyết tật	1,74	2	0,51
2.2	Cung cấp thông tin và kết nối người khuyết tật đến các Trung tâm, Hội, tổ chức hỗ trợ học nghề, việc làm cho người khuyết tật	1,8	2	0,63
2.3	Cung cấp thông tin về các doanh nghiệp tuyển dụng lao động khuyết tật và các yêu cầu của doanh nghiệp đó	1,03	1	0,71
2.4	Đưa người khuyết tật đến các doanh nghiệp đang tuyển dụng lao động khuyết tật	0,86	1	0,65
	ĐTB chung của hoạt động tư vấn và kết nối	1,36	1,5	0,47
3	Hoạt động tuyên truyền, vận động			
3.1	Tuyên truyền, vận động bằng loa phát thanh	1,83	2	0,82
3.2	Tuyên truyền, vận động bằng văn bản	0,86	1	0,73
3.3	Tuyên truyền, vận động bằng hội nghị	0,77	1	0,69
3.4	Tuyên truyền, vận động trực tiếp thông qua trò chuyện	1,37	1	0,60
	ĐTB chung hoạt động tuyên truyền, vận động	1,21	1,25	0,55

(Nguồn: Kết quả khảo sát tháng 7/2017)

Từ số liệu bảng 2.3, chúng tôi nhận thấy người khuyết tật đánh giá các hoạt động của cán bộ phường trong công tác hỗ trợ giải quyết việc làm cho họ nhìn chung là mức bình thường.

Cụ thể là đánh giá vai trò kết nối của cán bộ phường trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật thể hiện ở 3 yếu tố:

+ Yếu tố 1: Hoạt động nâng cao nhận thức cho người khuyết tật về ý nghĩa việc làm đối với họ.

+ Yếu tố 2: Tư vấn và kết nối các chương trình, chính sách, nguồn lực sẵn có nhằm hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật.

+ Yếu tố 3: Tuyên truyền, vận động các hệ thống có lợi cho giải quyết việc làm cho người khuyết tật.

Trong đó: ĐTB của hoạt động nâng cao nhận thức ở mức 1,37 (ĐTV = 1,33; ĐLC = 0,46) và của hoạt động tư vấn, kết nối ở mức 1,36 (ĐTV = 1,50; ĐLC = 0,47); còn ĐTB của tuyên truyền, vận động ở mức 1,21 (ĐTV = 1,25; ĐLC = 0,55).

Xem xét ở từng yếu tố, chúng tôi nhận thấy:

+ Yếu tố 1: người khuyết tật đánh giá việc cán bộ phường đánh giá cao những lợi ích của việc làm đối người khuyết tật ở giữa mức bình thường và mức tốt (ĐTB = 1,49; ĐTV = 2,00; ĐLC = 0,56). Trong khi đó, họ đánh giá thấp hơn đối với việc cán bộ phường khẳng định năng lực của người khuyết tật đối với gia đình, cộng đồng và xã hội (ĐTB = 1,34; ĐTV = 1,00; ĐLC = 0,54) và đối với việc cán bộ phường đề cao sự chủ động của người khuyết tật trong tìm kiếm việc làm, tạo việc làm cho bản thân và trợ giúp những người đồng cảnh (ĐTB = 1,29; ĐTV = 1,00; ĐLC = 0,52). Có nghĩa là theo người khuyết tật, cán bộ phường vẫn chưa thực hiện tốt việc khẳng định năng lực của họ đối với gia đình, cộng đồng, xã hội và đề cao sự chủ động của họ trong tìm kiếm việc làm, tạo việc làm cho bản thân, trợ giúp những người đồng cảnh.

+ Yếu tố 2: người khuyết tật đánh giá việc cán bộ phường cung cấp thông tin, hướng dẫn và hỗ trợ về các chương trình, chính sách hỗ trợ học nghề, tạo việc làm, vay vốn phát triển sản xuất, kinh doanh cho họ (ĐTB = 1,74; ĐTV = 2,00; ĐLC = 0,51) và việc cán bộ phường cung cấp thông tin và

kết nối người khuyết tật đến các Trung tâm, Hội, tổ chức hỗ trợ học nghề, việc làm cho người khuyết tật ($\bar{D}TB = 1,80$; $\bar{D}TV = 2,00$; $\bar{D}LC = 0,63$) ở trên mức bình thường, tiệm cận với mức tốt. Trong khi đó, họ lại đánh giá thấp hơn đối với việc cán bộ phường cung cấp thông tin về các doanh nghiệp tuyển dụng lao động khuyết tật và các yêu cầu của doanh nghiệp đó ($\bar{D}TB = 1,03$; $\bar{D}TV = 1,00$; $\bar{D}LC = 0,71$) và đối với việc đưa người khuyết tật đến các doanh nghiệp đang tuyển dụng lao động khuyết tật ($\bar{D}TB = 0,86$; $\bar{D}TV = 1,00$; $\bar{D}LC = 0,65$). Có nghĩa là theo người khuyết tật, cán bộ phường vẫn chưa thực hiện tốt việc cung cấp thông tin, các yêu cầu của các doanh nghiệp tuyển dụng lao động khuyết tật và đưa người khuyết tật đến các doanh nghiệp đó.

+ Yếu tố 3: người khuyết tật đánh giá hoạt động tuyên truyền, vận động bằng loa phát thanh ở trên mức bình thường, tiệm cận với mức tốt ($\bar{D}TB = 1,83$; $\bar{D}TV = 2,00$; $\bar{D}LC = 0,82$). Trong khi đó họ lại đánh giá thấp hơn hoạt động tuyên truyền, vận động trực tiếp thông qua trò chuyện ($\bar{D}TB = 1,37$; $\bar{D}TV = 1,00$; $\bar{D}LC = 0,60$); hoạt động tuyên truyền, vận động bằng văn bản ($\bar{D}TB = 0,86$; $\bar{D}TV = 1,00$; $\bar{D}LC = 0,73$) và tuyên truyền, vận động bằng hội nghị ($\bar{D}TB = 0,77$; $\bar{D}TV = 1,00$; $\bar{D}LC = 0,60$). Có nghĩa là theo người khuyết tật, cán bộ phường chưa thực hiện tốt hoạt động tuyên truyền, vận động bằng văn bản, hội nghị và trò chuyện trực tiếp.

Không tìm thấy sự khác biệt có ý nghĩa thống kê theo giới tính, độ tuổi, trình độ học vấn, dạng khuyết tật về vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật. Điều này có thể do số lượng khách thể nghiên cứu nhỏ, không đảm bảo số lượng để tiến hành các phép thống kê chuyên sâu.

Để kiểm chứng lại sự đánh giá của người khuyết tật về các hoạt động kết nối được thực hiện bởi cán bộ phường trong hỗ trợ giải quyết việc làm, chúng tôi đã tiến hành khảo sát ý kiến của các bên liên quan về vấn đề này thông qua câu hỏi:

Ông/bà vui lòng đánh giá vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội phường/cán bộ phường trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật?

Số liệu thu được như sau:

Bảng 2.4: Đánh giá của các bên liên quan về các hoạt động của cán bộ phường trong công tác hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật

TT	Nội dung	ĐTB	ĐTV	ĐLC
1	Hoạt động quản lý đối tượng, điều phối			
1.1	Thu thập thông tin của người khuyết tật	1,83	2	0,89
1.2	Xác định được vấn đề của người khuyết tật	1,09	1	0,6
1.3	Tìm hiểu, đánh giá các chính sách, dịch vụ, các hệ thống, chương trình hỗ trợ, nguồn lực sẵn có trong cộng đồng liên quan đến việc làm của người khuyết tật	1,3	1	0,63
	ĐTB chung của hoạt động quản lý đối tượng, điều phối	1,41	1,33	0,49
2	Hoạt động nâng cao nhận thức cho người khuyết tật			
2.1	Khẳng định năng lực của người khuyết tật đối với gia đình, cộng đồng và xã hội	1,43	1	0,63
2.2	Đánh giá cao những lợi ích của việc làm đối với người khuyết tật	1,43	1	0,66
2.3	Đề cao sự chủ động của người khuyết tật trong tìm kiếm việc làm, tạo việc làm cho bản thân và trợ giúp những người đồng cảnh	1,35	1	0,57
	ĐTB chung của hoạt động nâng cao nhận thức cho người khuyết tật	1,42	1	0,49
3	Hoạt động tư vấn, kết nối			
3.1	Cung cấp thông tin, hướng dẫn và hỗ trợ về các chương trình, chính sách hỗ trợ học nghề, tạo việc làm, vay vốn phát triển sản xuất, kinh doanh cho người khuyết tật	1,52	2	0,79
3.2	Cung cấp thông tin và kết nối người khuyết tật đến các Trung tâm, Hội, tổ chức hỗ trợ học nghề, việc làm cho người khuyết tật	1,3	1	0,82
3.3	Cung cấp thông tin về các doanh nghiệp tuyển dụng lao động khuyết tật và các yêu cầu của doanh nghiệp đó	1,17	1	0,83
3.4	Đưa người khuyết tật đến các doanh nghiệp đang tuyển dụng lao động khuyết tật	0,65	0	0,83
	ĐTB chung của hoạt động tư vấn và kết nối	1,16	1	0,7
4	Hoạt động tuyên truyền, vận động			
4.1	Tuyên truyền, vận động bằng loa phát thanh	1,43	1	0,84
4.2	Tuyên truyền, vận động bằng văn bản	1,48	1	0,59
4.3	Tuyên truyền, vận động bằng hội nghị	1,35	1	0,65
4.4	Tuyên truyền, vận động trực tiếp thông qua trò chuyện	1,3	1	0,7
	ĐTB chung hoạt động tuyên truyền, vận động	1,39	1,25	0,53

Nguồn: Kết quả khảo sát tháng 7/2017)

Từ số liệu bảng 2.4, chúng tôi nhận thấy các bên liên quan đánh giá các hoạt động của cán bộ phường trong công tác hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật nhìn chung là mức bình thường.

Cụ thể là đánh giá vai trò kết nối của cán bộ phường trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật thể hiện ở 4 yếu tố:

- + Yếu tố 1: Hoạt động quản lý đối tượng, điều phối
- + Yếu tố 2: Hoạt động nâng cao nhận thức cho người khuyết tật về ý nghĩa việc làm đối với họ.
- + Yếu tố 3: Tư vấn và kết nối các chương trình, chính sách, nguồn lực sẵn có nhằm hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật.
- + Yếu tố 4: Tuyên truyền, vận động các hệ thống có lợi cho giải quyết việc làm cho người khuyết tật.

Trong đó: ĐTB của hoạt động quản lý đối tượng, điều phối ở mức 1,41 (ĐTV = 1,33; DLC = 0,49); của hoạt động nâng cao nhận thức ở mức 1,42 (ĐTV = 1; DLC = 0,49); của hoạt động tư vấn, kết nối ở mức 1,16 (ĐTV = 1; DLC = 0,7) và của tuyên truyền, vận động ở mức 1,39 (ĐTV = 1,25; DLC = 0,53).

Xem xét ở từng yếu tố, chúng tôi nhận thấy:

- + Yếu tố 1: các bên liên quan đánh giá việc cán bộ phường thu thập thông tin của người khuyết tật ở trên mức bình thường, tiệm cận với mức tốt (ĐTB = 1,83; ĐTV = 2; DLC = 0,89). Trong khi đó, họ đánh giá thấp hơn việc cán bộ phường xác định được vấn đề của người khuyết tật (ĐTB = 1,09; ĐTV = 1; DLC = 0,6) và việc cán bộ phường tìm hiểu, đánh giá các chính sách, dịch vụ, các hệ thống, chương trình hỗ trợ, nguồn lực sẵn có trong cộng đồng liên quan đến việc làm của người khuyết tật (ĐTB = 1,3; ĐTV = 1; DLC = 0,63). Có nghĩa là theo các bên liên quan, cán bộ phường vẫn chưa thực hiện tốt việc xác định vấn đề của người khuyết tật và tìm hiểu, đánh giá các chính sách, chương trình hỗ trợ, nguồn lực sẵn có trong cộng đồng liên quan đến việc làm cho người khuyết tật.

+ Yếu tố 2: các bên liên quan có sự đánh giá đồng đều về việc cán bộ phường khẳng định năng lực của người khuyết tật đối với gia đình, cộng đồng, xã hội (ĐTB = 1,43; ĐTV = 1; DLC = 0,63) và việc cán bộ phường đánh giá cao những lợi ích của việc làm đối người khuyết tật (ĐTB = 1,43; ĐTV = 1; DLC = 0,46) ở giữa mức bình thường và mức tốt. Tuy nhiên, họ đánh giá thấp hơn một chút đối với việc cán bộ phường đề cao sự chủ động của người khuyết tật trong tìm kiếm việc làm, tạo việc làm cho bản thân và trợ giúp những người đồng cảnh (ĐTB = 1,35; ĐTV = 1; DLC = 0,57). Có nghĩa là theo các bên liên quan, cán bộ phường vẫn chưa thực hiện tốt việc đề cao sự chủ động của họ trong tìm kiếm việc làm, tạo việc làm cho bản thân và trợ giúp những người đồng cảnh.

+ Yếu tố 3: các bên liên quan đánh giá việc cán bộ phường cung cấp thông tin, hướng dẫn và hỗ trợ về các chương trình, chính sách hỗ trợ học nghề, tạo việc làm, vay vốn phát triển sản xuất, kinh doanh cho người khuyết tật ở giữa mức bình thường và mức tốt (ĐTB = 1,52; ĐTV = 2; DLC = 0,79). Trong khi đó, họ đánh giá thấp hơn việc cán bộ phường cung cấp thông tin và kết nối người khuyết tật đến các Trung tâm, Hội, tổ chức hỗ trợ học nghề, việc làm cho người khuyết tật (ĐTB = 1,3; ĐTV = 1; DLC = 0,82); việc cán bộ phường cung cấp thông tin về các doanh nghiệp tuyển dụng lao động khuyết tật và các yêu cầu của doanh nghiệp đó (ĐTB = 1,17; ĐTV = 1; DLC = 0,83) và việc đưa người khuyết tật đến các doanh nghiệp đang tuyển dụng lao động khuyết tật (ĐTB = 0,65; ĐTV = 0; DLC = 0,83). Có nghĩa là theo các bên liên quan, cán bộ phường vẫn chưa thực hiện tốt việc cung cấp thông tin và kết nối người khuyết tật đến các Trung tâm, Hội, tổ chức hỗ trợ học nghề, việc làm cho người khuyết tật và việc cung cấp thông tin, các yêu cầu của các doanh nghiệp tuyển dụng lao động khuyết tật, đặc biệt là trong công tác đưa người khuyết tật đến các doanh nghiệp đang tuyển dụng lao động khuyết tật.

+ Yếu tố 4: các bên liên quan có sự đánh giá khá đồng đều với các hoạt

động tuyên truyền, vận động. Đối với hoạt động, tuyên truyền bằng văn bản (ĐTB = 1,48; ĐTV = 1; DLC = 0,59); hoạt động tuyên truyền, vận động bằng loa phát thanh (ĐTB = 1,43; ĐTV = 1; DLC = 0,59); hoạt động tuyên truyền, vận động bằng hội nghị (ĐTB = 1,35; ĐTV = 1; DLC = 0,65) và tuyên truyền, vận động trực tiếp thông qua trò chuyện (ĐTB = 1,3; ĐTV = 1; DLC = 0,7). Có nghĩa là theo các bên liên quan, cán bộ phường thực hiện các hoạt động tuyên truyền, vận động nhìn chung chỉ ở mức độ trên bình thường một chút.

Không tìm thấy sự khác biệt có ý nghĩa thống kê theo giới tính, độ tuổi, trình độ học vấn, dạng khuyết tật về vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật. Điều này có thể do số lượng khách thể nghiên cứu nhỏ, không đảm bảo số lượng để tiến hành các phép thống kê chuyên sâu.

So sánh sự đánh giá giữa người khuyết tật và các bên liên quan về các hoạt động kết nối của cán bộ phường trong công tác hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật, chúng ta thấy một số tương đồng:

+ Họ đều đánh giá không cao: việc cán bộ phường đề cao sự chủ động của người khuyết tật trong tìm kiếm việc làm cho bản thân, trợ giúp những người đồng cảnh; việc cán bộ phường khẳng định năng lực của người khuyết tật đối với gia đình, cộng đồng, xã hội; việc cán bộ phường cung cấp thông tin, các yêu cầu, đưa người khuyết tật đến các doanh nghiệp tuyển dụng lao động khuyết tật và việc cán bộ phường thực hiện các hoạt động tuyên truyền, vận động bằng văn bản, hội nghị và trực tiếp thông qua trò chuyện. Thậm chí về việc đưa người khuyết tật đến các doanh nghiệp tuyển dụng lao động khuyết tật còn được các bên liên quan đánh giá không tốt.

+ Họ đều đánh giá cao: việc cán bộ phường cung cấp thông tin, hướng dẫn và hỗ trợ về các chương trình, chính sách hỗ trợ học nghề, tạo việc làm, vay vốn phát triển sản xuất, kinh doanh cho người khuyết tật.

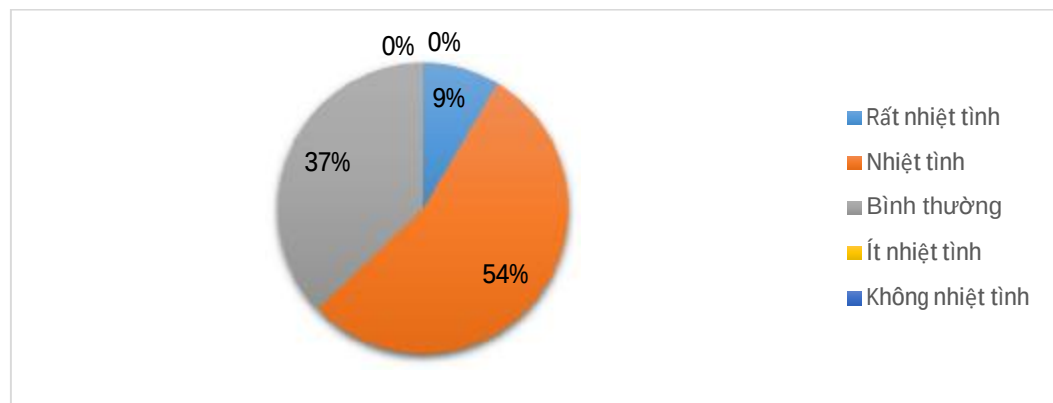
Tuy nhiên cũng có một số sự khác biệt: Người khuyết tật đánh giá cao

hơn các bên liên quan về hoạt động cán bộ phường: những lợi ích của việc làm đối với người khuyết tật; cung cấp thông tin, kết nối người khuyết tật đến các Trung tâm, Hội, tổ chức hỗ trợ học nghề, việc làm cho người khuyết tật và tuyên truyền, vận động bằng loa phát thanh.

Tiếp đến, chúng tôi nghiên cứu sự đánh giá của người khuyết tật về thái độ, năng lực chuyên môn, kết quả việc cán bộ phường hỗ trợ giải quyết việc làm cho họ bằng các câu hỏi:

Ông/bà vui lòng đánh giá thái độ của nhân viên công tác xã hội/cán bộ phường trong công tác hỗ trợ giải quyết việc làm cho ông/bà?

Số liệu thu được như sau:



Biểu đồ 2.5: Đánh giá của người khuyết tật về thái độ của cán bộ phường khi hỗ trợ giải quyết việc làm cho họ

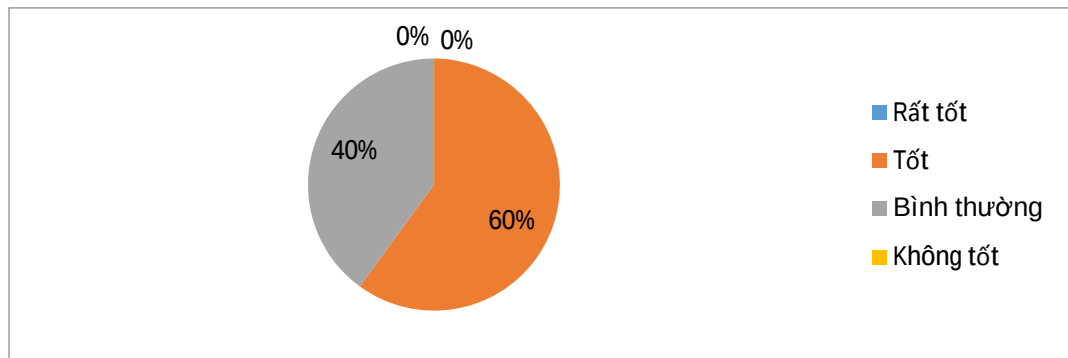
(Nguồn: Kết quả khảo sát tháng 7/2017)

Từ biểu đồ 2.5, chúng tôi nhận thấy người khuyết tật đánh giá thái độ của cán bộ phường khi hỗ trợ giải quyết việc làm cho họ là nhiệt tình.

Cụ thể: có 22/35 người (62,86%) cho rằng cán bộ phường có thái độ nhiệt tình và rất nhiệt tình khi hỗ trợ họ; có 13/35 người (37,14%) cho rằng cán bộ phường có thái độ bình thường và không có người khuyết tật nào cho rằng ít nhiệt tình và không nhiệt tình.

Ông/bà vui lòng đánh giá năng lực chuyên môn của nhân viên công tác xã hội/cán bộ phường trong công tác hỗ trợ giải quyết việc làm cho ông/bà?

Số liệu thu được như sau:



Biểu đồ 2.6: Đánh giá của người khuyết tật về năng lực chuyên môn của cán bộ phường khi hỗ trợ giải quyết việc làm cho họ

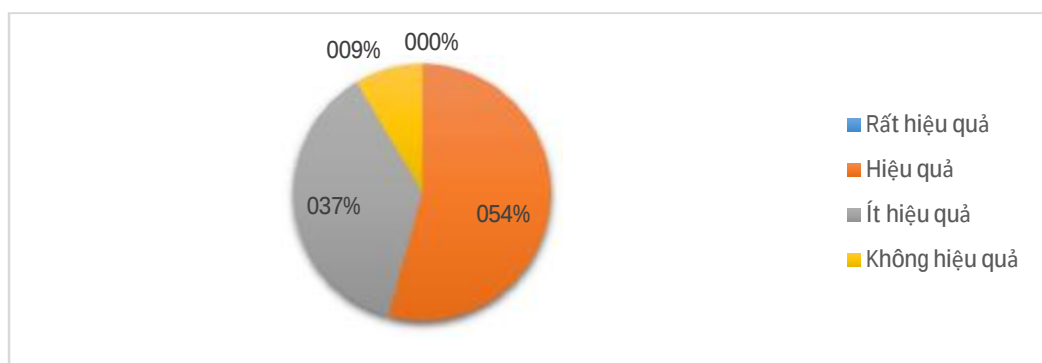
(Nguồn: Kết quả khảo sát tháng 7/2017)

Từ biểu đồ 2.6, chúng tôi nhận thấy người khuyết tật đánh giá năng lực chuyên môn của cán bộ phường khi hỗ trợ giải quyết việc làm cho họ là tốt.

Cụ thể: có 14/35 người (40%) cho rằng cán bộ phường có năng lực chuyên môn bình thường; có 21/35 người (60%) cho rằng năng lực chuyên môn của cán bộ phường tốt và không có người khuyết tật nào cho rằng năng lực chuyên môn của cán bộ phường rất tốt và không tốt.

Ông/bà vui lòng đánh giá kết quả công tác hỗ trợ giải quyết việc làm của nhân viên công tác xã hội/cán bộ phường?

Số liệu thu được như sau:



Biểu đồ 2.7: Đánh giá của người khuyết tật về kết quả hỗ trợ giải quyết việc làm của cán bộ phường

(Nguồn: Kết quả khảo sát tháng 7/2017)

Từ biểu đồ 2.7, chúng tôi nhận thấy người khuyết tật đánh giá kết quả hỗ trợ giải quyết việc làm cho họ của cán bộ phường vẫn chưa thực sự hiệu quả. Cụ thể: có 19/35 người (54,29%) đánh giá hiệu quả nhưng có đến 16/35 người (46,01%) đánh giá ít hiệu quả hoặc không hiệu quả.

Để tìm hiểu rõ hơn công tác hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật, chúng tôi đã tiến hành phỏng vấn sâu 35 người khuyết tật bằng các câu hỏi:

- Phỏng vấn 19 người khuyết tật đánh giá kết quả hỗ trợ giải quyết việc làm cho họ hiệu quả được biết: 2/19 người khuyết tật sau khi được cán bộ phường hỗ trợ đã tìm được việc làm trong đó hiện nay đang đi làm là 1 người, đã nghỉ việc nguyên nhân do lương thấp là 1 người; 1/19 người khuyết tật sau khi được cán bộ phường hỗ trợ đã vay được vốn của Nhà nước để tự mở cửa hàng kinh doanh và cảm thấy khá hài lòng với công việc hiện nay của mình; 6/19 đã được tư vấn và giới thiệu đến Hội Người khuyết tật quận Hà Đông để được tham gia vào các lớp đào tạo nghề của Hội, mặc dù vẫn chưa có việc làm những họ đã biết thêm được nhiều điều, giao lưu với nhiều người cùng cảnh ngộ hơn, họ cảm thấy khá hài lòng về sự hỗ trợ của cán bộ phường; 10/19 người khuyết tật cảm thấy đã hiểu biết hơn được nhiều điều, cảm thấy tự tin hơn so với lúc chưa được hỗ trợ.

- Phỏng vấn 13 người khuyết tật đánh giá kết quả hỗ trợ giải quyết việc làm cho họ ít hiệu quả được biết: sau khi được cán bộ phường hỗ trợ, mặc dù họ có hiểu biết hơn một số chương trình, chính sách hiện hành, nhưng những chương trình, chính sách đó không phù hợp với họ hoặc điều kiện để được hưởng chương trình đó rất khó, phải làm nhiều thủ tục hồ sơ, rất phiền phức. Phỏng vấn một người khuyết tật vận động của phường được biết: *“Tôi có lên phường gặp cán bộ để hỏi về chương trình hỗ trợ vay vốn cho người khuyết tật tại phường, nhưng cán bộ phường lại trả lời là nguồn vốn vay có hạn, nên hiện tại tôi cứ làm hồ sơ trước rồi đợi khi nào có thêm nguồn hay có người*

đến hạn thì tôi mới có thể vay. Tôi cũng có làm hồ sơ nhưng thấy việc làm hồ sơ rất phức tạp, phải nộp rất nhiều giấy tờ, lại phải đi nhiều nơi để xin xác nhận, rất khó khăn”. Một chị khuyết tật vận động khác tại phường cũng chia sẻ: “Tôi cũng đã làm xong hồ sơ xin vay vốn nhưng khi xét duyệt lại không đủ điều kiện, tôi cảm thấy rất phiền hà và mất thời gian, không giải quyết được vấn đề gì lại mệt mình, vay được một đồng của Nhà nước đúng là khó khăn”.

- Phòng vấn 3 người khuyết tật đánh giá kết quả hỗ trợ giải quyết việc làm cho họ không hiệu quả được biết: sau khi được cán bộ phường hỗ trợ, họ không nhận thấy được hiệu quả, mặc dù có biết thêm được một số thông tin nhưng những thông tin đó cũng không giúp họ tìm kiếm được việc làm phù hợp với dạng khuyết tật và nhu cầu việc làm của họ. Phòng vấn một người khuyết tật vận động tại phường được biết: *“Tôi cũng được cán bộ phường giới thiệu cho các lớp đào tạo nghề tại phường, nhưng những lớp đó chỉ có nấu ăn, pha chế, mà thật sự thì tôi lại không có hứng thú với nghề đó, lại học cùng với người bình thường nên tôi cũng hơi áy ngại, phường cũng giới thiệu tôi tham gia lớp đào tạo nghề của Hội Người khuyết tật về làm rèm tại nhà, nhưng đến nay tôi vẫn chưa được học do phải tập hợp được 5 người cùng dạng khuyết tật trên địa bàn phường thì mới thực hiện dạy nghề, kể từ đó đến nay đã 5 tháng rồi cũng không có sự hồi âm gì cả, lúc hỏi thì cũng chỉ được giải thích là chưa tập hợp được đủ người”.*

- Phòng vấn cán bộ phường về thuận lợi, khó khăn khi thực hiện công tác hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật:

+ Phòng vấn cán bộ phường phụ trách công tác vay vốn của phường được biết: *“Cũng có một số phụ nữ khuyết tật đến tìm chúng tôi để đề nghị vay vốn, nhưng cũng mới chỉ có 1 người đủ điều kiện vay được, những người còn lại đều không đủ điều kiện, do nguồn vốn vay có hạn, đã phân bổ đủ cho những hộ gia đình nghèo, cận nghèo vay, nên chỉ có thể đợi đợt bổ sung thêm hoặc có*

người đến hạn thì mới có thể cho người mới vay tiếp được. Mà muốn được vay thì cần phải có kế hoạch sử dụng nguồn vốn, kế hoạch khả thi thì mới được vay, còn nếu không ngộ nhớ họ vay về để sử dụng không vào mục đích phát triển sản xuất, kinh doanh hoặc không thể trả được thì chúng tôi biết làm thế nào”.

+ Phòng văn cán bộ phường, có 3 năm công tác trong lĩnh vực người khuyết tật được biết: “Hiện nay tuy có các chính sách hỗ trợ cho người khuyết tật như học nghề, vay vốn phát triển sản xuất, kinh doanh...nhưng đôi khi trong quá trình thực hiện lại không được hiệu quả và thực tế cho lắm. Ví dụ như chính sách hỗ trợ đào tạo nghề cho người khuyết tật, các ngành nghề đào tạo chủ yếu chỉ có nấu ăn, pha chế, trang điểm, trồng rau, không có gì đổi mới, không có ai muốn học, đồng thời người khuyết tật lại phải học chung với người bình thường, dẫn đến tình trạng không theo kịp tiến độ, chất lượng học không đảm bảo, khi ra nghề họ cũng không tìm được việc làm nên số lượng người khuyết tật đăng ký học gần như là không có. Ngoài ra, hiện nay chúng tôi cũng có liên kết với phòng Lao động - Thương binh & Xã hội, Hội Người khuyết tật quận Hà Đông trong công tác hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật nhưng cũng gặp khá nhiều khó khăn trong công tác vận động người khuyết tật đi học nghề và làm việc. Nguyên nhân người khuyết tật đưa ra là do tiền hỗ trợ học quá ít, khi ra làm việc lương khởi điểm cũng thấp nên họ không muốn đi học và đi làm. Cũng có 1, 2 người khuyết tật có nhu cầu đi học, đi làm nhưng lại cần đủ 5 người khuyết tật trên cùng địa bàn phường nội thành thì mới có thể tổ chức được một lớp học. Hoặc chúng tôi cũng triển khai một số chương trình tuyển dụng lao động khuyết tật thì gặp sự ngăn cản của gia đình người khuyết tật, họ không muốn con họ đi làm, sợ con họ bị lừa, không thể làm được việc mặc dù nhu cầu việc làm của người khuyết tật là có.”

Từ đó có thể thấy rằng, công tác hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật tại phường mới chỉ thực hiện được một phần, còn kết quả cuối cùng

là tạo dựng việc làm bền vững cho người khuyết tật vẫn chưa thực hiện được. Nguyên nhân do rất nhiều yếu tố khác nhau như do cơ chế chính sách chưa hợp lý, các chương trình hỗ trợ chỉ mang tính hình thức, chưa đi vào nhu cầu và thực tế của địa phương hoặc do bản thân người khuyết tật còn có tâm lý e ngại, mặc cảm tự ti và gia đình người khuyết tật không muốn cho người khuyết tật đi làm...

2.3. Một số yếu tố tác động đến vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật tại phường Hà Cầu, quận Hà Đông, thành phố Hà Nội

Từ những nguyên nhân dẫn đến công tác hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật chưa thật sự hiệu quả, chúng tôi đã tiến hành nghiên cứu sự đánh giá của người khuyết tật về một số yếu tố tác động đến vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật bằng câu hỏi sau:

Ông/bà vui lòng đánh giá mức độ tác động của một số yếu tố dưới đây đến vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật?

- Đối với người khuyết tật, số liệu thu được như sau:

Bảng 2.5: Đánh giá của người khuyết tật về mức độ tác động của một số yếu tố đến vai trò kết nối

STT	Nội dung	ĐTB	ĐTV	ĐLC
1	Yếu tố nhân viên công tác xã hội			
1.1	Nhân viên công tác xã hội đánh giá cao ý nghĩa việc làm đối với người khuyết tật	2,68	3	0,53
1.2	Khả năng chuyên môn của người nhân viên công tác xã hội	2,73	3	0,51
1.3	Kinh nghiệm của người nhân viên công tác xã hội	2,85	3	0,53
1.4	Thái độ nhiệt tình, sự tâm huyết, lòng yêu nghề, hứng thú với công việc của người nhân viên công tác xã hội	2,88	3	0,52
	ĐTB chung của yếu tố nhân viên công tác xã hội	2,78	2,88	0,38

STT	Nội dung	ĐTB	ĐTV	ĐLC
2	Yếu tố người khuyết tật			
2.1	Người khuyết tật đánh giá cao ý nghĩa của việc làm đối với họ	2,7	3	0,56
2.2	Tình trạng sức khỏe/khuyết tật	3,25	3	0,54
2.3	Trình độ tay nghề của người khuyết tật	3,13	3	0,46
2.4	Vấn đề thiếu kỹ năng, kinh nghiệm của người khuyết tật	2,93	3	0,53
2.5	Vấn đề về tâm lý mặc cảm, tự ti của người khuyết tật	2,55	3	0,78
2.6	Vấn đề kỹ thi, định kiến, phân biệt đối xử người khuyết tật	2,4	2	0,78
2.7	Sự hiểu biết về người khuyết tật, dạng khuyết tật	1,85	2	0,8
2.8	Sự hiểu biết về chính sách hỗ trợ người khuyết tật	1,85	2	0,8
	ĐTB chung của yếu tố bản thân người khuyết tật	2,58	2,5	0,38
3	Yếu tố cơ chế, chính sách			
3.1	Chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước đối với phát triển nghề công tác xã hội	2,85	3	0,53
3.2	Sự quan tâm của lãnh đạo phường	2,73	3	0,6
3.3	Chính sách hỗ trợ người khuyết tật nói chung	2,68	3	0,57
3.4	Chính sách hỗ trợ học nghề, tạo việc làm, vay vốn phát triển sản xuất kinh doanh cho người khuyết tật	2,83	3	0,45
3.5	Chính sách hỗ trợ kinh phí cho nhân viên công tác xã hội trong thực hiện công tác giải quyết việc làm cho người khuyết tật	2,6	3	0,59
3.6	Chính sách ưu đãi cho các doanh nghiệp tuyển dụng lao động khuyết tật	2,45	2	0,5
3.7	Chính sách động viên tinh thần	2,25	2	0,71
	ĐTB chung của yếu tố cơ chế, chính sách	2,63	2,57	0,3
4	Yếu tố cầu lao động			
4.1	Doanh nghiệp không muốn tuyển dụng người lao động khuyết tật	3,1	3	0,55
4.2	Số lượng công việc mà người lao động khuyết tật có thể đáp ứng ít	2,75	3	0,67
4.3	Doanh nghiệp chưa nắm rõ các cơ chế chính sách hỗ trợ tuyển dụng lao động khuyết tật	2	2	0,39
	ĐTB chung của yếu tố cầu lao động	2,62	2,67	0,3

(Nguồn: Kết quả khảo sát tháng 7/2017)

Từ số liệu bảng 2.5, chúng tôi nhận thấy người khuyết tật đánh giá yếu tố bản thân người nhân viên công tác xã hội, yếu tố bản thân người khuyết tật, yếu tố cơ chế, chính sách, yếu tố cầu lao động nhìn chung trên tác động bình

thường, tiệm cận với tác động mạnh đến vai trò kết nối.

Cụ thể: ĐTB của yếu tố bản thân người nhân viên công tác xã hội ở mức 2,78 (ĐTV = 2,88; DLC = 0,38), của yếu tố cơ chế, chính sách ở mức 2,63 (ĐTV = 2,57; DLC = 0,3); của yếu tố cầu lao động ở mức 2,62 (ĐTV = 2,67; DLC = 0,3); của yếu tố bản thân người khuyết tật ở mức 2,58 (ĐTV = 2,5; DLC = 0,38).

Xem xét ở từng yếu tố, chúng tôi nhận thấy:

+ Yếu tố 1: người khuyết tật đều đánh giá ở trên mức tác động bình thường, tiệm cận với mức tác động mạnh, trong đó, yếu tố thái độ nhiệt tình, sự tâm huyết, lòng yêu nghề và hứng thú với công việc của nhân viên công tác xã hội thì người khuyết tật đánh giá cao hơn các yếu tố khác.

Cụ thể: thái độ nhiệt tình, sự tâm huyết, lòng yêu nghề, hứng thú với công việc của người nhân viên công tác xã hội (ĐTB = 2,88; ĐTV = 3; DLC = 0,52); kinh nghiệm của người nhân viên công tác xã hội (ĐTB = 2,85; ĐTV = 3; DLC = 0,53); khả năng chuyên môn của người nhân viên công tác xã hội (ĐTB = 2,73; ĐTV = 3; DLC = 0,51) và nhân viên công tác xã hội đánh giá cao ý nghĩa việc làm đối với người khuyết tật (ĐTB = 2,68; ĐTV = 3; DLC = 0,53).

+ Yếu tố 2: người khuyết tật đánh giá yếu tố tình trạng sức khỏe/khuyết tật và trình độ tay nghề đều trên mức tác động mạnh, yếu tố người khuyết tật đánh giá cao ý nghĩa việc làm đối với họ và vấn đề thiếu kỹ năng, kinh nghiệm của người khuyết tật ở trên mức tác động bình thường, tiệm cận với tác động mạnh, yếu tố tâm lý mặc cảm, tự ti của người khuyết tật và kỳ thị, định kiến, phân biệt đối xử người khuyết tật ở giữa mức tác động bình thường và tác động tốt, còn yếu tố sự hiểu biết về người khuyết tật, dạng khuyết tật và chính sách hỗ trợ người khuyết tật ở trên mức ít tác động, tiệm cận với tác động bình thường. Có nghĩa là theo người khuyết tật, để nâng cao vai trò kết nối, chúng ta cần phải đặc biệt chú ý đến tình trạng sức khỏe/khuyết tật và trình độ tay nghề của người khuyết tật.

Cụ thể: Tình trạng sức khỏe/khuyết tật (ĐTB = 3,25; ĐTV = 3; DLC = 0,54); Trình độ tay nghề của người khuyết tật (ĐTB = 3,13; ĐTV = 3; DLC = 0,46); Vấn đề thiếu kỹ năng, kinh nghiệm của người khuyết tật (ĐTB = 2,93; ĐTV = 3; DLC = 0,53); Vấn đề người khuyết tật đánh giá cao ý nghĩa của việc làm đối với họ (ĐTB = 2,7; ĐTV = 3; DLC = 0,56); Vấn đề về tâm lý mặc cảm, tự ti của người khuyết tật (ĐTB = 2,55; ĐTV = 3; DLC = 0,78); Vấn đề kỳ thị, định kiến, phân biệt đối xử người khuyết tật (ĐTB = 2,4; ĐTV = 2; DLC = 0,78); Vấn đề sự hiểu biết về người khuyết tật, dạng khuyết tật (ĐTB = 1,85; ĐTV = 2; DLC = 0,8); Vấn đề sự hiểu biết về chính sách hỗ trợ người khuyết tật (ĐTB = 1,85; ĐTV = 2,00; DLC = 0,8).

+ Yếu tố 3: người khuyết tật đánh giá các yếu tố chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước đối với phát triển nghề công tác xã hội, sự quan tâm của lãnh đạo phường, chính sách hỗ trợ người khuyết tật nói chung, chính sách hỗ trợ học nghề, tạo việc làm, vay vốn phát triển sản xuất kinh doanh cho người khuyết tật và chính sách hỗ trợ kinh phí cho nhân viên công tác xã hội trong thực hiện công tác giải quyết việc làm cho người khuyết tật ở trên mức tác động bình thường, tiệm cận với mức tác động tốt, trong đó, yếu tố chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước đối với phát triển nghề công tác xã hội được đánh giá cao hơn cả. Bên cạnh đó, họ lại chỉ đánh giá chính sách ưu đãi cho các doanh nghiệp tuyển dụng lao động khuyết tật và chính sách động viên tinh thần ở trên mức bình thường một chút. Có nghĩa là theo người khuyết tật, để nâng cao vai trò kết nối, chúng ta cần phải đặc biệt chú ý đến yếu tố chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước đối với phát triển nghề công tác xã hội.

Cụ thể: Chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước đối với phát triển nghề công tác xã hội (ĐTB = 2,85; ĐTV = 3; DLC = 0,53); Chính sách hỗ trợ học nghề, tạo việc làm, vay vốn phát triển sản xuất kinh doanh cho người khuyết tật (ĐTB = 2,83; ĐTV = 3; DLC = 0,45); Sự quan tâm của lãnh đạo

phường (ĐTB = 2,73; ĐTV = 3; ĐLC = 0,6); Chính sách hỗ trợ người khuyết tật nói chung (ĐTB = 2,68; ĐTV = 3; ĐLC = 0,57); Chính sách hỗ trợ kinh phí cho nhân viên công tác xã hội trong thực hiện công tác giải quyết việc làm cho người khuyết tật (ĐTB = 2,6; ĐTV = 3; ĐLC = 0,59); Chính sách ưu đãi cho các doanh nghiệp tuyển dụng lao động khuyết tật (ĐTB = 2,45; ĐTV = 2; ĐLC = 0,55); Chính sách động viên tinh thần (ĐTB = 2,25; ĐTV = 2; ĐLC = 0,71).

+ Yếu tố 4: người khuyết tật đánh giá yếu tố doanh nghiệp không muốn tuyển dụng người lao động khuyết tật ở trên mức tác động mạnh, còn yếu tố số lượng công việc mà người lao động khuyết tật có thể đáp ứng ít ở trên mức tác động bình thường, tiệm cận với mức tác động mạnh, trong khi đó yếu tố doanh nghiệp chưa nắm rõ các cơ chế chính sách hỗ trợ tuyển dụng lao động khuyết tật chỉ ở mức tác động bình thường. Có nghĩa là để nâng cao vai trò kết nối, chúng ta cần đặc biệt lưu ý đến việc doanh nghiệp không muốn tuyển dụng lao động khuyết tật.

Cụ thể: Doanh nghiệp không muốn tuyển dụng người lao động khuyết tật (ĐTB = 3,1; ĐTV = 3; ĐLC = 0,55); Số lượng công việc mà người lao động khuyết tật có thể đáp ứng ít (ĐTB = 2,75; ĐTV = 3; ĐLC = 0,67); Doanh nghiệp chưa nắm rõ các cơ chế chính sách hỗ trợ tuyển dụng lao động khuyết tật (ĐTB = 2; ĐTV = 2; ĐLC = 0,39).

Không tìm thấy sự khác biệt có ý nghĩa thống kê theo giới tính, độ tuổi, trình độ học vấn, dạng khuyết tật về mức độ tác động của các yếu tố trên đến vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật. Điều này có thể do số lượng khách thể nghiên cứu nhỏ, không đảm bảo số lượng để tiến hành các phép thống kê chuyên sâu.

- Đối với các bên liên quan, số liệu thu được như sau:

Bảng 2.6: Đánh giá của các bên liên quan về mức độ tác động của một số yếu tố đến vai trò kết nối

STT	Nội dung	ĐTB	ĐTV	ĐLC
1	Yếu tố nhân viên công tác xã hội			
1.1	Nhân viên công tác xã hội đánh giá cao ý nghĩa việc làm đối với người khuyết tật	2,78	3	0,6
1.2	Khả năng chuyên môn của người nhân viên công tác xã hội	2,87	3	0,55
1.3	Kinh nghiệm của người nhân viên công tác xã hội	2,91	3	0,6
1.4	Thái độ nhiệt tình, sự tâm huyết, lòng yêu nghề, hứng thú với công việc của người nhân viên công tác xã hội	3,09	3	0,51
	ĐTB chung của yếu tố bản thân người nhân viên công tác xã hội	2,91	3	0,46
2	Yếu tố người khuyết tật			
2.1	Người khuyết tật đánh giá cao ý nghĩa của việc làm đối với họ	3	3	0,6
2.2	Tình trạng sức khỏe/khuyết tật	3,13	3	0,81
2.3	Trình độ tay nghề của người khuyết tật	3,09	3	0,67
2.4	Vấn đề thiếu kỹ năng, kinh nghiệm của người khuyết tật	3	3	0,74
2.5	Vấn đề về tâm lý mặc cảm, tự ti của người khuyết tật	3	3	0,67
2.6	Vấn đề kỳ thị, định kiến, phân biệt đối xử người khuyết tật	2,65	3	0,57
2.7	Sự hiểu biết về người khuyết tật, dạng khuyết tật	2,09	2	0,67
2.8	Sự hiểu biết về chính sách hỗ trợ người khuyết tật	2,09	2	0,73
	ĐTB chung của yếu tố bản thân người khuyết tật	2,76	2,76	0,37
3	Yếu tố cơ chế, chính sách			
3.1	Chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước đối với phát triển nghề công tác xã hội	3,17	3	0,58
3.2	Sự quan tâm của lãnh đạo phường	3,13	3	0,58
3.3	Chính sách hỗ trợ người khuyết tật nói chung	2,91	3	0,6
3.4	Chính sách hỗ trợ học nghề, tạo việc làm, vay vốn phát triển sản xuất kinh doanh cho người khuyết tật	2,91	3	0,6
3.5	Chính sách hỗ trợ kinh phí cho nhân viên công tác xã hội trong thực hiện công tác giải quyết việc làm cho người khuyết tật	2,83	3	0,66
3.6	Chính sách ưu đãi cho các doanh nghiệp tuyển dụng lao động khuyết tật	2,91	3	0,51
3.7	Chính sách động viên tinh thần	2,83	3	0,72
	ĐTB chung của yếu tố cơ chế, chính sách	2,96	2,86	0,41

STT	Nội dung	ĐTB	ĐTV	ĐLC
4	Yếu tố cầu lao động			
4.1	Doanh nghiệp không muốn tuyển dụng người lao động khuyết tật	3,22	3	0,8
4.2	Số lượng công việc mà người lao động khuyết tật có thể đáp ứng ít	3,04	3	0,82
4.3	Doanh nghiệp chưa nắm rõ các cơ chế chính sách hỗ trợ tuyển dụng lao động khuyết tật	2,61	3	0,66
	ĐTB chung của yếu tố cầu lao động	2,96	3	0,65

(Nguồn: Kết quả khảo sát tháng 7/2017)

Từ số liệu bảng 2.6, chúng tôi nhận thấy các bên liên quan đánh giá yếu tố bản thân người nhân viên công tác xã hội, yếu tố bản thân người khuyết tật, yếu tố cơ chế, chính sách, yếu tố cầu lao động nhìn chung ở trên mức tác động bình thường, tiệm cận tác động mạnh đến vai trò kết nối.

Cụ thể: ĐTB của yếu tố bản thân người nhân viên công tác xã hội ở mức 2,91 (ĐTV = 3; ĐLC = 0,46), của yếu tố cơ chế, chính sách ở mức 2,76 (ĐTV = 2,76; ĐLC = 0,37); của yếu tố cầu lao động ở mức 2,96 (ĐTV = 2,86; ĐLC = 0,41); của yếu tố bản thân người khuyết tật ở mức 2,96 (ĐTV = 3; ĐLC = 0,65).

Xem xét ở từng yếu tố, chúng tôi nhận thấy:

+ Yếu tố 1: các bên liên quan đánh giá mức độ tác động của thái độ nhiệt tình, sự tâm huyết, lòng yêu nghề, hứng thú với công việc của người nhân viên công tác xã hội ở trên mức tác động mạnh (ĐTB = 3,09; ĐTV = 3; ĐLC = 0,51). Trong khi đó, họ đánh giá thấp hơn mức độ tác động của yếu tố kinh nghiệm của người nhân viên công tác xã hội (ĐTB = 2,91; ĐTV = 3; ĐLC = 0,6); yếu tố khả năng chuyên môn của người nhân viên công tác xã hội (ĐTB = 2,87; ĐTV = 3; ĐLC = 0,55) và của việc nhân viên công tác xã hội đánh giá cao ý nghĩa việc làm đối với người khuyết tật (ĐTB = 2,78; ĐTV = 3; ĐLC = 0,6). Có nghĩa là theo các bên liên quan, để nâng cao vai trò kết nối, chúng ta cần phải đặc biệt lưu ý đến sự tâm huyết, thái độ nhiệt tình, lòng yêu nghề và hứng thú với công việc của nhân viên công tác xã hội.

+ Yếu tố 2: các bên liên quan đánh giá yếu tố tình trạng sức khỏe/khuyết tật và trình độ tay nghề của người khuyết tật ở trên mức tác động mạnh, yếu tố người khuyết tật đánh giá cao ý nghĩa việc làm đối với họ, vấn đề tâm lý, mặc cảm, tự ti của người khuyết tật và vấn đề thiếu kỹ năng, kinh nghiệm của người khuyết tật ở mức tác động mạnh, vấn đề kỳ thị, định kiến, phân biệt đối xử người khuyết tật ở giữa mức tác động bình thường và tác động mạnh, còn yếu tố sự hiểu biết về người khuyết tật, dạng khuyết tật, chính sách hỗ trợ người khuyết tật chỉ ở mức bình thường. Có nghĩa là theo các bên liên quan, để nâng cao vai trò kết nối, chúng ta cần phải đặc biệt chú ý đến tình trạng sức khỏe/khuyết tật và trình độ tay nghề của người khuyết tật.

Cụ thể: Tình trạng sức khỏe/khuyết tật (ĐTB = 3,13; ĐTV = 3; DLC = 0,81); Trình độ tay nghề của người khuyết tật (ĐTB = 3,09; ĐTV = 3; DLC = 0,67); Người khuyết tật đánh giá cao ý nghĩa việc làm đối với họ (ĐTB = 3; ĐTV = 3; DLC = 0,6); Vấn đề thiếu kỹ năng, kinh nghiệm của người khuyết tật (ĐTB = 3; ĐTV = 3; DLC = 0,74); Vấn đề tâm lý mặc cảm, tự ti của người khuyết tật (ĐTB = 3; ĐTV = 3; DLC = 0,67); Vấn đề kỳ thị, định kiến, phân biệt đối xử người khuyết tật (ĐTB = 2,65; ĐTV = 3; DLC = 0,57); Sự hiểu biết về người khuyết tật, dạng khuyết tật (ĐTB = 2,09; ĐTV = 2; DLC = 0,67); Sự hiểu biết về chính sách hỗ trợ người khuyết tật (ĐTB = 2,09; ĐTV = 2; DLC = 0,73).

+ Yếu tố 3: các bên liên quan đánh giá yếu tố chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước đối với phát triển nghề công tác xã hội và sự quan tâm của lãnh đạo phường ở trên mức tác động mạnh, các yếu tố còn lại đều đánh giá ở trên mức tác động bình thường, tiệm cận với mức tác động mạnh.

Cụ thể: Chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước đối với phát triển nghề công tác xã hội (ĐTB = 3,17; ĐTV = 3; DLC = 0,58); Sự quan tâm của lãnh đạo phường (ĐTB = 3,13; ĐTV = 3; DLC = 0,58); Chính sách hỗ trợ người khuyết tật (ĐTB = 2,91; ĐTV = 3; DLC = 0,6); Chính sách hỗ trợ học

nghề, tạo việc làm, vay vốn phát triển sản xuất kinh doanh cho người khuyết tật (ĐTB = 2,91; ĐTV = 3; ĐLC = 0,6); Chính sách ưu đãi cho các doanh nghiệp tuyển dụng lao động khuyết tật (ĐTB = 2,91; ĐTV = 3; ĐLC = 0,51); Chính sách hỗ trợ kinh phí cho nhân viên công tác xã hội trong thực hiện công tác giải quyết việc làm cho người khuyết tật (ĐTB = 2,83; ĐTV = 3; ĐLC = 0,66); Chính sách động viên tinh thần (ĐTB = 2,83; ĐTV = 3; ĐLC = 0,72).

+ Yếu tố 4: các bên liên quan đánh giá yếu tố doanh nghiệp không muốn tuyển dụng người lao động khuyết tật và yếu tố số lượng công việc mà người lao động khuyết tật có thể đáp ứng ít ở trên mức tác động mạnh, còn yếu tố doanh nghiệp chưa nắm rõ các cơ chế, chính sách hỗ trợ tuyển dụng lao động khuyết tật ở giữa mức tác động bình thường và tác động mạnh.

Cụ thể: Doanh nghiệp không muốn tuyển dụng lao động khuyết tật (ĐTB = 3,22; ĐTV = 3; ĐLC = 0,8); Số lượng công việc mà người lao động khuyết tật có thể đáp ứng ít (ĐTB = 3,04; ĐTV = 3; ĐLC = 0,82); Doanh nghiệp chưa nắm rõ các cơ chế chính sách hỗ trợ tuyển dụng lao động khuyết tật (ĐTB = 2,61; ĐTV = 3; ĐLC = 0,66).

So sánh sự đánh giá mức độ tác động các yếu tố trên của người khuyết tật và các bên liên quan chúng tôi nhận thấy có một số điểm tương đồng và khác biệt. Cụ thể:

+ Yếu tố 1: Họ đều đánh giá mức độ tác động của yếu tố thái độ nhiệt tình, sự tâm huyết, lòng yêu nghề, hứng thú với công việc của người nhân viên công tác xã hội nhiều nhất, tuy nhiên người khuyết tật có đánh giá cao yếu tố đó hơn các bên liên quan. Ngoài ra, đối với các yếu tố còn lại, họ đều đánh giá ở trên mức tác động bình thường, tiệm cận với mức tác động mạnh.

+ Yếu tố 2: Họ đều đánh giá tác động của yếu tố tình trạng sức khỏe/khuyết tật, trình độ tay nghề của người khuyết tật nhiều nhất (đều trên mức tác động mạnh) và đánh giá tác động của yếu tố sự hiểu biết về người khuyết tật,

dạng khuyết tật, chính sách hỗ trợ người khuyết tật là thấp nhất (mức tác động bình thường). Đối với yếu tố người khuyết tật đánh giá cao ý nghĩa của việc làm đối với họ, vấn đề kỹ năng, kinh nghiệm, tâm lý, mặc cảm, tự ti của người khuyết tật và đặc biệt là vấn đề kỳ thị, định kiến phân biệt đối xử người khuyết tật được các bên liên quan đánh giá tác động cao hơn người khuyết tật.

+ Yếu tố 3: Đối với tất cả các yếu tố, các bên liên quan đều đánh giá mức độ tác động cao hơn người khuyết tật. Trong đó, yếu tố chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước đối với phát triển nghề công tác xã hội, sự quan tâm của lãnh đạo phường, chính sách ưu đãi các doanh nghiệp tuyển dụng lao động khuyết tật và chính sách động viên tinh thần được các bên liên quan đánh giá cao hơn hẳn người khuyết tật.

Tuy nhiên cũng có một số tương đồng đó là họ đều đánh giá tác động của yếu tố chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước đối với phát triển nghề công tác xã hội là nhiều nhất. Và các yếu tố chính sách hỗ trợ người khuyết tật nói chung, chính sách hỗ trợ học nghề, tạo việc làm, vay vốn phát triển sản xuất kinh doanh cho người khuyết tật và chính sách hỗ trợ kinh phí cho nhân viên công tác xã hội trong thực hiện giải quyết việc làm cho người khuyết tật đều ở trên mức tác động bình thường, tiệm cận với mức tác động mạnh.

+ Yếu tố 4: Đối với tất cả các yếu tố, các bên liên quan đều đánh giá mức độ tác động cao hơn người khuyết tật. Trong đó thể hiện rõ nhất ở yếu tố số lượng công việc mà người lao động khuyết tật có thể đáp ứng và doanh nghiệp chưa nắm rõ các cơ chế, chính sách hỗ trợ tuyển dụng lao động khuyết tật được các bên liên quan đánh giá cao hơn hẳn người khuyết tật.

Tuy nhiên cũng có sự tương đồng giữa sự đánh giá của các bên liên quan và người khuyết tật đó là họ đều đánh giá tác động của yếu tố doanh nghiệp không muốn tuyển dụng người lao động khuyết tật là nhiều nhất.

Tiểu kết Chương 2

Chương 2, luận văn đã đánh giá được những nội dung sau:

Mặc dù hiện nay một bộ phận người dân, người khuyết tật và các cán bộ phường Hà Cầu đã nhận thức được tầm quan trọng, ý nghĩa của việc làm đối với người khuyết tật nhưng tỷ lệ người khuyết tật đang chưa có việc làm trên địa bàn phường là lớn, những người khuyết tật có việc làm chủ yếu không hài lòng với công việc hiện tại, điều này phản ánh bên cạnh nhu cầu về việc làm của người khuyết tật, cơ hội và thực trạng công việc của họ còn đang rất khó khăn và thiếu công bằng.

Phần lớn người khuyết tật và các bên liên quan trên địa bàn phường Hà Cầu có hiểu biết không đầy đủ về nhân viên công tác xã hội cũng như vai trò mà nhân viên công tác xã hội đảm nhận. Điều này có thể xuất phát từ nguyên nhân hiện nay trên địa bàn phường số lượng nhân viên công tác xã hội còn ít và không được người khuyết tật, các bên liên quan nhận diện đúng tư cách nhân viên công tác xã hội mà là với tư cách cán bộ phường. Do đó, tất cả các hoạt động của nhân viên công tác xã hội về hỗ trợ người khuyết tật đều do cán bộ phường kiêm nhiệm. Từ đó cũng dẫn đến việc khi người khuyết tật gặp phải các khó khăn về tìm kiếm việc làm họ đã không biết tìm ai để có được sự hỗ trợ hiệu quả.

Mức độ tương tác của cán bộ phường và người khuyết tật khá thường xuyên. Người khuyết tật đến gặp cán bộ phường chủ yếu là vì các chương trình, chính sách ưu đãi cho người khuyết tật, còn học nghề và tư vấn giới thiệu việc làm không được bản thân người khuyết tật quan tâm nhiều. Điều này có nghĩa là chính người khuyết tật cũng không có nhiều nhu cầu đi làm.

Nhìn chung, người khuyết tật và các bên liên quan đánh giá các hoạt động của cán bộ phường trong công tác hỗ trợ giải quyết việc làm cho họ ở mức bình thường. Mặc dù người khuyết tật đánh giá năng lực chuyên môn

của cán bộ phường khi hỗ trợ giải quyết việc làm cho họ là tốt nhưng họ lại đánh giá kết quả hỗ trợ giải quyết việc làm vẫn chưa thực sự hiệu quả. Từ đó có thể thấy rằng, công tác hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật tại phường mới chỉ thực hiện được một phần, còn kết quả cuối cùng là tạo dựng việc làm bền vững cho người khuyết tật vẫn chưa thực hiện được.

Người khuyết tật và các bên liên quan đều đánh giá yếu tố bản thân người nhân viên công tác xã hội, yếu tố bản thân người khuyết tật, yếu tố cơ chế, chính sách và yếu tố cầu lao động tác động mạnh đến vai trò kết nối. Trong đó họ đều cho rằng yếu tố thái độ nhiệt tình, sự tâm huyết, lòng yêu nghề, hứng thú với công việc của người nhân viên công tác xã hội, yếu tố tình trạng sức khỏe/khuyết tật, yếu tố chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước đối với phát triển nghề công tác xã hội, yếu tố doanh nghiệp không muốn tuyển dụng người lao động khuyết tật tác động nhiều nhất đến vai trò kết nối.

CHƯƠNG 3

GIẢI PHÁP - KHUYẾN NGHỊ

Từ các kết quả nghiên cứu tại Chương 2, chúng tôi nhận thấy tồn tại một số vấn đề liên quan đến công tác hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật ở phường Hà Cầu, quận Hà Đông như sau:

- Về phía người khuyết tật:
 - + Bản thân họ không có những điều kiện tốt để tìm kiếm được những công việc phù hợp do sự khuyết tật của họ.
 - + Bản thân họ không có nhu cầu đi làm nhiều.
 - + Một số người khuyết tật không biết đến các dịch vụ tư vấn hỗ trợ việc làm.
- Liên quan tới công việc của nhân viên công tác xã hội:
 - + Phường chưa có vị trí việc làm cho nhân viên công tác xã hội đúng với mã nghề: nhân viên công tác xã hội làm việc với tư cách cán bộ phường, phần lớn cán bộ phường làm việc trong lĩnh vực giải quyết việc làm cho người khuyết tật đều là làm thay vị trí của nhân viên công tác xã hội.
 - + Cán bộ phường vẫn chưa thực hiện tốt việc xác định vấn đề của người khuyết tật và tìm hiểu, đánh giá các chính sách, dịch vụ, nguồn lực sẵn có trong cộng đồng liên quan đến việc làm cho người khuyết tật.
 - + Cán bộ phường vẫn chưa thực hiện tốt việc khẳng định năng lực của người khuyết tật đối với gia đình, cộng đồng, xã hội và đề cao sự chủ động của họ trong tìm kiếm việc làm, tạo việc làm cho bản thân và trợ giúp những người đồng cảnh.
 - + Cán bộ phường vẫn chưa thực hiện tốt việc cung cấp thông tin, các yêu cầu của các doanh nghiệp tuyển dụng lao động khuyết tật và đưa người khuyết tật đến các doanh nghiệp đó.
 - + Cán bộ phường vẫn chưa thực hiện tốt hoạt động tuyên truyền, vận động bằng hội nghị, trực tiếp thông qua trò chuyện và chưa thực hiện tốt hoạt

động tuyên truyền, vận động bằng văn bản đối với người khuyết tật.

- Về phía chính quyền phường: Hiện nay, Ủy ban nhân dân phường Hà Cầu chưa có chức danh cho nhân viên công tác xã hội, vì vậy các công tác hỗ trợ cho người khuyết tật đang được cán bộ phường kiêm nhiệm thực hiện dẫn đến kết quả thực hiện công tác hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật không mang lại hiệu quả thật sự.

Với những tồn tại này, chúng tôi đề xuất một số biện pháp nhằm nâng cao nhận thức của người dân nói chung và người khuyết tật nói riêng về vị trí vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội tại cộng đồng trong hoàn thiện và phát triển hoạt động hỗ trợ giải quyết việc làm hiệu quả cho người khuyết tật tại phường Hà Cầu, quận Hà Đông, thành phố Hà Nội như sau:

3.1. Đối với chính quyền phường và nhân viên công tác xã hội

- Chính quyền phường cần thành lập đội ngũ nhân viên công tác xã hội:

Theo thông tư số 07/2013/TT-BLĐTBXH ngày 24/5/2013 của Bộ Lao động – Thương binh & Xã hội đã chỉ rõ: Đội ngũ nhân viên công tác xã hội phường là đội ngũ thực hiện các nghiệp vụ công tác xã hội theo sự phân công của Chủ tịch Ủy ban nhân dân phường, được lựa chọn theo các tiêu chí:

+ Tiêu chuẩn năng lực: Nắm được quy trình, kỹ năng thực hành công tác xã hội ở mức độ cơ bản để trợ giúp đối tượng; hiểu biết về chế độ chính sách trợ giúp đối tượng; nắm vững chức trách, nhiệm vụ của cộng tác viên công tác xã hội; tổ chức phối hợp hiệu quả với các cơ quan, đơn vị liên quan trong quá trình thực hiện nhiệm vụ về công tác xã hội.

+ Tiêu chuẩn về trình độ: Có chứng chỉ, chứng nhận đã tham gia các lớp tập huấn, bồi dưỡng kiến thức hoặc có bằng cấp về nghiệp vụ công tác xã hội, tâm lý, xã hội học, giáo dục đặc biệt và các chuyên ngành xã hội khác phù hợp với nhiệm vụ công tác xã hội. Từ năm 2015, đạt chuẩn tối thiểu trình độ trung cấp nghề công tác xã hội hoặc chuyên ngành khác có liên quan đến công tác xã hội.

+ Tiêu chuẩn về đạo đức: phải có tư cách đạo đức tốt; thực hiện tốt các chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước; chưa có tiền án, tiền sự.

+ Ngoài những điều quy định trong thông tư, nhân viên công tác xã hội cần có sự nhiệt tình, sự tâm huyết với nghề nghiệp, lòng yêu nghề, trách nhiệm và hứng thú với công việc.

Đối tượng phục vụ của đội ngũ này bao gồm: người cao tuổi; người khuyết tật; người tâm thần và người rối nhiễu tâm trí; người nhiễm HIV/AIDS; người nghèo; trẻ em; nạn nhân bị buôn bán; nạn nhân của bạo lực gia đình và phân biệt đối xử về giới; đối tượng xã hội cần sự bảo vệ khẩn cấp; người nghiện ma túy, người bán dâm; người sau cai nghiện; cha, mẹ, người chăm sóc trẻ em cần sự bảo vệ khẩn cấp; đối tượng khác có nhu cầu sử dụng dịch vụ công tác xã hội.

Nhiệm vụ của đội ngũ này trong công tác hỗ trợ người khuyết tật là:

+ Thu thập, tiếp nhận thông tin, yêu cầu trợ giúp của người khuyết tật trên địa bàn để báo cáo kịp thời với Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp phường, công chức văn hóa-xã hội cấp phường có hướng giải quyết; sàng lọc, phân loại người khuyết tật và đề xuất với Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp phường giới thiệu chuyển tuyến người khuyết tật đến các cơ sở bảo trợ xã hội, trung tâm công tác xã hội, cơ sở y tế phục hồi chức năng, cơ sở giáo dục-đào tạo và các cơ sở khác phù hợp.

+ Theo dõi, đánh giá diễn biến tình trạng sức khỏe, quan hệ gia đình, xã hội và các nhu cầu trợ giúp của người khuyết tật, đề xuất cấp có thẩm quyền thực hiện hoặc các biện pháp trợ giúp kịp thời, phù hợp, trực tiếp giải quyết, như: Tư vấn, tham vấn, trị liệu, hòa giải, giáo dục thuyết phục, ngăn chặn, cách ly.

+ Tham gia triển khai thực hiện các chính sách, chương trình trợ giúp cho người khuyết tật, nhóm người khuyết tật trên địa bàn.

+ Kiểm tra, giám sát, rà soát và định kỳ tổng hợp, báo cáo kết quả thực

hiện các chính sách, chương trình trợ giúp xã hội về người khuyết tật trên địa bàn với Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp phường.

- + Tham gia các cuộc điều tra, khảo sát về người khuyết tật do cấp trên tổ chức tại địa bàn (nếu có).

- + Tham gia các hoạt động giáo dục, truyền thông nâng cao nhận thức và thay đổi hành vi của người dân nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động trợ giúp xã hội về người khuyết tật tại cộng đồng.

Các bước để thành lập đội ngũ nhân viên công tác xã hội:

- + Bước 1: Công chức Lao động – Thương binh & Xã hội đề xuất, tham mưu Chủ tịch Ủy ban nhân dân phường về việc thành lập đội ngũ công tác viên công tác xã hội cấp phường;

- + Bước 2: Căn cứ đề xuất và tham mưu của công chức Lao động – Thương binh & Xã hội, Chủ tịch Ủy ban nhân dân phường xem xét tình hình địa phương để quyết định số lượng công tác viên công tác xã hội và giao nhiệm vụ lựa chọn đội ngũ công tác viên công tác xã hội đảm bảo các tiêu chuẩn về năng lực, trình độ và đạo đức (theo Thông tư số 07/2013/TT-BLĐTBXH hướng dẫn);

- + Bước 3: Sau khi đã lựa chọn được người đảm bảo các yêu cầu, tiêu chí làm công tác viên công tác xã hội, Chủ tịch Ủy ban nhân dân phường ban hành Quyết định thành lập đội ngũ công tác viên công tác xã hội phường kèm theo quy chế tổ chức và hoạt động của đội ngũ công tác viên công tác xã hội.

Để đội ngũ công tác viên công tác xã hội phường hoạt động có hiệu quả thì quy chế tổ chức và hoạt động của đội ngũ công tác viên công tác xã hội cần phải rõ ràng, cụ thể về đối tượng phục vụ, nhiệm vụ, tiêu chuẩn và chế độ phụ cấp (cụ thể tại phụ lục số 3); đồng thời cần phải thường xuyên bồi dưỡng, nâng cao nghiệp vụ công tác xã hội cho đội ngũ công tác viên công tác xã hội bằng các phương pháp như bồi dưỡng tập trung hàng năm đối với đội ngũ

cộng tác viên công tác xã hội các phường trên địa bàn thành phố Hà Nội do Trung tâm Công tác xã hội Hà Nội tổ chức hoặc bồi dưỡng riêng cho đội ngũ cộng tác viên công tác xã hội do phường mời giáo viên để tự tổ chức...

- Để nâng cao hiệu quả giải quyết việc làm cho người khuyết tật tại phường Hà Cầu thì nhân viên công tác xã hội cần thực hiện các hoạt động sau:

Đối với công tác quản lý đối tượng, điều phối:

+ Để công tác hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật có hiệu quả, mỗi nhân viên công tác xã hội chỉ nên phụ trách từ 1 đến 3 người khuyết tật. Họ cần đến gặp từng người khuyết tật do mình phụ trách để lập hồ sơ theo dõi, quản lý, đồng thời sử dụng các kiến thức, kỹ năng công tác xã hội để thực hiện đánh giá vấn đề của người khuyết tật, từ đó làm cơ sở lên kế hoạch trợ giúp cho từng người.

+ Nhân viên công tác xã hội cần thường xuyên tìm hiểu, cập nhật, đánh giá các chương trình, chính sách hỗ trợ, các nguồn lực sẵn có trong cộng đồng liên quan đến việc làm cho người khuyết tật bằng nhiều phương pháp khác nhau như thông qua báo, đài, mạng, cán bộ Lao động - Thương binh & Xã hội, Trung tâm Dịch vụ việc làm, Trung tâm Công tác xã hội...

Đối với hoạt động nâng cao nhận thức của người khuyết tật

Nhân viên công tác xã hội cần khẳng định được năng lực của người khuyết tật đối với gia đình, cộng đồng, xã hội và đề cao sự chủ động của họ trong tìm kiếm việc làm, tạo việc làm cho bản thân và trợ giúp những người đồng cảnh bằng các phương pháp như thông qua trò chuyện trực tiếp, tham vấn, tư vấn về tâm lý hoặc thông qua các hội nghị biểu dương, tặng quà những người khuyết tật đã vượt khó đi lên để tiếp tục học tập, để làm việc tạo ra thu nhập nuôi sống bản thân, đóng góp cho gia đình, cộng đồng và trợ giúp những người khuyết tật khác.

Đối với hoạt động tư vấn và kết nối

+ Trên cơ sở sự tìm hiểu, đánh giá của nhân viên công tác xã hội về các chương trình, chính sách hỗ trợ, nguồn lực sẵn có liên quan đến việc làm của

người khuyết tật, nhân viên công tác xã hội sử dụng kỹ năng tham vấn, tư vấn để cung cấp cho người khuyết tật về những chương trình, chính sách và nguồn lực đó. Đồng thời, thường xuyên lượng giá về từng buổi hỗ trợ, những mặt được, mặt chưa được để rút kinh nghiệm. Ngoài ra, để công tác hỗ trợ giải quyết việc làm hiệu quả, nhân viên công tác xã hội nên đưa người khuyết tật đến các doanh nghiệp tuyển dụng lao động khuyết tật để hỗ trợ, hướng dẫn họ trong các vấn đề đi lại, tâm lý,...

+ Khi hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật cần quan tâm đến tình trạng sức khỏe/khuyết tật của người khuyết tật, ưu tiên những người khuyết tật nhẹ, có điều kiện sức khỏe tốt, rồi đến những người khuyết tật dạng nặng, sức khỏe đảm bảo có nhu cầu việc làm. Đồng thời cần quan tâm đến dạng khuyết tật và tình trạng khuyết tật của từng người để giới thiệu, bố trí công việc sao cho phù hợp.

+ Cần thường xuyên cập nhật những thay đổi của người khuyết tật theo từng chu kỳ (từng ngày, từng tuần, từng tháng, từng quý, từng năm). Đối với trường hợp đang hỗ trợ, mới có việc làm, cần thường xuyên hỏi thăm, hỗ trợ tâm lý, có thể với tần suất cao như từng ngày, từng tuần. Đối với trường hợp đã ổn định công việc một thời gian, có thể giảm tần suất hỗ trợ, cập nhật và theo dõi theo từng tháng, từng quý, thậm chí là từng năm.

Đối với hoạt động tuyên truyền, vận động

Nội dung tuyên truyền, vận động cần ngắn gọn, xúc tích, đạt được mục đích của hoạt động tuyên truyền, vận động.

Tuyên truyền, vận động bằng nhiều hình thức khác nhau:

+ Đối với phương pháp tuyên truyền trên hệ thống loa truyền thanh cần tăng cường thời lượng phát thanh, mỗi tuần 3 lần, mỗi lần từ 15 phút trở lên.

+ Đối với phương pháp tuyên truyền bằng văn bản: nội dung văn bản cần đầy đủ, ngắn gọn, xúc tích, đề mục cần nổi bật, để người dân nhìn qua là có thể nắm

bắt được mục đích của văn bản. Ngoài ra văn bản cần được thông báo niêm yết tại các khu dân cư đông đúc, nơi người dân và người khuyết tật có thể thường xuyên nhìn thấy như trụ sở phường, trụ sở của các tổ dân phố, khu chung cư,...

+ Đối với phương pháp tuyên truyền bằng hội nghị: Nhân ngày khuyết tật Việt Nam 18/4, tổ chức hội nghị mời người khuyết tật trên địa bàn để tôn vinh những điển hình lao động tiên tiến, những tấm gương vượt khó vươn lên, thúc đẩy hoạt động tạo việc làm cho người khuyết tật, giúp người khuyết tật vượt qua mặc cảm khuyết tật của mình mà tự tin hơn với bản thân. Thông qua Hội nghị này để vận động các nguồn xã hội hóa, thành lập quỹ hỗ trợ tạo việc làm cho người khuyết tật. Hoặc có thể lồng ghép nội dung tuyên truyền, vận động những hệ thống có lợi cho người khuyết tật với các hội nghị khác để nâng cao hiệu quả hoạt động hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật.

+ Đối với phương pháp trò chuyện trực tiếp thì đòi hỏi người nhân viên công tác xã hội có các kỹ năng tham vấn, tư vấn, lượng thông tin cung cấp cần đầy đủ, mang tính hấp dẫn, phải cung cấp được những yêu cầu của doanh nghiệp, nhà tuyển dụng,...để người khuyết tật hiểu và nắm rõ....

3.2. Đối với người khuyết tật và gia đình người khuyết tật

- Người khuyết tật tự đứng lên thành lập câu lạc bộ việc làm dành cho người khuyết tật:

Câu lạc bộ việc làm dành cho người khuyết tật là một hình thức sinh hoạt nhóm dành cho người khuyết tật và các tổ chức, doanh nghiệp mong muốn hỗ trợ, tuyển dụng lao động khuyết tật với mục đích hỗ trợ tạo dựng việc làm bền vững cho người khuyết tật.

Mục tiêu của câu lạc bộ:

+ Là nơi do chính người khuyết tật đứng lên tổ chức và điều hành, là nơi giao lưu dành riêng cho người khuyết tật và những người/tổ chức/doanh nghiệp...muốn hỗ trợ, tìm kiếm lao động khuyết tật hoặc giao lưu, chia sẻ

cùng người khuyết tật.

- + Là nơi giúp người khuyết tật tự tìm hiểu hoặc được tư vấn các thông tin về việc làm, các chương trình, chính sách của Nhà nước và địa phương nhằm hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật và các vấn đề liên quan khác: doanh nghiệp/tổ chức muốn tuyển dụng lao động khuyết tật, các yêu cầu đáp ứng công việc,....

- + Là nơi người khuyết tật có thể giao lưu, chia sẻ kinh nghiệm, thể hiện tâm tư tình cảm, trao đổi những khó khăn trong tìm kiếm việc làm, xin việc, làm việc và các vấn đề khác trong cuộc sống để cùng giúp nhau vượt qua những khó khăn, trở ngại đó.

Để thành lập câu lạc bộ hỗ trợ tạo việc làm cho người khuyết tật cần có sự ủng hộ của cả hệ thống chính quyền, tổ dân phố, gia đình và bản thân người khuyết tật. Nhân viên công tác xã hội sẽ là người hướng dẫn, hỗ trợ, cung cấp các tài liệu, thông tin, kỹ năng, kinh nghiệm và kết nối các nguồn lực giúp người khuyết tật thành lập, tổ chức, điều hành câu lạc bộ (Hướng dẫn thành lập câu lạc bộ xem tại phụ lục 4).

- Người khuyết tật cần luôn luôn phấn đấu, rèn luyện sức khỏe, tinh thần vượt khó, không ngại khổ, không né tránh khó khăn, vượt qua được mặc cảm, tự ti của chính mình, đồng thời cần có tinh thần học hỏi, không ngừng nâng cao trình độ của bản thân.

- Gia đình người khuyết tật cần luôn động viên, ủng hộ người khuyết tật tìm kiếm công việc và làm việc, không cho rằng người khuyết tật là gánh nặng hay không thể làm được gì, mà cần cho họ niềm tin rằng họ có thể làm việc và tự nuôi sống được bản thân như những người bình thường khác.

3.3. Đối với hệ thống chính sách

- Đối với vấn đề phát triển nghề công tác xã hội tại địa phương:

- + Cần có văn bản hướng dẫn cụ thể của cơ quan cấp trên về thành lập

đội ngũ cộng tác viên công tác xã hội cơ sở, về cách thức tổ chức, các thức hoạt động, thanh kiểm tra tư cách, kết quả hoạt động của đội ngũ này tại địa phương và bố trí kinh phí, phụ cấp để đội ngũ này hoạt động.

+ Phát triển công tác đào tạo về chuyên ngành công tác xã hội để có được một đội ngũ nhân viên công tác xã hội có trình độ, có chuyên môn, có khả năng ứng dụng cao. Điều này rất cần trong quá trình đào tạo, song song với lý thuyết cơ bản cần phải kết hợp ứng dụng, thực hành thật nhiều để giúp họ có được thực tế tiếp xúc với đối tượng, kinh nghiệm rút ra từ bản thân khi làm việc.

- Hệ thống chính sách về người khuyết tật cần đi vào cuộc sống một cách đồng bộ, rộng khắp, cần được hoàn thiện và mang tính cụ thể cao, cần có chế tài rõ ràng, cơ chế giám sát thỏa đáng nhằm bảo vệ quyền lợi của người khuyết tật.

- Các chính sách ưu đãi của Nhà nước cần nghiên cứu và hấp dẫn hơn đối với doanh nghiệp sử dụng lao động khuyết tật. Chính sách ưu đãi cần sát với thực tế, mang tính vận dụng cao, tùy vào đặc điểm và quy mô của từng doanh nghiệp mà có những quy định và ưu đãi phù hợp, đặc biệt những doanh nghiệp có quy mô sản xuất nhỏ lẻ, sử dụng ít lao động cũng cần đặc biệt quan tâm có những chính sách ưu đãi để phát triển.

- Cần nghiên cứu, đi sâu, đi sát vào tình hình thực tế việc làm, nguyện vọng, mong muốn của người khuyết tật, tùy vào từng địa phương, đặc điểm vùng, miền, điều kiện kinh tế - xã hội – văn hóa mà có những chính sách ưu đãi, chính sách tạo việc làm cho người khuyết tật phù hợp, mang tính hiệu quả cao.

Tiểu kết Chương 3

Chương 3 của luận văn đã đưa ra được:

Một số vấn đề tồn tại liên quan đến công tác hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật ở phường Hà Cầu, quận Hà Đông.

Trên cơ sở đó, luận văn đã đề xuất một số biện pháp nhằm nâng cao nhận thức của người dân nói chung và người khuyết tật nói riêng về vị trí vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội tại cộng đồng trong hoàn thiện và phát triển hoạt động hỗ trợ giải quyết việc làm hiệu quả cho người khuyết tật tại phường Hà Cầu, quận Hà Đông, thành phố Hà Nội đối với chính quyền phường, nhân viên công tác xã hội, đối với người khuyết tật, gia đình người khuyết tật và đối với hệ thống chính sách. Trong đó, các biện pháp tập trung vào việc thành lập đội ngũ nhân viên công tác xã hội cơ sở và đưa đội ngũ này đi vào hoạt động hiệu quả, việc thành lập câu lạc bộ việc làm của người khuyết tật và vấn đề phát triển nghề công tác xã hội tại địa phương.

KẾT LUẬN

Ngành công tác xã hội chính là ngành trợ giúp đối tượng yếu thế, hỗ trợ tạo dựng nền An sinh xã hội vững chắc cho nước nhà, trong đó việc làm cho người khuyết tật chính là một vấn đề mang tính kinh tế, xã hội sâu sắc hiện nay, mà đội ngũ nhân viên công tác xã hội cơ sở lại giữ vai trò vô cùng quan trọng trong công tác giải quyết việc làm cho họ, đặc biệt là vai trò kết nối, bởi đây chính là đội ngũ gần nhất với người khuyết tật trên địa bàn, đưa các chế độ, chính sách ưu đãi đến với người khuyết tật; kêu gọi, kết nối các nguồn lực nhằm hỗ trợ, giải quyết vấn đề cho người khuyết tật.

Về mặt lý luận, luận văn đã đưa ra được hệ thống lý thuyết về vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật chính là việc nhân viên công tác xã hội kết nối người khuyết tật với nguồn lực sẵn có nhằm giúp cho người khuyết tật có được việc làm bền vững phù hợp với điều kiện, năng lực của người khuyết tật; cùng với các đặc điểm của vai trò này là tính mục đích, tính đối tượng và tính trung gian. Ngoài ra, luận văn đã đưa ra được một số yếu tố tác động đến vai trò kết nối là yếu tố bản thân người nhân viên công tác xã hội, yếu tố bản thân người khuyết tật, yếu tố cơ chế, chính sách và yếu tố cầu lao động.

Trong phần thực trạng, luận văn đã đưa ra được những đánh giá, kết luận như sau:

Tỷ lệ người khuyết tật đang chưa có việc làm trên địa bàn phường Hà Cầu là đa số. Những người khuyết tật có việc làm chủ yếu không hài lòng với công việc hiện tại. Điều này phản ánh: bên cạnh nhu cầu về việc làm của người khuyết tật, cơ hội việc làm và thực trạng công việc của người khuyết tật hiện nay đang rất khó khăn và thiếu công bằng.

Hiện nay, trên địa bàn phường Hà Cầu đã có nhân viên công tác xã hội

nhưng số lượng còn ít và không được người khuyết tật và các bên liên quan nhận diện đúng tư cách nhân viên công tác xã hội mà là với tư cách cán bộ phường. Do đó, tất cả các hoạt động của nhân viên công tác xã hội về hỗ trợ người khuyết tật phần lớn đều do cán bộ phường kiêm nhiệm.

Phần lớn người khuyết tật và các bên liên quan trên địa bàn phường có hiểu biết không đầy đủ về nhân viên công tác xã hội cũng như vai trò mà nhân viên công tác xã hội đảm nhận.

Công tác hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật tại phường nhìn chung chỉ được người khuyết tật và các bên liên quan đánh giá ở mức độ bình thường, chưa mang lại hiệu quả thật sự đó là tạo dựng được việc làm bền vững cho người khuyết tật. Trong đó, họ đều đánh giá không cao việc cán bộ phường đề cao sự chủ động của người khuyết tật trong tìm kiếm việc làm cho bản thân, trợ giúp những người đồng cảnh; việc cán bộ phường khẳng định năng lực của người khuyết tật đối với gia đình, cộng đồng, xã hội; việc cán bộ phường cung cấp thông tin, các yêu cầu, đưa người khuyết tật đến các doanh nghiệp tuyển dụng lao động khuyết tật và việc cán bộ phường thực hiện các hoạt động tuyên truyền, vận động bằng văn bản, hội nghị và trực tiếp thông qua trò chuyện. Thậm chí về việc đưa người khuyết tật đến các doanh nghiệp tuyển dụng lao động khuyết tật còn được các bên liên quan đánh giá không tốt.

Các yếu tố bản thân người nhân viên công tác xã hội, yếu tố bản thân người khuyết tật, yếu tố cơ chế, chính sách, yếu tố cầu lao động nhìn chung được người khuyết tật và các bên liên quan đánh giá ở trên mức tác động bình thường, tiệm cận tác động mạnh đến vai trò kết nối. Trong đó, họ đều đánh giá mức độ tác động của yếu tố thái độ nhiệt tình, sự tâm huyết, lòng yêu nghề, hứng thú với công việc của người nhân viên công tác xã hội, yếu tố tình trạng sức khỏe/khuyết tật, yếu tố chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước đối với phát triển nghề công tác xã hội, yếu tố doanh nghiệp không

muốn tuyển dụng người lao động khuyết tật là nhiều nhất.

Trên cơ sở thực trạng đó, luận văn đã đề xuất một số biện pháp nhằm nâng cao nhận thức của người dân nói chung và người khuyết tật nói riêng về vị trí vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội tại cộng đồng trong hoàn thiện và phát triển hoạt động hỗ trợ giải quyết việc làm hiệu quả cho người khuyết tật tại phường Hà Cầu, quận Hà Đông, thành phố Hà Nội đối với chính quyền phường, nhân viên công tác xã hội, đối với người khuyết tật, gia đình người khuyết tật và đối với hệ thống chính sách. Trong đó, các biện pháp tập trung vào việc thành lập đội ngũ nhân viên công tác xã hội cơ sở và đưa đội ngũ này đi vào hoạt động hiệu quả, việc thành lập câu lạc bộ việc làm của người khuyết tật và vấn đề phát triển nghề công tác xã hội tại địa phương.

Qua luận văn, tác giả muốn gửi đến một cái nhìn tổng thể hơn về công tác hỗ trợ người khuyết tật tại cơ sở, những vướng mắc cần được tháo gỡ từ cơ chế, chính sách, cơ quan chỉ đạo đến những người thực thi nhiệm vụ, gia đình và chính bản thân người khuyết tật. Nếu không có sự đồng lòng, góp sức, cố gắng của tất cả các bên thì công tác hỗ trợ người khuyết tật vẫn sẽ không thể tháo bỏ được vướng mắc, đặc biệt là công tác hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật, một vấn đề mang tính thời sự, cần được các cấp, các ngành và mọi người dân quan tâm.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tiếng Việt:

1. Trần Thị Tú Anh (2014), *Pháp luật về vấn đề giải quyết việc làm cho người lao động khuyết tật ở Việt Nam hiện nay*.
2. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội – VNAH – CRS (2015), *Dạy nghề/Việc làm đối với người khuyết tật ở Việt Nam – Chính sách và thực tiễn*, tr.5-7, Nhà xuất bản Quân đội nhân dân, Hà Nội.
3. Bùi Thế Cường, Đặng Thị Việt Phương, Trịnh Huy Hóa (2012, dịch), *Từ điển xã hội học Oxford (1998)*, Nhà xuất bản Đại học Quốc gia Hà Nội, tr.589-590.
4. Vũ Thị Châm (2016), *Vai trò của nhân viên công tác xã hội cấp cơ sở trong việc thực hiện chế độ chính sách cho người khuyết tật Hà Nội*.
5. Đào Thị Kim Dung (2014), *Pháp luật về dạy nghề đối với người khuyết tật ở Việt Nam*.
6. Nguyễn Thị Hồng (2015), *Hỗ trợ giải quyết việc làm cho lao động thất nghiệp đang hưởng trợ cấp thất nghiệp trên địa bàn tỉnh Quảng Ninh*.
7. Đỗ Thị Mai Huyền (2014), *Giải quyết việc làm cho lao động nông thôn huyện Phú Mỹ, tỉnh Bình Định*.
8. Nguyễn Thị Thanh Huyền (2015), *Tạo việc làm cho người lao động huyện Yên Dũng, tỉnh Bắc Giang*.
9. Trần Văn Kham (2013), *Công tác xã hội với người khuyết tật*.
10. Phạm Thị Kiều Lê (2014), *Thực trạng hỗ trợ việc làm cho trẻ em khuyết tật (Nghiên cứu tại Trung tâm dạy nghề Nhân đạo và Trung tâm dạy nghề từ thiện Quỳnh Hoa)*.
11. Bùi Thị Xuân Mai (chủ biên, 2012), *Giáo trình Nhập môn công tác xã hội*, tr.12-148, Nhà xuất bản Lao động – Xã hội, Hà Nội.

12. Quốc hội (2012), *Bộ luật Lao động*, tr.4-50.
13. Quốc hội (2013), *Luật Việc làm*, tr.2-4.
14. Quốc hội (2014), *Luật Giáo dục nghề nghiệp*, tr.4-35.
15. Sở Lao động – Thương binh và Xã hội Hà Nội (2016), *Văn bản về công tác giảm nghèo, bảo trợ xã hội*, tr.177-200, Hà Nội.
16. Nguyễn Thị Tâm (2016), *Vai trò của nhân viên công tác xã hội trong việc thực hiện chính sách hỗ trợ tạo dựng việc làm cho người khuyết tật trong độ tuổi lao động (nghiên cứu trường hợp tại thị trấn Kim Bài, Thanh Oai, Hà Nội)*, tr.8-10.
17. Ủy ban nhân dân phường Hà Cầu (2016), *Báo cáo đánh giá tình hình chính trị - kinh tế - xã hội của phường Hà Cầu năm 2016*.
18. Ủy ban nhân dân phường Hà Cầu (2017), *Tổng hợp số liệu người khuyết tật năm 2017*.

Tài liệu tiếng Anh:

19. Australian Association of Social Workers (2016). Scope of Social Work Practice: Social Work in Disability. Melbourne:AASW National office.
20. Chiteraka Ch. (2010). People with Disabilities and the Role of social workers in Lesotho. Social Work and Society International Online Journal, Vol.8, No 1.

Tài liệu mạng:

21. *Cơ sở lý luận và thực tiễn ngành công tác xã hội với người khuyết tật*, Học viện Khoa học Xã hội. Địa chỉ:
<http://gass.edu.vn/Detail.aspx?ArticleID=2390&TenBai=Sinh-hoat-khoa-hoc--%E2%80%9CCo-so-ly-luan-va-thuc-tien-nganh-cong-tac-xa-hoi-voi-nguoi-khuyet-tat%E2%80%9D&CatdID=225&CatdIDParent=227> 16h10
[18/8/2017](#)

22. *Người khuyết tật*, Bách khoa toàn thư mở Wikipedia. Địa chỉ:
https://vi.wikipedia.org/wiki/Ng%C6%B0%E1%BB%9Di_khuy%E1%BA%BFt_t%E1%BA%ADt
23. *Nhân viên công tác xã hội là ai và có những vai trò gì*, Trung tâm công tác xã hội Quảng Ninh. Địa chỉ: <http://www.congtacxahoiquangninh.vn/cau-hoi-8-nhan-vien-cong-tac-xa-hoi-la-ai-va-co-nhung-vai-tro-gi>
24. *Vai trò của nhân viên công tác xã hội*, Khoa Khoa học Xã hội và Nhân văn Đại học Đông Á. Địa chỉ:
<http://www.donga.edu.vn/NCKH/tabid/1229/cat/1623/ArticleDetailId/12707/ArticleId/12705/Default.aspx>

PHỤ LỤC

Phụ lục 1: Mẫu phiếu khảo sát và phiếu phỏng vấn sâu

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG XÃ HỘI

KHOA CÔNG TÁC XÃ HỘI

PHIẾU KHẢO SÁT

(Dành cho người khuyết tật trong độ tuổi lao động phường Hà Cầu)

Kính thưa ông/bà!

Tôi tên là Nguyễn Thị Minh Hương, hiện đang là học viên cao học thuộc khoa Công tác xã hội, trường Đại học Lao động Xã hội. Để thực hiện nghiên cứu đề tài luận văn thạc sĩ: *“Vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật tại phường Hà Cầu, quận Hà Đông, thành phố Hà Nội”*, kính mong ông/bà tham gia đóng góp ý kiến vào bảng hỏi dưới đây.

Ông/bà vui lòng điền dấu (x) vào ô phù hợp với ý kiến của ông/bà và để trống những ô không phù hợp. Ông/bà cũng có thể ghi ý kiến khác của mình bên cạnh mỗi câu trả lời. Những thông tin mà ông/bà cung cấp chỉ nhằm mục đích phục vụ nghiên cứu và đảm bảo được giữ kín.

Xin trân trọng cảm ơn sự tham gia của ông/bà!

Phần A. Thông tin chung

A1. Họ tên (có thể không ghi):.....

A2. Giới tính:.....

A3. Tuổi:.....

A4. Trình độ học vấn:.....

A5. Dạng khuyết tật:.....

A6. Mức độ khuyết tật:.....

Phần B. Nội dung khảo sát thực trạng việc làm của người khuyết tật tại phường Hà Cầu, quận Hà Đông, thành phố Hà Nội

B1. Theo ông/bà, việc làm đối với người khuyết tật là:

☐	Rất quan trọng
☐	Quan trọng
☐	Bình thường
☐	Ít quan trọng
☐	Không quan trọng

B2. Ông/bà cho biết tình trạng việc làm của ông/bà hiện nay?

☐ Chưa có việc làm

☐ Đã từng có việc làm

☐ Có việc làm

Nếu chưa có việc làm, ông/bà cho biết lý do vì sao:.....

Nếu đã từng có việc làm, ông/bà cho biết vì sao lại nghỉ việc:.....

Nếu có việc làm, ông/bà cho biết:

- Công việc ông/bà đang làm:.....

- Mức lương hiện tại của ông/bà:.....

- Ông/bà có hài lòng về công việc của mình không:.....

- Nếu không, ông/bà cho biết lý do vì sao:.....

Phần C. Thông tin về vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội

C1. Theo ông/bà, nhân viên công tác xã hội là: (có thể chọn nhiều câu trả lời)

☐ Là người được đào tạo và trang bị các kiến thức và kỹ năng trong công tác xã hội

☐ Là người trợ giúp các đối tượng yếu thế trong xã hội (người khuyết tật, người nghèo...), nâng cao khả năng giải quyết và đối phó với vấn đề trong cuộc sống của đối tượng

☐ Là người tạo cơ hội để các đối tượng yếu thế tiếp cận được nguồn lực cần thiết

☐ Là người thúc đẩy sự tương tác giữa các cá nhân, giữa cá nhân với môi trường

☐ Là người tạo ảnh hưởng tới chính sách xã hội, các cơ quan, tổ chức vì lợi ích của cá nhân, gia đình, nhóm và cộng đồng thông qua hoạt động nghiên cứu và hoạt động thực tiễn

☐ Khác: (ghi rõ)

C2. Trên địa bàn phường của ông/bà, đã có nhân viên công tác xã hội hoạt động chưa?

☐ Có

☐ Chưa

C3. Giả sử có nhân viên công tác xã hội hoạt động trên địa bàn phường của ông/bà, thì ông/bà cho rằng vai trò của họ là gì? (có thể lựa chọn nhiều câu trả lời)

☐	Vai trò là người vận động nguồn lực
☐	Vai trò là người kết nối, trung gian
☐	Vai trò là người biện hộ
☐	Vai trò là người vận động/hoạt động xã hội
☐	Vai trò là người giáo dục
☐	Vai trò người tạo sự thay đổi
☐	Vai trò là người tư vấn
☐	Vai trò là người tham vấn
☐	Vai trò là người trợ giúp xây dựng và thực hiện kế hoạch cộng đồng
☐	Vai trò là người chăm sóc, người trợ giúp
☐	Vai trò là người quản lý hành chính
☐	Người tìm hiểu, khám phá cộng đồng
☐	Khác: (ghi rõ)

Phần D. Nội dung khảo sát thực trạng vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật trên địa bàn phường Hà Cầu, quận Hà Đông, thành phố Hà Nội.

D1. Ông/bà có thường xuyên gặp nhân viên công tác xã hội/cán bộ phường không?

☐	Rất thường xuyên
☐	Thường xuyên
☐	Bình thường
☐	Ít thường xuyên
☐	Chưa bao giờ gặp

D2. Ông/bà cho biết ông/bà gặp nhân viên công tác xã hội/cán bộ phường về vấn đề gì? (có thể lựa chọn nhiều câu trả lời)

☐ Xác định mức độ khuyết tật/ Trợ cấp xã hội hàng tháng
☐ Học nghề và tư vấn giới thiệu việc làm
☐ Chương trình, chính sách ưu đãi cho người khuyết tật
☐ Trang thiết bị hỗ trợ
☐ Khác:.....

D3. Ông/bà cho biết khi tìm kiếm việc làm ông bà có đến gặp nhân viên công tác xã hội/cán bộ phường không?

☐ Có
☐ Không

Nếu có, ông/bà đến gặp với mục đích gì?.....

Nếu không, ông/bà cho biết lý do vì sao?.....

D4. Khi gặp nhân viên công tác xã hội/cán bộ phường, ông/bà nhận thấy nhân viên công tác xã hội/cán bộ phường đã thực hiện những hoạt động nào sau đây?

STT	Nội dung đánh giá	Rất tốt	Tốt	Bình thường	Không tốt
1	Vai trò nâng cao nhận thức cho người khuyết tật về ý nghĩa của việc làm đối với họ				
1.1	Khẳng định năng lực của người khuyết tật đối với gia đình, cộng đồng và xã hội	3	2	1	0
1.2	Đánh giá cao những lợi ích của việc làm đối với người khuyết tật	3	2	1	0
1.3	Đề cao sự chủ động của người khuyết tật trong tìm kiếm việc làm, tạo việc làm cho bản thân và trợ giúp những người đồng cảnh	3	2	1	0
2	Tư vấn và kết nối các chương trình, chính sách, nguồn lực sẵn có hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật				
2.1	Cung cấp thông tin, hướng dẫn và hỗ trợ về các chương trình, chính sách hỗ trợ học nghề, tạo việc làm, vay vốn phát triển sản xuất, kinh doanh cho người khuyết tật	3	2	1	0

STT	Nội dung đánh giá	Rất tốt	Tốt	Bình thường	Không tốt
2.2	Cung cấp thông tin và kết nối người khuyết tật đến các Trung tâm, Hội, tổ chức hỗ trợ học nghề, việc làm cho người khuyết tật	3	2	1	0
2.3	Cung cấp thông tin về các doanh nghiệp tuyển dụng lao động khuyết tật và các yêu cầu của doanh nghiệp đó	3	2	1	0
2.4	Đưa người khuyết tật đến các doanh nghiệp đang tuyển dụng lao động khuyết tật	3	2	1	0
3	Tuyên truyền, vận động các hệ thống có lợi cho giải quyết việc làm cho người khuyết tật				
3.1	Tuyên truyền, vận động bằng loa phát thanh	3	2	1	0
3.2	Tuyên truyền, vận động bằng văn bản	3	2	1	0
3.3	Tuyên truyền, vận động bằng hội nghị	3	2	1	0
3.4	Tuyên truyền, vận động trực tiếp thông qua trò chuyện	3	2	1	0

D5. Ông/bà vui lòng đánh giá thái độ của nhân viên công tác xã hội/cán bộ phường trong công tác hỗ trợ giải quyết việc làm cho ông/bà?

☐ Rất nhiệt tình
☐ Nhiệt tình
☐ Bình thường
☐ Ít nhiệt tình
☐ Không nhiệt tình

D6. Ông/bà vui lòng đánh giá năng lực chuyên môn của nhân viên công tác xã hội/cán bộ phường trong công tác hỗ trợ giải quyết việc làm cho ông/bà?

☐ Rất tốt
☐ Tốt
☐ Bình thường
☐ Không tốt

D7. Ông/bà vui lòng đánh giá kết quả công tác hỗ trợ giải quyết việc làm của nhân viên công tác xã hội/cán bộ phường?

☐ Rất hiệu quả
☐ Hiệu quả
☐ Bình thường
☐ Không hiệu quả

Phần E. Một số yếu tố tác động đến vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật

Ông/bà vui lòng đánh giá mức độ tác động của một số yếu tố dưới đây đến vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội (NVCTXH) trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật (NKT)?

TT	Một số yếu tố tác động	Mức độ				
		Tác động rất mạnh	Tác động mạnh	Tác động trung bình	Ít tác động	Không tác động
1	Yếu tố bản thân người nhân viên công tác xã hội (NVCTXH)					
1.1	NVCTXH đánh giá cao ý nghĩa việc làm đối với NKT	4	3	2	1	0
1.2	Khả năng chuyên môn của người NVCTXH	4	3	2	1	0
1.3	Kinh nghiệm của người NVCTXH	4	3	2	1	0
1.4	Thái độ nhiệt tình, sự tâm huyết, lòng yêu nghề, hứng thú với công việc của người NVCTXH	4	3	2	1	0
1.5	Khác: (ghi rõ).....					
2	Yếu tố bản thân người khuyết tật					
2.1	Người khuyết tật đánh giá cao ý nghĩa của việc làm đối với họ	4	3	2	1	0
2.2	Tình trạng sức khỏe/khuyết tật	4	3	2	1	0
2.3	Trình độ tay nghề của người khuyết tật	4	3	2	1	0
2.4	Vấn đề thiếu kỹ năng, kinh nghiệm của người khuyết tật	4	3	2	1	0

TT	Một số yếu tố tác động	Mức độ				
		Tác động rất mạnh	Tác động mạnh	Tác động trung bình	Ít tác động	Không tác động
2.5	Vấn đề về tâm lý mặc cảm, tự ti của người khuyết tật	4	3	2	1	0
2.6	Vấn đề kỳ thị, định kiến, phân biệt đối xử người khuyết tật	4	3	2	1	0
2.7	Sự hiểu biết về người khuyết tật, dạng khuyết tật	4	3	2	1	0
2.8	Sự hiểu biết về chính sách hỗ trợ người khuyết tật	4	3	2	1	0
2.9	Khác: (ghi rõ).....					
3	Yếu tố cơ chế chính sách					
3.1	Chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước đối với phát triển nghề công tác xã hội	4	3	2	1	0
3.2	Sự quan tâm của lãnh đạo phường	4	3	2	1	0
3.3	Chính sách hỗ trợ người khuyết tật nói chung	4	3	2	1	0
3.4	Chính sách hỗ trợ học nghề, tạo việc làm, vay vốn phát triển sản xuất kinh doanh cho người khuyết tật	4	3	2	1	0
3.5	Chính sách hỗ trợ kinh phí cho nhân viên công tác xã hội trong thực hiện công tác giải quyết việc làm cho người khuyết tật	4	3	2	1	0
3.6	Chính sách ưu đãi cho các doanh nghiệp tuyển dụng lao động khuyết tật	4	3	2	1	0
3.7	Chính sách động viên tinh thần	4	3	2	1	0
3.8	Khác: (ghi rõ).....					
4	Yếu tố cầu lao động					
4.1	Doanh nghiệp không muốn tuyển dụng người lao động khuyết tật	4	3	2	1	0

TT	Một số yếu tố tác động	Mức độ				
		Tác động rất mạnh	Tác động mạnh	Tác động trung bình	Ít tác động	Không tác động
4.2	Số lượng công việc mà người lao động khuyết tật có thể đáp ứng ít	4	3	2	1	0
4.3	Doanh nghiệp chưa nắm rõ các cơ chế chính sách hỗ trợ tuyển dụng lao động khuyết tật	4	3	2	1	0
4.4.	Khác: (ghi rõ).....	4	3	2	1	0

Phần F: Giải pháp nâng cao vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật

Ông/bà có đề xuất, kiến nghị gì để nâng cao vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật?

Đối với Nhà nước:

.....

.....

.....

.....

Đối với doanh nghiệp:

.....

.....

.....

Đối với nhân viên công tác xã hội:

.....

.....

.....

Đối với bản thân:

.....

.....

.....

Cảm ơn sự chia sẻ của ông/bà!

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG XÃ HỘI
KHOA CÔNG TÁC XÃ HỘI

PHIẾU KHẢO SÁT

*(Dành cho các bên liên quan đến công tác hỗ trợ giải quyết việc làm
cho người khuyết tật)*

Kính thưa ông/bà!

Tôi tên là Nguyễn Thị Minh Hương, hiện đang là học viên cao học thuộc khoa Công tác xã hội, trường Đại học Lao động Xã hội. Để thực hiện nghiên cứu đề tài luận văn thạc sĩ: *“Vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật tại phường Hà Cầu, quận Hà Đông, thành phố Hà Nội”*, tôi kính mong ông/bà tham gia đóng góp ý kiến vào bảng hỏi dưới đây.

Ông/bà vui lòng điền dấu (x) vào ô phù hợp với ý kiến của ông/bà và để trống những ô không phù hợp. Ông/bà cũng có thể ghi ý kiến khác của mình bên cạnh mỗi câu trả lời. Tôi xin khẳng định những thông tin thu được chỉ nhằm mục đích phục vụ nghiên cứu và đảm bảo giữ kín thông tin mà ông/bà cung cấp.

Xin chân thành cảm ơn sự tham gia của ông/bà!

Ngày phỏng vấn:...../...../.....

Phần A. Thông tin chung

A1. Họ tên (có thể không ghi):.....

A2. Giới tính:

A3. Tuổi

A4. Trình độ văn hóa.....

A5. Trình độ chuyên môn:.....

A6. Số năm công tác trong lĩnh vực hỗ trợ người khuyết tật:.....(năm)

A7. Vị trí công tác:.....

Phần B. Thông tin về nhân viên công tác xã hội

B1. Theo ông/bà, nhân viên công tác xã hội là: (có thể chọn nhiều câu trả lời)

☐ Là người được đào tạo và trang bị các kiến thức và kỹ năng trong công tác xã hội
☐ Là người trợ giúp các đối tượng yếu thế trong xã hội (người khuyết tật, người nghèo...), nâng cao khả năng giải quyết và đối phó với vấn đề trong cuộc sống của đối tượng
☐ Là người tạo cơ hội để các đối tượng yếu thế tiếp cận được nguồn lực cần thiết
☐ Là người thúc đẩy sự tương tác giữa các cá nhân, giữa cá nhân với môi trường
☐ Là người tạo ảnh hưởng tới chính sách xã hội, các cơ quan, tổ chức vì lợi ích của cá nhân, gia đình, nhóm và cộng đồng thông qua hoạt động nghiên cứu và hoạt động thực tiễn
☐ Khác: (ghi rõ)

B2. Ở cơ quan ông/bà đã có vị trí nào cho nhân viên công tác xã hội chưa?

☐ Có.
☐ Chưa.
Nếu chưa có, ông/bà cho biết lý do:

B3. (Trong trường hợp không có nhân viên công tác xã hội) Giả sử có vị trí cho nhân viên công tác xã hội trong cơ quan của ông/bà, ông/bà cho rằng vai trò của họ là gì? (có thể lựa chọn nhiều câu trả lời)

☐ Vai trò là người vận động nguồn lực
☐ Vai trò là người kết nối, trung gian
☐ Vai trò là người biện hộ
☐ Vai trò là người vận động/hoạt động xã hội
☐ Vai trò là người giáo dục
☐ Vai trò người tạo sự thay đổi
☐ Vai trò là người tư vấn
☐ Vai trò là người tham vấn
☐ Vai trò là người trợ giúp xây dựng và thực hiện kế hoạch cộng đồng

☐ Vai trò là người chăm sóc, người trợ giúp
☐ Vai trò là người quản lý hành chính
☐ Người tìm hiểu, khám phá cộng đồng
☐ Khác: (ghi rõ)

Phần C. Đánh giá vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật

C1. Theo ông/bà, việc làm đối với người khuyết tật là:

☐ Rất quan trọng
☐ Quan trọng
☐ Bình thường
☐ Ít quan trọng
☐ Không quan trọng

C2. Ông/bà vui lòng đánh giá thực trạng và nhu cầu việc làm của người khuyết tật trên địa bàn phường?

.....

.....

C3. Trong làm việc với người khuyết tật, nếu ông/bà là nhân viên công tác xã hội thì theo ông/bà cần phải thực hiện những vai trò nào dưới đây?

☐ Vai trò là người vận động nguồn lực
☐ Vai trò là người kết nối, trung gian
☐ Vai trò là người biện hộ
☐ Vai trò là người vận động/hoạt động xã hội
☐ Vai trò là người giáo dục
☐ Vai trò người tạo sự thay đổi
☐ Vai trò là người tư vấn
☐ Vai trò là người tham vấn
☐ Vai trò là người trợ giúp xây dựng và thực hiện kế hoạch cộng đồng
☐ Vai trò là người chăm sóc, người trợ giúp
☐ Vai trò là người quản lý hành chính
☐ Người tìm hiểu, khám phá cộng đồng
☐ Khác: (ghi rõ)

C4. Theo ông/bà, vai trò kết nối giữa nhân viên công tác xã hội với người khuyết tật là: (có thể lựa chọn nhiều câu trả lời)

☐ Nhân viên công tác xã hội có đầy đủ những thông tin về các dịch vụ, chính sách, nguồn tài nguyên sẵn có từ các cơ quan, tổ chức, cá nhân làm việc trong lĩnh vực can thiệp, hỗ trợ, chăm sóc cho người khuyết tật
☐ Nhân viên công tác xã hội ở vào vị trí trung gian để giới thiệu các dịch vụ, chính sách, nguồn tài nguyên của các cơ quan, tổ chức, cá nhân này tới cộng đồng người khuyết tật
☐ Nhân viên công tác xã hội giúp người khuyết tật tiếp cận với nguồn lực một cách dễ dàng nhằm giải quyết những vấn đề, những khó khăn mà họ gặp phải trong cuộc sống, trong công việc
☐ Nhân viên công tác xã hội duy trì và nâng cao chất lượng cuộc sống của người khuyết tật
☐ Khác: (ghi rõ)

C5. Ông/bà vui lòng đánh giá vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội phường/cán bộ phường trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật?

Stt	Nội dung đánh giá	Rất tốt	Tốt	Bình thường	Không tốt
1	Đối với công tác quản lý đối tượng, điều phối				
1.1	Thu thập các thông tin của người khuyết tật: họ tên, giới tính, năm sinh, dạng khuyết tật, việc làm, nhu cầu...	3	2	1	0
1.2	Xác định được vấn đề của người khuyết tật	3	2	1	0
1.3	Tìm hiểu, đánh giá các chính sách, dịch vụ, các hệ thống, chương trình hỗ trợ, nguồn lực sẵn có trong cộng đồng liên quan đến việc làm của người khuyết tật	3	2	1	0
2	Vai trò nâng cao nhận thức cho người khuyết tật về ý nghĩa của việc làm đối với họ				
2.1	Khẳng định năng lực của người khuyết tật đối với gia đình, cộng đồng và xã hội	3	2	1	0
2.2	Đánh giá cao những lợi ích của việc làm đối với người khuyết tật	3	2	1	0
2.3	Đề cao sự chủ động của người khuyết tật trong tìm kiếm việc làm, tạo việc làm cho bản thân và trợ giúp những người đồng cảnh	3	2	1	0

Stt	Nội dung đánh giá	Rất tốt	Tốt	Bình thường	Không tốt
3	Tư vấn và kết nối các chương trình, chính sách, nguồn lực sẵn có hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật				
3.1	Cung cấp thông tin, hướng dẫn và hỗ trợ về các chương trình, chính sách hỗ trợ học nghề, tạo việc làm, vay vốn phát triển sản xuất, kinh doanh cho người khuyết tật	3	2	1	0
3.2	Cung cấp thông tin và kết nối người khuyết tật đến các Trung tâm, Hội, tổ chức hỗ trợ học nghề, việc làm cho người khuyết tật	3	2	1	0
3.3	Cung cấp thông tin về các doanh nghiệp tuyển dụng lao động khuyết tật và các yêu cầu của doanh nghiệp đó	3	2	1	0
3.4	Đưa người khuyết tật đến các doanh nghiệp đang tuyển dụng lao động khuyết tật	3	2	1	0
4	Tuyên truyền, vận động các hệ thống có lợi cho giải quyết việc làm cho người khuyết tật				
4.1	Tuyên truyền, vận động bằng loa phát thanh	3	2	1	0
4.2	Tuyên truyền, vận động bằng văn bản	3	2	1	0
4.3	Tuyên truyền, vận động bằng hội nghị	3	2	1	0
4.4	Tuyên truyền, vận động trực tiếp	3	2	1	0

Về vấn đề này, ông/bà có thêm những ý kiến nào khác?

Đối với công tác quản lý đối tượng:

.....

Đối với công tác tìm hiểu, đánh giá các chương trình, chính sách, các nguồn lực sẵn có trong cộng đồng liên quan đến giải quyết việc làm cho người khuyết tật:

.....

Đối với công tác kết nối, tư vấn giới thiệu việc làm:

.....

Đối với công tác truyền thông, vận động các hệ thống có lợi cho giải quyết việc làm cho người khuyết tật:

.....

.....

.....

C6. Ông/bà cho biết những thuận lợi và khó khăn trong việc thực hiện vai trò kết nối của mình trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật?

.....

.....

.....

Phần D. Đánh giá về một số yếu tố tác động đến vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật

Ông/bà vui lòng đánh giá mức độ tác động của một số yếu tố dưới đây đến vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội (NVCTXH) trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật (NKT)?

TT	Một số yếu tố tác động	Mức độ				
		Tác động rất mạnh	Tác động mạnh	Tác động trung bình	Ít tác động	Không tác động
1	Yếu tố bản thân người nhân viên công tác xã hội (NVCTXH)					
1.1	NVCTXH đánh giá cao ý nghĩa việc làm đối với NKT	4	3	2	1	0
1.2	Khả năng chuyên môn của người NVCTXH	4	3	2	1	0
1.3	Kinh nghiệm của người NVCTXH	4	3	2	1	0
1.4	Thái độ nhiệt tình, sự tâm huyết, lòng yêu nghề, hứng thú với công việc của người NVCTXH	4	3	2	1	0
1.6	Khác: (ghi rõ).....	4	3	2	1	0
2	Yếu tố bản thân người khuyết tật					
2.1	Người khuyết tật đánh giá cao ý nghĩa của việc làm đối với họ	4	3	2	1	0
2.2	Tình trạng sức khỏe/khuyết tật	4	3	2	1	0

2.3	Trình độ tay nghề của người khuyết tật	4	3	2	1	0
2.4	Vấn đề thiếu kỹ năng, kinh nghiệm của người khuyết tật	4	3	2	1	0
2.5	Vấn đề về tâm lý mặc cảm, tự ti của người khuyết tật	4	3	2	1	0
2.6	Vấn đề kỳ thị, định kiến, phân biệt đối xử người khuyết tật	4	3	2	1	0
2.7	Sự hiểu biết về người khuyết tật, dạng khuyết tật	4	3	2	1	0
2.8	Sự hiểu biết về chính sách hỗ trợ người khuyết tật	4	3	2	1	0
2.9	Khác: (ghi rõ).....	4	3	2	1	0
3	Yếu tố cơ chế chính sách					
3.1	Chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước đối với phát triển nghề công tác xã hội	4	3	2	1	0
3.2	Sự quan tâm của lãnh đạo phường	4	3	2	1	0
3.3	Chính sách hỗ trợ người khuyết tật nói chung	4	3	2	1	0
3.4	Chính sách hỗ trợ học nghề, tạo việc làm, vay vốn phát triển sản xuất kinh doanh cho người khuyết tật	4	3	2	1	0
3.5	Chính sách hỗ trợ kinh phí cho nhân viên công tác xã hội trong thực hiện công tác giải quyết việc làm cho người khuyết tật	4	3	2	1	0
3.6	Chính sách ưu đãi cho các doanh nghiệp tuyển dụng lao động khuyết tật	4	3	2	1	0
3.7	Chính sách động viên tinh thần	4	3	2	1	0
3.8	Khác: (ghi rõ).....	4	3	2	1	0

4	Yếu tố cầu lao động					
4.1	Doanh nghiệp không muốn tuyển dụng người lao động khuyết tật	4	3	2	1	0
4.2	Số lượng công việc mà người lao động khuyết tật có thể đáp ứng ít	4	3	2	1	0
4.3	Doanh nghiệp chưa nắm rõ các cơ chế chính sách hỗ trợ tuyển dụng lao động khuyết tật	4	3	2	1	0
4.4.	Khác: (ghi rõ).....	4	3	2	1	0

Phần E: Giải pháp nâng cao vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật

Ông/bà có đề xuất, kiến nghị gì để nâng cao vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật?

Đối với Nhà nước:

.....

Đối với doanh nghiệp:

.....

Đối với nhân viên công tác xã hội:

.....

Đối với bản thân:

.....

**Xin chân thành cảm ơn ông/bà đã cung cấp đầy đủ thông tin
để tôi hoàn thành đề tài nghiên cứu của mình!**

PHỎNG VẤN SÂU DÀNH CHO NGƯỜI KHUYẾT TẬT

1. Ông/bà vui lòng đánh giá về việc làm và cơ hội việc làm cho người khuyết tật? Những khó khăn, thuận lợi khi người khuyết tật tìm kiếm việc làm và làm việc?
2. Ông/bà vui lòng mô tả nhân viên công tác xã hội phường và những hoạt động của nhân viên công tác xã hội phường?
3. Ông/bà cho biết tần suất và mục đích ông/bà đến gặp nhân viên công tác xã hội/cán bộ phường?
4. Ông/bà vui lòng đánh giá những hoạt động mà nhân viên công tác xã hội/cán bộ phường đã thực hiện khi hỗ trợ giải quyết việc làm cho ông/bà?
5. Ông/bà vui lòng đánh giá thái độ, năng lực chuyên môn của nhân viên công tác xã hội/cán bộ phường trong công tác hỗ trợ giải quyết việc làm cho ông/bà?
6. Ông/bà nhận thấy những ích lợi gì sau khi được nhân viên công tác xã hội hỗ trợ giải quyết việc làm của nhân viên công tác xã hội/cán bộ phường?
7. Ông/bà vui lòng đánh giá mức độ tác động của yếu tố bản thân người nhân viên công tác xã hội, bản thân người khuyết tật, cơ chế chính sách, cầu lao động đến vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật?
8. Ông/bà có đề xuất, kiến nghị gì để nâng cao nhận thức của người dân nói chung và người khuyết tật nói riêng về vị trí vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội tại cộng đồng và để nâng cao vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật?

Cảm ơn sự chia sẻ của ông/bà!

PHỎNG VẤN SÂU DÀNH CHO LÃNH ĐẠO, CÁN BỘ, NHÂN VIÊN PHƯỜNG VÀ CÁC ĐƠN VỊ LIÊN QUAN

1. Ông/bà vui lòng đánh giá về việc làm và cơ hội việc làm cho người khuyết tật? Những khó khăn, thuận lợi khi người khuyết tật tìm kiếm việc làm và làm việc?
2. Ông/bà vui lòng đánh giá về thực trạng và nhu cầu việc làm của người khuyết tật trên địa bàn phường?
3. Ông/bà hiểu như thế nào về nhân viên công tác xã hội và vai trò của nhân viên công tác xã hội?
4. Ông/bà vui lòng đánh giá thực trạng đội ngũ nhân viên công tác xã hội phường? Những thuận lợi, khó khăn của đội ngũ nhân viên công tác xã hội phường khi thực hiện công tác hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật?
5. Ông/bà vui lòng đánh giá thực trạng về công tác hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật tại phường?
6. Ông/bà vui lòng đánh giá mức độ tác động của yếu tố bản thân người nhân viên công tác xã hội, bản thân người khuyết tật, cơ chế chính sách, cầu lao động đến vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật?
7. Ông/bà có đề xuất, kiến nghị gì để nâng cao nhận thức của người dân nói chung và người khuyết tật nói riêng về vị trí vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội tại cộng đồng và để nâng cao vai trò kết nối của nhân viên công tác xã hội trong hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật?

Cảm ơn sự chia sẻ của ông/bà!

**Phụ lục 2: Tổng hợp số liệu người khuyết tật phường Hà Cầu tháng 7
năm 2017**

STT	Nội dung	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
1	Tổng số người khuyết tật tại phường Hà Cầu	118	100
2	Giới tính		
	Nữ	54	45,76
	Nam	64	54,24
3	Dạng khuyết tật		
	Vận động	35	29,66
	Nhìn	8	6,78
	Thần kinh, tâm thần	43	36,44
	Nghe, nói	5	4,24
	Trí tuệ	23	19,49
	Khác	4	3,39
4	Độ tuổi		
	Từ 0 đến dưới 6 tuổi	4	3,39
	Từ 6 đến dưới 16 tuổi	20	16,95
	Từ 16 đến dưới 30 tuổi	19	16,10
	Từ 30 đến dưới 60 tuổi	48	40,68
	Từ 60 tuổi trở lên	27	22,88
5	Trình độ học vấn		
	Mù chữ	48	40,68
	Đã tốt nghiệp tiểu học	19	16,10
	Đã tốt nghiệp trung học cơ sở	29	24,58
	Đã tốt nghiệp trung học phổ thông	16	13,56
	Đã tốt nghiệp trung học chuyên nghiệp	0	0,00
	Đã tốt nghiệp Cao đẳng, Đại học	6	5,08
	Đã tốt nghiệp trên đại học	0	0,00

STT	Nội dung	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
6	Mức độ khuyết tật		
	Người khuyết tật đặc biệt nặng	12	10,17
	Người khuyết tật nặng	76	64,41
	Người khuyết tật nhẹ	30	25,42
7	Người khuyết tật còn khả năng lao động	42	
	Đã có việc làm	6	
	Chưa có việc làm	36	
8	Tổng số hộ nghèo phường	13 hộ	
	Số hộ nghèo có thành viên khuyết tật	9 hộ	
9	Tổng số hộ cận nghèo của phường	13 hộ	
	Số hộ cận nghèo có thành viên khuyết tật	4 hộ	

(Nguồn: Tổng hợp số liệu người khuyết tật phường Hà Cầu tháng 7/2017)

Phụ lục 3: Quy chế tổ chức và hoạt động của đội ngũ công tác viên công tác xã hội phường Hà Cầu

QUY CHẾ TỔ CHỨC VÀ HOẠT ĐỘNG CỦA ĐỘI NGŨ CỘNG TÁC VIÊN CÔNG TÁC XÃ HỘI PHƯỜNG HÀ CẦU

(Ban hành theo Quyết định số .../QĐ-UBND ngày ... tháng... năm của Chủ tịch UBND phường Hà Cầu)

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

Quy chế này áp dụng cho Đội ngũ cộng tác viên công tác xã hội phường Hà Cầu được thành lập theo Quyết định số:/QĐ/UBND ngày tháng năm của Chủ tịch UBND phường Hà Cầu).

Điều 2. Đối tượng phục vụ của cộng tác viên công tác xã hội

Đối tượng phục vụ của cộng tác viên công tác xã hội gồm: người cao tuổi; người khuyết tật; người tâm thần và người rối nhiễu tâm trí; người nhiễm HIV/AIDS; người nghèo; trẻ em; nạn nhân bị buôn bán; nạn nhân của bạo lực gia đình và phân biệt đối xử về giới; đối tượng xã hội cần sự bảo vệ khẩn cấp; người nghiện ma túy, người bán dâm; người sau cai nghiện; cha, mẹ, người chăm sóc trẻ em cần sự bảo vệ khẩn cấp; đối tượng khác có nhu cầu sử dụng dịch vụ công tác xã hội (sau đây gọi là đối tượng).

Điều 3. Nhiệm vụ của cộng tác viên công tác xã hội

1. Nhiệm vụ chung

Cộng tác viên công tác xã hội cấp phường thực hiện các nghiệp vụ công tác xã hội theo sự phân công của Chủ tịch Ủy ban nhân dân phường.

2. Nhiệm vụ cụ thể

a) Thu thập, tiếp nhận thông tin, yêu cầu trợ giúp của đối tượng trên địa bàn để báo cáo kịp thời với Chủ tịch Ủy ban nhân dân phường, công chức văn hóa-xã hội phường có hướng giải quyết; sàng lọc, phân loại đối tượng và đề

xuất với Chủ tịch Ủy ban nhân dân phường giới thiệu chuyển tuyến đối tượng đến các cơ sở bảo trợ xã hội, trung tâm công tác xã hội, cơ sở y tế-phục hồi chức năng, cơ sở giáo dục-đào tạo và các cơ sở khác phù hợp.

b) Theo dõi, đánh giá diễn biến tình trạng sức khỏe, quan hệ gia đình, xã hội và các nhu cầu trợ giúp của đối tượng, đề xuất cấp có thẩm quyền thực hiện hoặc các biện pháp trợ giúp kịp thời, phù hợp, trực tiếp giải quyết, như: Tư vấn, tham vấn, trị liệu, hòa giải, giáo dục thuyết phục, ngăn chặn, cách ly.

c) Tham gia triển khai thực hiện các chính sách, chương trình trợ giúp cho đối tượng, nhóm đối tượng trên địa bàn.

d) Kiểm tra, giám sát, rà soát và định kỳ tổng hợp, báo cáo kết quả thực hiện các chính sách, chương trình trợ giúp xã hội trên địa bàn với Chủ tịch Ủy ban nhân dân phường.

đ) Tham gia các cuộc điều tra, khảo sát về lao động - người có công và xã hội do cấp trên tổ chức tại địa bàn (nếu có).

e) Tham gia các hoạt động giáo dục, truyền thông nâng cao nhận thức và thay đổi hành vi của người dân nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động trợ giúp xã hội tại cộng đồng.

g) Thực hiện các nhiệm vụ khác theo sự phân công của Chủ tịch Ủy ban nhân dân phường.

Điều 4. Tiêu chuẩn cộng tác viên công tác xã hội cấp phường

1. Tiêu chuẩn năng lực

a) Nắm được quy trình, kỹ năng thực hành công tác xã hội ở mức độ cơ bản để trợ giúp đối tượng;

b) Hiểu biết về chế độ chính sách trợ giúp đối tượng;

c) Nắm vững chức trách, nhiệm vụ của cộng tác viên công tác xã hội;

d) Tổ chức phối hợp hiệu quả với các cơ quan, đơn vị liên quan trong quá trình thực hiện nhiệm vụ về công tác xã hội.

2. Tiêu chuẩn về trình độ

Có chứng chỉ, chứng nhận đã tham gia các lớp tập huấn, bồi dưỡng kiến thức hoặc có bằng cấp về nghiệp vụ công tác xã hội, tâm lý, xã hội học, giáo dục đặc biệt và các chuyên ngành xã hội khác phù hợp với nhiệm vụ công tác xã hội.

Từ năm 2015, cộng tác viên công tác xã hội cấp xã đạt chuẩn tối thiểu trình độ trung cấp nghề công tác xã hội hoặc chuyên ngành khác có liên quan đến công tác xã hội.

3. Tiêu chuẩn về đạo đức

Cộng tác viên công tác xã hội cấp phường phải có tư cách đạo đức tốt; thực hiện tốt các chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước; chưa có tiền án, tiền sự.

Điều 5. Chế độ phụ cấp cộng tác viên công tác xã hội cấp phường

Cộng tác viên công tác xã hội cấp phường làm việc theo chế độ hợp đồng cộng tác viên công tác xã hội, được hưởng phụ cấp hàng tháng bằng mức lương tối thiểu chung do Chính phủ quy định.

Điều 6. Tổ chức thực hiện

Điều 7. Hiệu lực thi hành

Quy chế này có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký ban hành. Đội ngũ cộng tác viên công tác xã hội và các đơn vị liên quan của UBND phường Hà Cầu có trách nhiệm thực hiện Quy chế này./.

Phụ lục 4: Hướng dẫn tổ chức thành lập câu lạc bộ

I. ĐIỀU KIỆN THÀNH LẬP:

1. Số lượng thành viên CLB: từ 20 người trở lên;
2. Có các thành viên sáng lập, bao gồm:
 - + Thành viên sáng lập là những người năng nổ, nhiệt tình, có trách nhiệm ban đầu xây dựng CLB, tích cực vận động để xây dựng CLB;
 - + Chủ nhiệm CLB: là người quan trọng nhất, quyết định sự tồn tại và phát triển của CLB, Chủ nhiệm CLB phải là người tâm huyết với CLB, có sự nhiệt tình, xông xáo, hết lòng với CLB, có đủ khả năng điều hành CLB. Chủ nhiệm lâm thời do các thành viên sáng lập đề nghị;
 - + Các thành viên sáng lập họp đề nghị ban chủ nhiệm lâm thời, gồm có: Các Phó Chủ nhiệm và Ủy viên là những cánh tay đắc lực của Chủ nhiệm CLB, tham mưu, giúp đỡ Chủ nhiệm tổ chức các hoạt động và tiến hành các công việc cần thiết trong quá trình chuẩn bị thành lập CLB;
 - + Ban chủ nhiệm lâm thời tổ chức hoạt động trong thời gian 06 tháng, sau đó tổ chức Đại hội và bầu ra ban chủ nhiệm mới.

II. QUY TRÌNH THÀNH LẬP CÂU LẠC BỘ:

Để thành lập 01 CLB, cần thực hiện các bước:

- Bước 1:** Điều tra nhu cầu sở thích các loại hình muốn thành lập, điều tra bằng phiếu hoặc bằng phỏng vấn;
- Tìm các thành viên sáng lập;
 - Xây dựng qui chế và kế hoạch hoạt động của CLB;
 - Danh sách Ban Chủ nhiệm lâm thời;
 - Các thành viên sáng lập và Ban Chủ nhiệm lâm thời cần tổ chức buổi họp để đưa ra được kế hoạch hoạt động, trao đổi, thảo luận dự thảo Quy chế về tổ chức hoạt động của CLB trong thời gian 06 tháng đầu hoặc một năm;

- Chủ nhiệm lâm thời làm tờ trình xin thành lập CLB và gửi hồ sơ thành lập cho cấp có thẩm quyền cho phép;

a. Kế hoạch hoạt động:

Kế hoạch hoạt động bao gồm các nội dung cơ bản sau:

Nhân sự: Bầu ra Ban Chủ nhiệm gồm: Chủ nhiệm, các Phó chủ nhiệm, các ủy viên và phân công công việc cho mỗi thành viên (Tổ chức, hoạt động phong trào, chuyên môn, tài chính...)

Tài chính: dựa vào hội phí và vận động xây dựng quỹ thông qua tài trợ...

Đề ra kế hoạch hoạt động theo tháng, quý; hoạt động định kỳ, hoạt động đột xuất...

Hồ sơ thành lập CLB gồm có:

- Đơn xin thành lập CLB
- Dự thảo Điều lệ qui chế về tổ chức và hoạt động của CLB
- Bảng tổng hợp danh sách các thành viên sáng lập ban đầu và hội viên nếu có
- Kế hoạch hoạt động

Bước 2: Tổ chức ra mắt CLB:

Sau khi có Quyết định thành lập CLB và công nhận Ban chủ nhiệm lâm thời của cấp có thẩm quyền, Ban Chủ nhiệm lâm thời chọn thời điểm thích hợp để tiến hành lễ ra mắt CLB.

+ Lễ ra mắt CLB gồm những nội dung sau:

- Thành phần tham dự: Toàn thể thành viên của CLB, đại biểu, khách mời
- Chương trình Lễ ra mắt:
 1. Tuyên bố lý do, giới thiệu đại biểu
 2. Công bố Quyết định thành lập

3. Trao Quyết định và ra mắt Ban Chủ nhiệm
4. Một đại diện Ban chủ nhiệm phát biểu nhận nhiệm vụ
5. Thông qua Quy chế hoạt động
6. Phát biểu của lãnh đạo cấp trên
7. Đại diện Ban Chủ nhiệm lên phát biểu tiếp thu ý kiến

Bước 3: CLB tiếp tục hoạt động và phát triển:

- Sau Lễ ra mắt, Ban Chủ nhiệm và các thành viên CLB bàn bạc, thống nhất kế hoạch hoạt động, phân công nhiệm vụ và định kỳ sinh hoạt trong mỗi tháng, quý, năm...cho phù hợp với đặc thù công việc của CLB, cần chú trọng đến nội dung sinh hoạt sao cho có chất lượng và hiệu quả;
- Đề ra phương hướng và tỉ lệ phát triển số lượng thành viên cũng như làm đa dạng và phong phú các hoạt động của CLB trong thời gian tiếp theo.

Phụ lục 5: Chính sách của Đảng và Nhà nước trong việc hỗ trợ giải quyết việc làm cho người khuyết tật

Điều 176 Bộ luật Lao động 2012 quy định chính sách của Nhà nước đối với lao động là người khuyết tật:

Nhà nước bảo trợ quyền lao động, tự tạo việc làm của lao động là người khuyết tật, có chính sách khuyến khích và ưu đãi người sử dụng lao động tạo việc làm và nhận lao động là người khuyết tật vào làm việc, theo quy định của Luật Người khuyết tật.

Chính phủ quy định chính sách cho vay vốn ưu đãi từ Quỹ quốc gia về việc làm đối với người sử dụng lao động sử dụng lao động là người khuyết tật [12, tr.49-50].

Điều 177 Bộ luật Lao động 2012 quy định về sử dụng lao động là người khuyết tật:

Người sử dụng lao động phải bảo đảm về điều kiện lao động, công cụ lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động phù hợp với lao động là người khuyết tật và thường xuyên chăm sóc sức khỏe của họ.

Người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến lao động là người khuyết tật khi quyết định những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của họ [12, tr.50].

Điều 178 Bộ luật Lao động 2012 quy định về các hành vi bị cấm khi sử dụng lao động là người khuyết tật:

Sử dụng lao động là người khuyết tật suy giảm khả năng lao động từ 51% trở lên làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm.

Sử dụng lao động là người khuyết tật làm những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại theo danh mục do Bộ

Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành [12, tr.50].

Điều 32 Luật người khuyết tật 2010 quy định về dạy nghề đối với người khuyết tật

Nhà nước bảo đảm để người khuyết tật được tư vấn học nghề miễn phí, lựa chọn và học nghề theo khả năng, năng lực bình đẳng như những người khác.

Cơ sở dạy nghề có trách nhiệm cấp văn bằng, chứng chỉ, công nhận nghề đào tạo khi người khuyết tật học hết chương trình đào tạo và đủ điều kiện theo quy định của thủ trưởng cơ quan quản lý nhà nước về dạy nghề.

Cơ sở dạy nghề tổ chức dạy nghề cho người khuyết tật phải bảo đảm điều kiện dạy nghề cho người khuyết tật và được hưởng chính sách ưu đãi theo quy định của pháp luật.

Người khuyết tật học nghề, giáo viên dạy nghề cho người khuyết tật được hưởng chế độ, chính sách theo quy định của pháp luật [15, tr.189].

Điều 33 Luật người khuyết tật 2010 quy định việc làm đối với người khuyết tật

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.

Cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân không được từ chối tuyển dụng người khuyết tật có đủ tiêu chuẩn tuyển dụng vào làm việc hoặc đặt ra tiêu chuẩn tuyển dụng trái quy định của pháp luật nhằm hạn chế cơ hội làm việc của người khuyết tật.

Cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân sử dụng lao động là người khuyết tật tùy theo điều kiện cụ thể bố trí sắp xếp công việc, bảo đảm điều kiện và môi trường làm việc phù hợp cho người khuyết tật.

Cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân sử dụng lao động là người khuyết tật phải thực hiện đầy đủ quy định của pháp luật về lao động đối với lao động là người khuyết tật.

Tổ chức giới thiệu việc làm có trách nhiệm tư vấn học nghề, tư vấn và giới thiệu việc làm cho người khuyết tật.

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 [15, tr.189-190].

Điều 34 Luật người khuyết tật 2010 quy định về cơ sở sản xuất, kinh doanh sử dụng nhiều lao động là người khuyết tật

Cơ sở sản xuất, kinh doanh sử dụng từ 30% tổng số lao động trở lên là người khuyết tật được hỗ trợ cải tạo điều kiện, môi trường làm việc phù hợp cho người khuyết tật; được miễn thuế thu nhập doanh nghiệp; được vay vốn với lãi suất ưu đãi theo dự án phát triển sản xuất kinh doanh; được ưu tiên cho thuê đất, mặt bằng, mặt nước và miễn, giảm tiền thuê đất, mặt bằng, mặt nước phục vụ sản xuất, kinh doanh theo tỷ lệ lao động là người khuyết tật, mức độ khuyết tật của người lao động và quy mô doanh nghiệp [15, tr.190].

Các mức hưởng cụ thể được quy định tại Khoản 1 Điều 9 Nghị định số 28/2012/NĐ-CP của Chính phủ: Cơ sở sản xuất, kinh doanh sử dụng từ 30% tổng số lao động trở lên là người khuyết tật quy định tại Điều 34 Luật Người khuyết tật được hưởng các chính sách ưu đãi sau đây:

Hỗ trợ kinh phí cải tạo điều kiện, môi trường làm việc phù hợp cho 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.

Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương (sau đây gọi chung là Ủy ban nhân dân cấp tỉnh) quyết định mức kinh phí hỗ trợ cải tạo điều kiện, môi trường làm việc cho cơ sở sản xuất, kinh doanh sử dụng từ 30% tổng số lao động trở lên là người khuyết tật;

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. 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.

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 [15, tr.203-204].

Điều 35 Luật người khuyết tật 2010 quy định chính sách nhận người khuyết tật vào làm việc

Nhà nước khuyến khích cơ quan, tổ chức và doanh nghiệp nhận người khuyết tật vào làm việc. Doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động là người khuyết tật được hưởng chính sách ưu đãi theo quy định tại Điều 34 của Luật này.

Chính phủ quy định chi tiết chính sách khuyến khích cơ quan, tổ chức và doanh nghiệp nhận người khuyết tật vào làm việc quy định tại khoản 1 Điều này [15, tr.190].

Khoản 6 Điều 5 Luật Việc làm 2013 quy định chính sách Nhà nước về việc làm: “Hỗ trợ người sử dụng lao động sử dụng nhiều lao động là người khuyết tật, lao động nữ, lao động là người dân tộc thiểu số” [13, tr.2].

Khoản 2 Điều 12 Luật Việc làm 2013 quy định đối tượng vay vốn từ Quỹ quốc gia về việc làm với mức lãi suất thấp trong đó có người khuyết tật và doanh nghiệp nhỏ và vừa, hợp tác xã, tổ hợp tác, hộ kinh doanh sử dụng nhiều lao động là người khuyết tật [13, tr.4].

Khoản 7 Điều 6 Luật Giáo dục nghề nghiệp 2014 quy định chính sách của Nhà nước về phát triển giáo dục nghề nghiệp trong đó có hỗ trợ đối tượng người khuyết tật nhằm tạo cơ hội cho họ được học tập để tìm việc làm, tự tạo việc làm, lập thân, lập nghiệp [14, tr.4].

Điểm a, b Khoản 3 Điều 18 Luật Giáo dục nghề nghiệp 2014 quy định cơ sở giáo dục nghề nghiệp cho người khuyết tật phải bảo đảm các điều kiện:

Có cơ sở vật chất, thiết bị đào tạo, giáo trình, phương pháp và thời gian đào tạo phù hợp với người khuyết tật. Các công trình xây dựng phục vụ cho người khuyết tật học tập phải bảo đảm các tiêu chuẩn, quy chuẩn kỹ thuật theo quy định của pháp luật về xây dựng;

Có đội ngũ nhà giáo có chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng giảng dạy cho người khuyết tật [14, tr.12].

Điều 27 Luật Giáo dục nghề nghiệp 2014 quy định chính sách đối với cơ sở giáo dục nghề nghiệp cho người khuyết tật:

Nhà nước khuyến khích các cơ sở giáo dục nghề nghiệp tuyển người khuyết tật vào học hòa nhập; khuyến khích tổ chức, cá nhân thành lập cơ sở giáo dục nghề nghiệp cho người khuyết tật.

Cơ sở giáo dục nghề nghiệp cho người khuyết tật được hưởng các chính sách quy định tại Điều 26 của Luật này và được Nhà nước hỗ trợ về tài chính để đầu tư cơ sở vật chất, thiết bị đào tạo; được giao đất, cho thuê đất để xây dựng công trình sự nghiệp ở nơi thuận lợi cho việc học của người khuyết tật [14, tr.18].

Khoản 2 Điều 51 Luật Giáo dục nghề nghiệp 2014 quy định quyền của doanh nghiệp trong hoạt động giáo dục nghề nghiệp trong đó được Nhà nước hỗ trợ kinh phí đào tạo cho người khuyết tật vào học tập và làm việc cho doanh nghiệp [14, tr.30].

Điểm a Khoản 1 Điều 58 Luật Giáo dục nghề nghiệp 2014 quy định chính sách đối với nhà giáo: Được hưởng phụ cấp ưu đãi theo ngành, nghề, phụ cấp thâm niên đối với nhà giáo, phụ cấp đặc thù nhà giáo cho người khuyết tật theo quy định của Chính phủ [14, tr.33].

Khoản 6 Điều 58 Luật Giáo dục nghề nghiệp 2014 quy định chính sách đối với nhà giáo: “ Nhà nước có chính sách đầu tư đào tạo và bồi dưỡng về chuyên môn, kỹ năng, phương pháp sư phạm đối với nhà giáo đào tạo nghề nghiệp cho người khuyết tật” [14, tr.34].

Khoản 5 Điều 62 Luật Giáo dục nghề nghiệp 2014 quy định chính sách đối với người học trong đó người học là người khuyết tật hoặc là người khuyết tật mà có hộ khẩu thường trú tại vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn, vùng dân tộc thiểu số, biên giới, hải đảo khi tham gia chương trình đào tạo trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng được hưởng chính sách nội trú theo quy định của Thủ tướng Chính phủ [14, tr.35].

Điều 8 Nghị định số 28/2012/NĐ-CP quy định về khuyến khích người khuyết tật tự tạo việc làm, hộ gia đình tạo việc làm cho người khuyết tật:

Người khuyết tật tự tạo việc làm, hộ gia đình tạo việc làm cho người khuyết tật được hưởng chính sách sau đây:

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

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

Ủy ban nhân dân các cấp 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 [15, tr.203].

Điều 9 Nghị định số 28/2012/NĐ-CP quy định về cơ sở sản xuất, kinh doanh sử dụng từ 30% tổng số lao động trở lên là người khuyết tật:

1. Cơ sở sản xuất, kinh doanh sử dụng từ 30% tổng số lao động trở lên là người khuyết tật quy định tại Điều 34 Luật 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 cho 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.

Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương (sau đây gọi chung là Ủy ban nhân dân cấp tỉnh) quyết định mức kinh phí hỗ trợ cải tạo điều kiện, môi trường làm việc cho cơ sở sản xuất, kinh doanh sử dụng từ 30% tổng số lao động trở lên là 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. 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;

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.

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 [15, tr.203-204].

Điều 10 Nghị định số 28/2012/NĐ-CP quy định về khuyến khích cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp nhận người khuyết tật vào làm việc:

Doanh nghiệp sử dụng từ 10 người khuyết tật làm việc ổn định được hưởng chính sách ưu đãi quy định tại Điểm a và Điểm c Khoản 1 Điều 9 Nghị định này.

Cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp sử dụng từ 10 người khuyết tật làm việc ổn định được hưởng chính sách quy định tại Điểm a Khoản 1 Điều 9 Nghị định này [15, tr.205].

Phụ lục 6: Xử lý số liệu bằng phần mềm SPSS

Frequencies

		Notes
Output Created		16-OCT-2017 15:10:22
Comments		
Input	Data Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	C:\Users\NguyenThi\Desktop\spss nkt.sav DataSet1 <none> <none> <none>
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data. FREQUENCIES VARIABLES=vtnt1 vtnt2 vtnt3 tvkn1 tvkn2 tvkn3 tvkn4 ttvd1 ttvd2 ttvd3 ttvd4 /STATISTICS=STDDEV MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN SKEWNESS SESKEW /ORDER=ANALYSIS.
Syntax		
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00,00 00:00:00,00

Frequency Table

vtnt1				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Không tốt	1	2,9	2,9	2,9
Bình thường	21	60,0	60,0	62,9
Tốt	13	37,1	37,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

vtnt2				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Không tốt	1	2,9	2,9	2,9
Bình thường	16	45,7	45,7	48,6
Tốt	18	51,4	51,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

vtnt3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Không tốt	1	2,9	2,9
	Bình thường	23	65,7	68,6
	Tốt	11	31,4	100,0
	Total	35	100,0	

tvkn1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Bình thường	10	28,6	28,6
	Tốt	24	68,6	97,1
	Rất tốt	1	2,9	100,0
	Total	35	100,0	

tvkn2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Không tốt	2	5,7	5,7
	Bình thường	5	14,3	20,0
	Tốt	26	74,3	94,3
	Rất tốt	2	5,7	100,0
	Total	35	100,0	

tvkn3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Không tốt	7	20,0	20,0
	Bình thường	21	60,0	80,0
	Tốt	6	17,1	97,1
	Rất tốt	1	2,9	100,0
	Total	35	100,0	

tvkn4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Không tốt	10	28,6	28,6
	Bình thường	20	57,1	85,7
	Tốt	5	14,3	100,0
	Total	35	100,0	

ttvd1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Không tốt	2	5,7	5,7
	Bình thường	9	25,7	31,4
	Tốt	17	48,6	80,0
	Rất tốt	7	20,0	100,0
	Total	35	100,0	

ttvd2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Không tốt	12	34,3	34,3
	Bình thường	16	45,7	80,0
	Tốt	7	20,0	100,0
	Total	35	100,0	

ttvd3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Không tốt	13	37,1	37,1
	Bình thường	17	48,6	85,7
	Tốt	5	14,3	100,0
	Total	35	100,0	

ttvd4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Không tốt	2	5,7	5,7
	Bình thường	18	51,4	57,1
	Tốt	15	42,9	100,0
	Total	35	100,0	

Frequencies

Statistics

	vtnt1	vtnt2	vtnt3	tvkn1	tvkn2	tvkn3	tvkn4	ttvd1	ttvd2	ttvd3	ttvd4
N Valid	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	1,343	1,4857	1,2857	1,7429	1,8000	1,0286	,8571	1,8286	,8571	,7714	1,3714
Median	1,000	2,0000	1,0000	2,0000	2,0000	1,0000	1,0000	2,0000	1,0000	1,0000	1,0000
Std. Deviation	,5392	,56211	,51856	,50543	,63246	,70651	,64820	,82197	,73336	,68966	,59832
Skewness	,084	-,468	,301	-,412	-1,302	,490	,140	-,338	,232	,334	-,343
Std. Error of Skewness	,398	,398	,398	,398	,398	,398	,398	,398	,398	,398	,398
Minimum	,0	,00	,00	1,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
Maximum	2,0	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00

Notes

Output Created		16-OCT-2017 15:26:57
Comments		
Input	Data Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	C:\Users\NguyenThi\Desktop\spss nkt.sav DataSet1 <none> <none> <none> 35
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data. FREQUENCIES VARIABLES=DTB_vtnt DTB_tvkn DTB_ttvvd /STATISTICS=STDDEV MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN SKEWNESS SESKEW /HISTOGRAM NORMAL /ORDER=ANALYSIS.
Syntax		
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:01,01 00:00:00,86

Statistics

	DTB_vtnt	DTB_tvkn	DTB_ttvvd
N Valid	35	35	35
Missing	0	0	0
Mean	1,3714	1,3571	1,2071
Median	1,3333	1,5000	1,2500
Std. Deviation	,45569	,47079	,55069
Skewness	-,364	-,022	,248
Std. Error of Skewness	,398	,398	,398
Minimum	,00	,25	,00
Maximum	2,00	2,75	2,25

Frequency Table

DTB_vtnt				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
,00	1	2,9	2,9	2,9
1,00	12	34,3	34,3	37,1
1,33	10	28,6	28,6	65,7
1,67	4	11,4	11,4	77,1
2,00	8	22,9	22,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

DTB_tvkn				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
,25	2	5,7	5,7	5,7
,50	1	2,9	2,9	8,6
1,00	5	14,3	14,3	22,9
1,25	9	25,7	25,7	48,6
1,50	11	31,4	31,4	80,0
1,75	4	11,4	11,4	91,4
2,00	2	5,7	5,7	97,1
2,75	1	2,9	2,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

DTB_tttvd				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
,00	1	2,9	2,9	2,9
,25	1	2,9	2,9	5,7
,50	2	5,7	5,7	11,4
,75	4	11,4	11,4	22,9
1,00	9	25,7	25,7	48,6
1,25	8	22,9	22,9	71,4
1,50	3	8,6	8,6	80,0
1,75	1	2,9	2,9	82,9
2,00	3	8,6	8,6	91,4
2,25	3	8,6	8,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Frequencies**Notes**

Output Created		17-OCT-2017 15:33:58
Comments		
Input	Data Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	C:\Users\NguyenThi\Desktop\spss nkt - Copy.sav DataSet1 <none> <none> <none> 40
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data. FREQUENCIES VARIABLES=E1.1 E1.2 E1.3 E1.4 /STATISTICS=STDDEV MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN /ORDER=ANALYSIS.
Syntax		
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00,00 00:00:00,00

Statistics

	E1.1	E1.2	E1.3	E1.4
N Valid	40	40	40	40
Missing	0	0	0	0
Mean	2,6750	2,7250	2,8500	2,8750
Median	3,0000	3,0000	3,0000	3,0000
Std. Deviation	,52563	,50574	,53349	,51578
Minimum	1,00	2,00	2,00	2,00
Maximum	3,00	4,00	4,00	4,00

Frequency Table**E1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid it tac dong	1	2,5	2,5	2,5
tac dong trung binh	11	27,5	27,5	30,0
tac dong manh	28	70,0	70,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

E1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tac dong trung binh	12	30,0	30,0	30,0
tac dong manh	27	67,5	67,5	97,5
tac dong rat manh	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

E1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tac dong trung binh	9	22,5	22,5	22,5
tac dong manh	28	70,0	70,0	92,5
tac dong rat manh	3	7,5	7,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

E1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tac dong trung binh	8	20,0	20,0	20,0
tac dong manh	29	72,5	72,5	92,5
tac dong rat manh	3	7,5	7,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Frequencies

		Notes	
Output Created			17-OCT-2017 15:37:24
Comments			
Input	Data	C:\Users\NguyenThi\Desktop\spss nkt - Copy.sav	
	Active Dataset	DataSet1	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File		40
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.	
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=E2.1 E2.2 E2.3 E2.4 E2.5 E2.6 E2.7 E2.8 /STATISTICS=STDDEV MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN /ORDER=ANALYSIS.	
Resources	Processor Time		00:00:00,00
	Elapsed Time		00:00:00,00

Statistics

[illegible]

Frequency Table**E2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tac dong trung binh	14	35,0	35,0	35,0
Valid tac dong manh	24	60,0	60,0	95,0
Valid tac dong rat manh	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

E2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tac dong trung binh	2	5,0	5,0	5,0
Valid tac dong manh	26	65,0	65,0	70,0
Valid tac dong rat manh	12	30,0	30,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

E2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tac dong trung binh	2	5,0	5,0	5,0
Valid tac dong manh	31	77,5	77,5	82,5
Valid tac dong rat manh	7	17,5	17,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

E2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tac dong trung binh	7	17,5	17,5	17,5
Valid tac dong manh	29	72,5	72,5	90,0
Valid tac dong rat manh	4	10,0	10,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

E2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid it tac dong	3	7,5	7,5	7,5
tac dong trung binh	16	40,0	40,0	47,5
tac dong manh	17	42,5	42,5	90,0
tac dong rat manh	4	10,0	10,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

E2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid it tac dong	5	12,5	12,5	12,5
tac dong trung binh	16	40,0	40,0	52,5
tac dong manh	17	42,5	42,5	95,0
tac dong rat manh	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

E2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid khong tac dong	4	10,0	10,0	10,0
it tac dong	4	10,0	10,0	20,0
tac dong trung binh	26	65,0	65,0	85,0
tac dong manh	6	15,0	15,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

E2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid khong tac dong	4	10,0	10,0	10,0
it tac dong	4	10,0	10,0	20,0
tac dong trung binh	26	65,0	65,0	85,0
tac dong manh	6	15,0	15,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Frequencies

		Notes	
Output Created			17-OCT-2017 15:38:24
Comments			
Input	Data Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	C:\Users\NguyenThi\Desktop\spss nkt - Copy.sav DataSet1 <none> <none> <none>	
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data. FREQUENCIES VARIABLES=E3.1 E3.2 E3.3 E3.4 E3.5 E3.6 E3.7 E4.1 E4.2 E4.3 /STATISTICS=STDDEV MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN /ORDER=ANALYSIS.	40
Syntax			
Resources	Processor Time Elapsed Time		00:00:00,00 00:00:00,00

Statistics

	E3.1	E3.2	E3.3	E3.4	E3.5	E3.6	E3.7	E4.1	E4.2	E4.3
N Valid	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	2,8500	2,7250	2,6750	2,8250	2,6000	2,4500	2,2500	3,1000	2,7500	2,0000
Median	3,0000	3,0000	3,0000	3,0000	3,0000	2,0000	2,0000	3,0000	3,0000	2,0000
Std. Deviation	,53349	,59861	,57233	,44650	,59052	,50383	,70711	,54538	,66986	,39223
Minimum	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00
Maximum	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00

Frequency Table**E3.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tac dong trung binh	9	22,5	22,5	22,5
tac dong manh	28	70,0	70,0	92,5
tac dong rat manh	3	7,5	7,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

E3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tac dong trung binh	14	35,0	35,0	35,0
tac dong manh	23	57,5	57,5	92,5
tac dong rat manh	3	7,5	7,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

E3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tac dong trung binh	15	37,5	37,5	37,5
tac dong manh	23	57,5	57,5	95,0
tac dong rat manh	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

E3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tac dong trung binh	8	20,0	20,0	20,0
tac dong manh	31	77,5	77,5	97,5
tac dong rat manh	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

E3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tac dong trung binh	18	45,0	45,0	45,0
tac dong manh	20	50,0	50,0	95,0
tac dong rat manh	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

E3.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tac dong trung binh	22	55,0	55,0	55,0
tac dong manh	18	45,0	45,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

E3.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid it tac dong	4	10,0	10,0	10,0
tac dong trung binh	24	60,0	60,0	70,0
tac dong manh	10	25,0	25,0	95,0
tac dong rat manh	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

E4.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid it tac dong	1	2,5	2,5	2,5
tac dong trung binh	1	2,5	2,5	5,0
tac dong manh	31	77,5	77,5	82,5
tac dong rat manh	7	17,5	17,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

E4.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tac dong trung binh	15	37,5	37,5	37,5
tac dong manh	20	50,0	50,0	87,5
tac dong rat manh	5	12,5	12,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

E4.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid it tac dong	3	7,5	7,5	7,5
tac dong trung binh	34	85,0	85,0	92,5
tac dong manh	3	7,5	7,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Frequencies

		Notes
Output Created		17-OCT-2017 15:39:19
Comments		
Input	Data Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	C:\Users\NguyenThi\Desktop\spss nkt - Copy.sav DataSet1 <none> <none> <none>
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	40 User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data. FREQUENCIES VARIABLES=DTB_E1 DTB_E2 DTB_E3 DTB_E4 /STATISTICS=STDDEV MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN /ORDER=ANALYSIS.
Syntax		
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00,00 00:00:00,00

Statistics

	DTB_E1	DTB_E2	DTB_E3	DTB_E4
N Valid	40	40	40	40
Missing	0	0	0	0
Mean	2,7813	2,5813	2,6250	2,6167
Median	2,8750	2,5000	2,5714	2,6667
Std. Deviation	,38476	,34384	,30121	,29766
Minimum	2,00	1,88	2,29	2,00
Maximum	3,75	3,25	3,57	3,33

Frequency Table**DTB_E1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	4	10,0	10,0	10,0
2,25	1	2,5	2,5	12,5
2,50	7	17,5	17,5	30,0
2,75	8	20,0	20,0	50,0
3,00	17	42,5	42,5	92,5
3,25	1	2,5	2,5	95,0
3,50	1	2,5	2,5	97,5
3,75	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

DTB_E2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,88	1	2,5	2,5	2,5
2,00	1	2,5	2,5	5,0
2,13	2	5,0	5,0	10,0
2,25	5	12,5	12,5	22,5
2,38	7	17,5	17,5	40,0
2,50	6	15,0	15,0	55,0
2,63	1	2,5	2,5	57,5
2,75	8	20,0	20,0	77,5
3,00	6	15,0	15,0	92,5
3,13	1	2,5	2,5	95,0
3,25	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

DTB_E3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,29	6	15,0	15,0	15,0
2,43	12	30,0	30,0	45,0
2,57	8	20,0	20,0	65,0
2,71	2	5,0	5,0	70,0
2,86	6	15,0	15,0	85,0
3,00	3	7,5	7,5	92,5
3,14	1	2,5	2,5	95,0
3,29	1	2,5	2,5	97,5
3,57	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

DTB_E4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	2,5	2,5	2,5
2,33	14	35,0	35,0	37,5
2,67	17	42,5	42,5	80,0
3,00	6	15,0	15,0	95,0
3,33	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

T-Test**Notes**

Output Created		17-OCT-2017 15:41:15
Comments		
Input	Data Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Definition of Missing	C:\Users\NguyenThi\Desktop\spss nkt - Copy.sav DataSet1 <none> <none> <none> 40
Missing Value Handling	Cases Used	User defined missing values are treated as missing. Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis. T-TEST GROUPS=GioiTinh(1 2)
Syntax		/MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=DTB_E1 DTB_E2 DTB_E3 DTB_E4 /CRITERIA=CI(.95).
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00,03 00:00:00,03

Group Statistics

	GioiTinh	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
DTB_E1	Nam	20	2,8125	,32317	,07226
	Nu	20	2,7500	,44426	,09934
DTB_E2	Nam	20	2,5375	,31178	,06972
	Nu	20	2,6250	,37609	,08410
DTB_E3	Nam	20	2,5643	,22930	,05127
	Nu	20	2,6857	,35480	,07934
DTB_E4	Nam	20	2,6000	,33508	,07493
	Nu	20	2,6333	,26269	,05874

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
DTB_E1	Equal variances assumed	2,047	,161	,509	38	,614	,06250	,12284	-,18618	,31118
	Equal variances not assumed			,509	34,709	,614	,06250	,12284	-,18696	,31196
DTB_E2	Equal variances assumed	1,991	,166	-,801	38	,428	-,08750	,10924	-,30864	,13364
	Equal variances not assumed			-,801	36,737	,428	-,08750	,10924	-,30889	,13389
DTB_E3	Equal variances assumed	4,947	,032	-1,285	38	,206	-,12143	,09446	-,31266	,06980
	Equal variances not assumed			-1,285	32,514	,208	-,12143	,09446	-,31372	,07087
DTB_E4	Equal variances assumed	,380	,541	-,350	38	,728	-,03333	,09521	-,22607	,15940
	Equal variances not assumed			-,350	35,951	,728	-,03333	,09521	-,22643	,15976

T-Test

Notes

Output Created		17-OCT-2017 15:42:04	
Comments			
Input	Data	C:\Users\NguyenThi\Desktop\spss nkt - Copy.sav	
	Active Dataset	DataSet1	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	40	
	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.	
Syntax		T-TEST GROUPS=GioiTinh(1 2)	
		/MISSING=ANALYSIS	
		/VARIABLES=DTB_D4.1 DTB_D4.2 DTB_D4.3	
Resources	Processor Time	00:00:00,02	
	Elapsed Time	00:00:00,03	

Group Statistics

	GioiTinh	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
DTB_D4.1	Nam	18	1,3148	,56560	,13331
	Nu	17	1,2157	,61170	,14836
DTB_D4.2	Nam	18	1,2361	,59700	,14072
	Nu	17	1,2206	,70091	,16999
DTB_D4.3	Nam	18	1,6111	,46354	,10926
	Nu	17	1,3578	,70819	,17176

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
DTB_D4.1	Equal variances assumed	,001	,981	,498	33	,622	,09913	,19900	-,30574	,50399
	Equal variances not assumed			,497	32,393	,623	,09913	,19946	-,30696	,50521
DTB_D4.2	Equal variances assumed	,257	,616	,071	33	,944	,01552	,21965	-,43135	,46240
	Equal variances not assumed			,070	31,513	,944	,01552	,22068	-,43426	,46530
DTB_D4.3	Equal variances assumed	2,687	,111	1,259	33	,217	,25327	,20118	-,15604	,66257
	Equal variances not assumed			1,244	27,353	,224	,25327	,20357	-,16416	,67070

Oneway**Notes**

Output Created		17-OCT-2017 15:44:21
Comments		
Input	Data Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	C:\Users\NguyenThi\Desktop\spss nkt - Copy.sav DataSet1 <none> <none> <none>
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each analysis are based on cases with no missing data for any variable in the analysis. ONEWAY DTB_D4.1 DTB_D4.2 DTB_D4.3 BY DangKT /POLYNOMIAL=1 /STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY /MISSING ANALYSIS /POSTHOC=BONFERRONI ALPHA(0.05).
Syntax		
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00,02 00:00:00,02

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
DTB_D4.1	van dong	18	1,3148	,56560	,13331	1,0336	1,5961	,00	2,00
	Cac khuyet tat nhin, nghe, noi, tri tue ..	13	1,1282	,61672	,17105	,7555	1,5009	,00	2,00
	than kinh, tam than	4	1,5000	,57735	,28868	,5813	2,4187	1,00	2,00
	Total	35	1,2667	,58186	,09835	1,0668	1,4665	,00	2,00
DTB_D4.2	van dong	18	1,3889	,64865	,15289	1,0663	1,7115	,00	2,75
	Cac khuyet tat nhin, nghe, noi, tri tue ..	13	1,0385	,68348	,18956	,6254	1,4515	,00	2,00
	than kinh, tam than	4	1,1250	,25000	,12500	,7272	1,5228	1,00	1,50
	Total	35	1,2286	,63989	,10816	1,0088	1,4484	,00	2,75
DTB_D4.3	van dong	18	1,5694	,64057	,15098	1,2509	1,8880	,00	2,25
	Cac khuyet tat nhin, nghe, noi, tri tue ..	13	1,4487	,58782	,16303	1,0935	1,8039	,00	2,00
	than kinh, tam than	4	1,2500	,50000	,25000	,4544	2,0456	1,00	2,00
	Total	35	1,4881	,59995	,10141	1,2820	1,6942	,00	2,25

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
DTB_D4.1	,040	2	32	,961
DTB_D4.2	1,220	2	32	,308
DTB_D4.3	,841	2	32	,440

ANOVA

				Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
DTB_D4.1		(Combined)		,509	2	,254	,740	,485
	Between Groups		Unweighted	,112	1	,112	,326	,572
		Linear Term	Weighted	,000	1	,000	,001	,978
			Deviation	,508	1	,508	1,479	,233
	Within Groups			11,002	32	,344		
	Total			11,511	34			
DTB_D4.2		(Combined)		,975	2	,488	1,205	,313
	Between Groups		Unweighted	,228	1	,228	,563	,458
		Linear Term	Weighted	,664	1	,664	1,641	,209
			Deviation	,311	1	,311	,770	,387
	Within Groups			12,946	32	,405		
	Total			13,921	34			
DTB_D4.3		(Combined)		,366	2	,183	,493	,615
	Between Groups		Unweighted	,334	1	,334	,900	,350
		Linear Term	Weighted	,356	1	,356	,960	,335
			Deviation	,010	1	,010	,027	,871
	Within Groups			11,872	32	,371		
	Total			12,238	34			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Bonferroni

Dependent Variable	(I) DangKT	(J) DangKT	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
DTB_D4.1	van dong	Cac khuyet tat nhin, nghe, noi, tri tue ..	,18661	,21342	1,000	-,3526	,7258
		than kinh, tam than	-,18519	,32413	1,000	-1,0041	,6337
	Cac khuyet tat nhin, nghe, noi, tri tue ..	van dong	-,18661	,21342	1,000	-,7258	,3526
		than kinh, tam than	-,37179	,33527	,827	-1,2188	,4752
DTB_D4.2	than kinh, tam than	van dong	,18519	,32413	1,000	-,6337	1,0041
		Cac khuyet tat nhin, nghe, noi, tri tue ..	,37179	,33527	,827	-,4752	1,2188
	van dong	Cac khuyet tat nhin, nghe, noi, tri tue ..	,35043	,23151	,420	-,2345	,9353
		than kinh, tam than	,26389	,35159	1,000	-,6244	1,1522
DTB_D4.3	Cac khuyet tat nhin, nghe, noi, tri tue ..	van dong	-,35043	,23151	,420	-,9353	,2345
		than kinh, tam than	-,08654	,36368	1,000	-1,0053	,8323
	than kinh, tam than	van dong	-,26389	,35159	1,000	-1,1522	,6244
		Cac khuyet tat nhin, nghe, noi, tri tue ..	,08654	,36368	1,000	-,8323	1,0053
DTB_D4.3	van dong	Cac khuyet tat nhin, nghe, noi, tri tue ..	,12073	,22170	1,000	-,4394	,6808
		than kinh, tam than	,31944	,33669	1,000	-,5312	1,1701
	Cac khuyet tat nhin, nghe, noi, tri tue ..	van dong	-,12073	,22170	1,000	-,6808	,4394
		than kinh, tam than	,19872	,34827	1,000	-,6812	1,0786
DTB_D4.3	than kinh, tam than	van dong	-,31944	,33669	1,000	-1,1701	,5312
		Cac khuyet tat nhin, nghe, noi, tri tue ..	-,19872	,34827	1,000	-1,0786	,6812