

---

# NHỮNG NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN VIỆC LÀM CỦA NGƯỜI KHUYẾT TẬT: NGHIÊN CỨU THỰC NGHIỆM TẠI MIỀN BẮC VIỆT NAM

**Phùng Minh Thu Thủy**

*Khoa Khoa học Quản lý, Đại học Kinh tế Quốc dân*

*Email: thuyphung@neu.edu.vn*

**Hoàng Như Quỳnh**

*Sinh viên Khoa Khoa học Quản lý, Đại học Kinh tế Quốc dân*

*Email: 11194455@st.neu.edu.vn*

**Trần Lưu Phương Hào**

*Sinh viên Khoa Khoa học Quản lý, Đại học Kinh tế Quốc dân*

*Email: 11191795@st.neu.edu.vn*

**Trần Lệ Hằng**

*Sinh viên Khoa Khoa học Quản lý, Đại học Kinh tế Quốc dân*

*Email: 11191736@st.neu.edu.vn*

Mã bài: JED - 552

Ngày nhận bài: 14/02/2022

Ngày nhận bài sửa: 03/06/2022

Ngày duyệt đăng: 18/07/2022

## **Tóm tắt**

*Người khuyết tật là một trong những nhóm người yếu thế trong xã hội, họ gặp nhiều khó khăn, rào cản trong cuộc sống, đặc biệt trong tìm kiếm cơ hội tham gia vào thị trường lao động. Nghiên cứu này tìm hiểu những nhân tố ảnh hưởng đến việc làm của người khuyết tật tại Việt Nam, từ đó xác định mối tương quan giữa tình trạng việc làm của người khuyết tật với các biến độc lập chính là Sự hỗ trợ từ gia đình và Sự hỗ trợ từ xã hội. Kết quả chỉ ra có sự khác biệt về tỷ lệ có việc ở các nhóm người khuyết tật khác nhau. Đặc biệt, sự hỗ trợ từ gia đình và xã hội đều tác động tích cực đến tình trạng việc làm của người khuyết tật. Nhóm cũng đề xuất một số thay đổi trong chính sách nhằm tăng cơ hội có việc đối với người khuyết tật tại Việt Nam.*

**Từ khóa:** Chính sách, lao động khuyết tật, người khuyết tật, việc làm.

**Mã JEL:** J14

## **Factors affecting the employment of people with disabilities: Empirical study in Northern Vietnam**

### **Abstract**

*People with disabilities are one of the most vulnerable groups in society, they face various difficulties and barriers, especially in finding opportunities to participate in the labor market. This study explored factors affecting the employment of people with disabilities in Vietnam, thereby determining the correlation between the employment status of people with disabilities and the main independent variables including Family Support and Social Support. The results showed the differences in employment rates among different groups of people with disabilities. Especially, Family Support and Social Support had a positive impact on the employment status of the disabled. The authors also suggest some changes in policies to increase employment opportunities for people with disabilities in Vietnam.*

**Keywords:** Policy, disabled labor, people with disabilities, employment.

**JEL code:** J14

---

## 1. Giới thiệu

Để giảm nghèo và đạt được các mục tiêu phát triển bền vững, Việt Nam phải đối mặt với nhiều thách thức. Muốn thực hiện được điều đó, đất nước cần huy động mọi nguồn lực con người, bao gồm cả nhóm người yếu thế. Người khuyết tật là một trong những nhóm người yếu thế điển hình trong xã hội. Ở Việt Nam, số người khuyết tật ước khoảng 6,1 triệu người chiếm khoảng 7,8% dân số. Tuy vậy, tỷ lệ thất nghiệp của người khuyết tật là 28%, trong đó người có mức độ khuyết tật càng nặng thì tỷ lệ thất nghiệp càng cao (74,7%). Ở thành phố, tỷ lệ thất nghiệp của nhóm này là 13,9% - một con số tương đối lớn (Quỹ Dân số Liên hợp quốc, 2009). Trong thời gian tới, số người khuyết tật ở nước ta được dự báo sẽ tiếp tục tăng do Việt Nam vẫn chịu ảnh hưởng của chất độc màu da cam do Mỹ rải ra trong chiến tranh và cả tác động của ô nhiễm môi trường, tai nạn giao thông và ảnh hưởng nặng nề từ thiên tai. Vì thế, tìm ra các nhân tố ảnh hưởng đến việc làm nhằm tạo điều kiện cho người khuyết tật hòa nhập cộng đồng là điều vô cùng cần thiết.

Hiện nay, một số nghiên cứu trong nước cũng đề cập tới vấn đề về người khuyết tật và việc làm cho người khuyết tật để đề ra những biện pháp hỗ trợ họ. Tuy nhiên, đa số các nghiên cứu đều sử dụng phương pháp định tính để tiếp cận. Nghiên cứu này dựa trên cơ sở lý thuyết các nghiên cứu nước ngoài để tìm hiểu những nhân tố ảnh hưởng đến việc làm của người khuyết tật thông qua số liệu định lượng nhằm tiếp cận một cách đầy đủ và toàn diện hơn về các nhân tố ảnh hưởng tới sự tham gia vào thị trường lao động của người khuyết tật tại Việt Nam.

## 2. Tổng quan nghiên cứu

### 2.1. Khái niệm việc làm cho người khuyết tật

Theo khoản 1, điều 2, chương I, Luật Người Khuyết Tật, 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” (Quốc hội, 2010).

Theo khoản 1, điều 9, chương II Bộ luật lao động, việc làm “là hoạt động lao động tạo ra thu nhập mà pháp luật không cấm” (Quốc hội, 2019).

Từ đây, nhóm đưa ra khái niệm việc làm cho người khuyết tật là hoạt động lao động, không vi phạm pháp luật, giúp người khuyết tật có thu nhập, phục vụ lợi ích của bản thân họ cũng như cộng đồng.

### 2.2. Các nhân tố ảnh hưởng tới việc làm của người khuyết tật

Các công trình nghiên cứu tại Việt Nam chỉ ra người khuyết tật phải đối mặt với các rào cản về tinh thần, vật chất và thể chất (Nguyễn Bích Ngọc, 2016; Phạm Thái Đài, 2017). Lương Lê Chi (2017) cho thấy một nhân tố tác động mạnh đến việc làm của người khuyết tật là cơ sở vật chất và điều kiện tiếp cận. Người khuyết tật thường có tâm lý 50/50 với lựa chọn theo học nghề của mình bởi họ không có cái nhìn đầy đủ và chính xác về quyền và lợi ích của việc học nghề. Ngoài ra, sự tác động từ gia đình cũng ảnh hưởng lớn đến công tác dạy nghề để thúc đẩy người khuyết tật tham gia vào thị trường lao động (Nguyễn Thị Thùy Dương, 2019).

Tổ chức y tế thế giới – World Health Organisation (2001) đã thông qua mô hình ICF (International Classification of Functioning, Disability and Health) tổng hợp bởi mô hình y tế và mô hình xã hội để chỉ ra các yếu tố ảnh hưởng trực tiếp đến người khuyết tật như: các sản phẩm và công nghệ; các mối liên hệ và nâng đỡ đến từ gia đình, bạn bè, chính quyền; độ tuổi; giới tính; giáo dục; lối sống, v.v. Ngoài ra, một loạt nghiên cứu đồng thời chỉ ra các nhân tố có ảnh hưởng tới tình trạng việc làm của người khuyết tật là mức độ khuyết tật, giới tính, độ tuổi và trình độ học vấn (Grow, 2004; Shaw & cộng sự, 2007; Boman & cộng sự, 2015; Narahariseti & Castro, 2016). Khu vực sinh sống cũng là một biến được quan tâm trong các nghiên cứu của Shaw & cộng sự, (2007), Narahariseti & Castro (2016) và Boman & cộng sự (2015). Dạng khuyết tật được đưa ra trong nghiên cứu của Narahariseti & Castro (2016), Marigu (2012), Boman & cộng sự (2015) để đánh giá sự ảnh hưởng đến việc làm của người khuyết tật. Opoku & cộng sự (2016) chỉ ra sự hỗ trợ từ gia đình và sự hỗ trợ từ xã hội là nhân tố tác động mạnh đến khả năng người khuyết tật được tuyển dụng, các nhân tố này cùng với nhân tố tình trạng hôn nhân của người khuyết tật cũng được đưa ra xem xét (Lee & Park, 2008).

Từ cơ sở lý thuyết đã trình bày, nhóm đưa ra ba giả thuyết nghiên cứu chính:

Giả thuyết 1: Có sự khác biệt về tình trạng việc làm của người khuyết tật với đặc điểm nhân khẩu học

khác nhau.

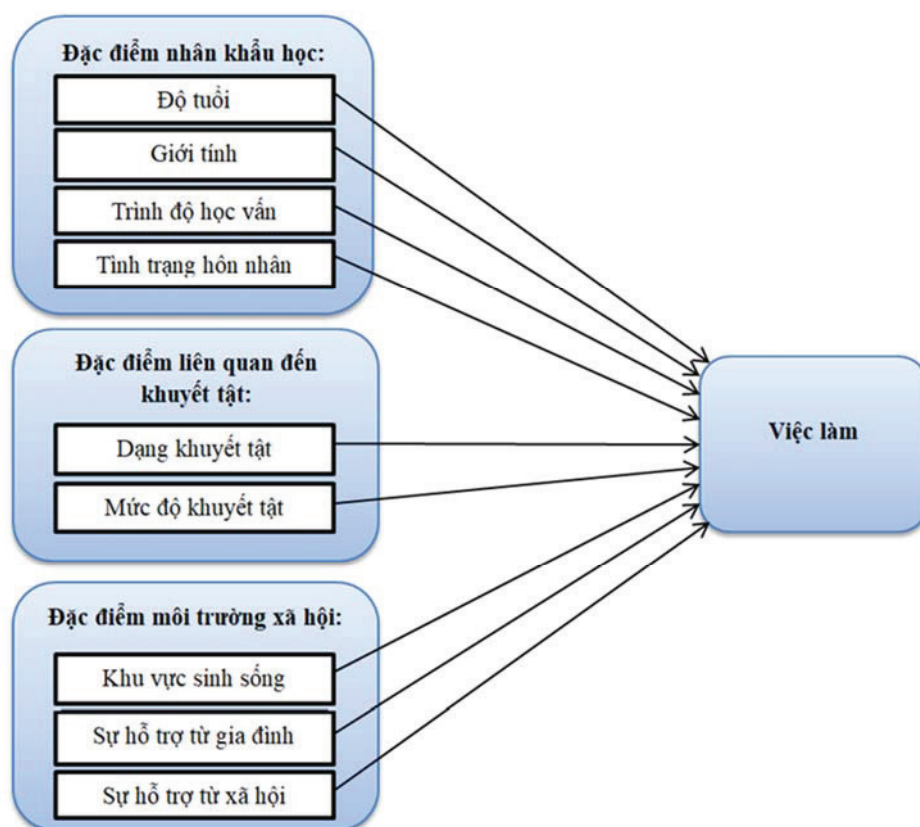
Giả thuyết 2: Có sự khác biệt về tình trạng việc làm của người khuyết tật với đặc điểm liên quan đến khuyết tật khác nhau.

Giả thuyết 3: Đặc điểm môi trường xã hội có tác động tích cực đến việc làm cho người khuyết tật.

Hình 1 thể hiện chi tiết mô hình nghiên cứu.

### 2.2.1. Việc làm (VL)

**Hình 1: Mô hình nghiên cứu**



Trong nghiên cứu của Naraharissetti & Castro (2016) biến phụ thuộc là việc làm, theo đó người khuyết tật được phân loại theo hai dạng có việc hoặc không có việc. Nghiên cứu này kế thừa cách tiếp cận của Naraharissetti & Castro (2016).

### 2.2.2. Nhóm biến đặc điểm nhân khẩu học

Tác giả đề xuất bốn biến độc lập gồm giới tính, độ tuổi, trình độ học vấn, tình trạng hôn nhân để kiểm định tác động của các biến này lên biến “Việc làm”. Giới tính có ảnh hưởng tới việc làm của người khuyết tật khi lao động khuyết tật nam có nhiều cơ hội việc làm hơn khuyết tật nữ (Grow, 2004; Shaw & cộng sự, 2007; Lee & Park, 2008; Boman & cộng sự, 2015; Naraharissetti & Castro, 2016; Naami, 2015; Melugbo & cộng sự, 2016), đối lập với nghiên cứu của Marigu (2012). Về độ tuổi, Grow (2004); Marigu (2012) chỉ ra nhóm tuổi trẻ hơn có tỷ lệ việc làm cao hơn, Shaw & cộng sự (2007) cho rằng những người ở nhóm tuổi lớn hơn được tuyển dụng nhiều hơn, trong khi Lee & Park (2008) không tìm thấy mối liên hệ giữa độ tuổi và việc làm. Các nghiên cứu chỉ ra học vấn có ảnh hưởng đến khả năng tham gia vào thị trường việc làm, khi học vấn càng cao thì tỷ lệ có việc càng cao (Shaw & cộng sự, 2007; Lee & Park, 2008; Opoku & cộng sự, 2016; Boman & cộng sự, 2015). Grow (2004) cho rằng người khiếm thị với trình độ trung học cơ sở có tỷ lệ việc làm nhiều hơn người có bằng đại học, và cao hơn nhiều người không có trình độ học vấn. Đáng chú ý, không quá phụ thuộc vào tấm bằng đại học hay giáo dục chính quy, việc được đào tạo nghề hay kỹ thuật giúp người khuyết tật có cơ hội làm việc nhiều hơn (Marigu, 2012; Naami, 2015). Về tình trạng hôn nhân, Lee & Park (2008) chỉ ra triển vọng việc làm của người sống chung với bạn đời gấp khoảng 2,7 lần người còn độc thân.

### 2.2.3. Nhóm biến đặc điểm liên quan đến khuyết tật

Tác giả tiếp cận trên hai biến độc lập dạng khuyết tật và mức độ khuyết tật để xác định mối tương quan giữa các biến này với việc làm. Với dạng khuyết tật, khuyết tật vận động được cho là có cơ hội việc làm cao hơn các dạng khuyết tật khác (Marigu, 2012), trong khi Narahariseti & Castro (2016) chỉ ra người khuyết tật vận động hay thị giác đều có tiềm năng được tuyển dụng cao. Theo Boman & cộng sự (2015), xác suất được tuyển dụng cao nhất đối với những người khiếm thính, trong khi nhóm người khuyết tật thần kinh, tâm thần ít có khả năng được tuyển dụng nhất. Người có dạng khuyết tật y tế có tỷ lệ việc làm cao hơn các dạng còn lại (Melugbo & cộng sự, 2021). Naami (2015) kết luận tỷ lệ thất nghiệp của những người khiếm thị là cao nhất, tiếp theo là người khiếm thính và khuyết tật vận động. Về mức độ khuyết tật, người khuyết tật mức độ nhẹ có cơ hội làm việc cao hơn (Grow, 2004; Shaw & cộng sự, 2007; Lee & Park, 2008). Tuy nhiên, Boman & cộng sự (2015) không thấy sự khác biệt giữa người điếc và những người có khả năng nghe kém khi tham gia tuyển dụng.

### 2.2.4. Nhóm biến đặc điểm môi trường xã hội

Tác giả phân tích tác động của ba biến khu vực sinh sống, sự hỗ trợ từ gia đình và sự hỗ trợ từ xã hội đến việc làm. Lee & Park (2008) chỉ ra người sống ở đô thị làm việc nhiều hơn người ở các thành phố nhỏ hoặc nông thôn, trong khi Shaw & cộng sự (2007); Boman & cộng sự (2015) không đưa ra mối tương quan nào. Narahariseti & Castro (2016) chỉ ra người khuyết tật tâm thần ít được tuyển dụng ở vùng nông thôn. Về sự hỗ trợ từ gia đình, Opoku & cộng sự (2016) tin rằng việc bị bỏ rơi, không có sự quan tâm, chăm sóc, dạy dỗ từ gia đình không chỉ khiến người khuyết tật bị ảnh hưởng về tinh thần mà cũng thiếu đi những kỹ năng giúp họ được tuyển dụng hoặc những khoản hỗ trợ để họ có thể tự kinh doanh. Về sự hỗ trợ từ xã hội, Lee & Park (2008) chứng minh sự hỗ trợ thực tiễn từ các thành viên trong gia đình và cộng đồng càng cao thì tỷ lệ có việc của người khuyết tật càng thấp. Ngược lại, Opoku & cộng sự (2016) chỉ ra chính những định kiến của xã hội ảnh hưởng đến khả năng người khuyết tật được tuyển dụng.

## 3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu thu thập thông tin sơ cấp bằng phương pháp khảo sát thông qua bảng hỏi. Bảng hỏi được thử nghiệm thí điểm với 5 người khuyết tật, sau khi đảm bảo tính mạch lạc và dễ hiểu mới được gửi đến các đáp viên tại bốn trung tâm khuyết tật khu vực miền Bắc theo hình thức bảng in để trả lời trực tiếp. Trong khoảng thời gian từ 27/11/2021 đến 15/12/2021, nhóm di chuyển đến các trung tâm để tiến hành phát bảng hỏi và hướng dẫn đối tượng khảo sát điền phiếu. Số phiếu phát ra là 250 phiếu, kết quả thu được 214 phiếu trong đó có 186 phiếu hợp lệ. Dữ liệu được xử lý trên phần mềm SPSS phiên bản 26 nhằm kiểm tra độ tin cậy của thang đo các biến định lượng trước khi tiến hành phân tích nhân tố và ma trận xoay để xác định các nhóm nhân tố ảnh hưởng đến việc làm của người khuyết tật. Các nhóm nhân tố đạt tiêu chuẩn được đưa vào phân tích hồi quy để xác định mức độ giải thích của các biến độc lập lên biến phụ thuộc.

## 4. Kết quả và thảo luận

### 4.1. Thống kê mô tả

Nghiên cứu khảo sát 186 người khuyết tật, gồm 91 nữ (48,92%) và 95 nam (51,08%), tỷ lệ này tương đối đồng đều đảm bảo sự so sánh khách quan giữa các giới tính của đối tượng nghiên cứu. Bảng 1 cho thấy trong 95 lao động nam, có hơn 60% đã có việc, tỷ lệ này cao gấp khoảng 1,6 lần nữ. Nhóm tham gia thị trường lao động nhiều nhất nằm trong các nhóm từ 25-39 tuổi, đặc biệt nhóm 30-34 tuổi có tỷ lệ có việc lên đến 75,6%, trong khi nhóm thất nghiệp nhiều nhất là 50-54 tuổi với tỷ lệ 25% có việc. Phần lớn những người có trình độ trung cấp (83,3% có việc) hay cao đẳng, đại học trở lên (82,1% có việc) đều có cơ hội việc làm nhiều hơn đáng kể so với người có trình độ học vấn thấp hơn, nhất là những người chưa học xong tiểu học (29,4% có việc) và đạt trình độ tiểu học (22,2% có việc). Về tình trạng hôn nhân, trong 33 người đã kết hôn có tới 78,8% người đã tìm được việc trong khi gần một nửa trong 153 người chưa kết hôn hiện đang thất nghiệp, điều này có thể là do những người có bạn đời có vẻ có cơ hội việc làm cao hơn hoặc khi có gia đình họ có áp lực phải có việc làm lớn hơn. Những người khuyết tật nhìn có tỷ lệ có việc cao nhất (76,2%) sau đó tới khuyết tật vận động (76,2%), còn những người khuyết tật thần kinh, tâm thần có rất ít cơ hội được tuyển dụng (16,7%). Trong 77 người khuyết tật nhẹ có 71,4% người có việc, cao hơn đáng kể tỷ lệ có việc của những người khuyết tật nặng (41,9%) và đặc biệt nặng (26,1%). Người khuyết tật ở thành phố có nhiều khả năng được tuyển dụng hơn những người ở nông thôn, khi tỷ lệ có việc chênh lệch lớn lần lượt là 68,9% và 36,5%.



**Bảng 1: Thống kê mô tả**

Đặc điểm		Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Tỷ lệ có việc (%)	Tỷ lệ thất nghiệp (%)
Giới tính	Nữ	91	48,92	39,6	60,4
	Nam	95	51,08	64,2	35,8
Độ tuổi	15-19 tuổi	13	6,99	30,8	69,2
	20-24 tuổi	46	24,73	34,8	65,2
	25-29 tuổi	38	20,43	63,2	36,8
	30-34 tuổi	41	22,04	75,6	24,4
	35-39 tuổi	18	9,68	66,7	33,3
	40-44 tuổi	15	8,06	33,3	66,7
	45-49 tuổi	5	2,68	40,0	60,0
	50-54 tuổi	4	2,15	25,0	75,0
	55-59 tuổi	3	1,61	33,3	66,7
	Trên 60 tuổi	3	1,61	33,3	66,7
Trình độ học vấn	Chưa học xong tiểu học	17	9,14	29,4	70,6
	Tiểu học	9	4,84	22,2	77,8
	Trung học cơ sở	52	27,96	36,5	63,5
	Trung học phổ thông	62	33,33	53,2	46,8
	Trung cấp	18	9,68	83,3	16,7
	Cao đẳng, đại học trở lên	28	15,05	82,1	17,9
Tình trạng hôn nhân	Chưa kết hôn	153	82,26	46,4	53,6
	Đã kết hôn	33	17,74	78,8	21,2
Dạng khuyết tật	Khuyết tật vận động	92	49,46	67,4	32,6
	Khuyết tật nghe, nói	28	15,05	28,6	71,4
	Khuyết tật nhìn	21	11,29	76,2	23,8
	Khuyết tật thần kinh, tâm thần	6	3,23	16,7	83,3
	Khuyết tật trí tuệ	12	6,45	25,0	75,0
	Khuyết tật khác	27	14,52	25,9	74,1
Mức độ khuyết tật	Đặc biệt nặng	23	12,37	26,1	73,9
	Nặng	86	46,24	41,9	58,1
	Nhẹ	77	41,40	71,4	28,6
Khu vực sinh sống	Nông thôn	96	51,61	36,5	63,5
	Thành phố	90	48,39	68,9	31,1
Việc làm	Không	89	47,85		
	Có	97	52,15		

Nguồn: Kết quả nghiên cứu.

Với biến định lượng, nhóm dùng thang đo 4 điểm, người khảo sát trả lời bằng cách chọn mức độ phù hợp trong thang điểm từ 1 đến 4: (1) Không bao giờ; (2) thỉnh thoảng; (3) Thường xuyên; (4) Luôn luôn. Cụ thể trong Bảng 2.

#### 4.2. Kết quả nghiên cứu

Kết quả tại Bảng 3 cho thấy các nhóm “Hỗ trợ từ gia đình”, “Hỗ trợ từ xã hội” có hệ số Alpha của Cronbach > 0,6 thể hiện thang đo lường tốt và các biến trong nhóm đều có hệ số tương quan biến tổng lớn hơn 0,3 đảm bảo các điều kiện (Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008).

Nhóm “Hỗ trợ từ xã hội” có hệ số Cronbach’s Alpha = 0,879 > 0,6 cho thấy, thang đo sử dụng đo lường tốt. Tuy biến XH3 có hệ số Cronbach’s Alpha nếu loại biến lớn hơn hệ số Cronbach’s Alpha nhưng chênh lệch là không nhiều do hệ số tương quan biến tổng của biến XH3 = 0,528 > 0,3, nên được giữ lại và xét tính hội tụ của biến ở bước kiểm định EFA để đánh giá chất lượng biến rồi đưa ra quyết định nên loại biến hay giữ lại.

**Bảng 2: Thống kê mô tả các biến định lượng**

Nhân tố	Biến quan sát	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn
Sự hỗ trợ từ gia đình	GD1	2,70	1,000
	GD2	2,82	0,967
	GD3	2,95	1,007
	GD4	2,85	1,016
	GD5	2,88	1,012
	GD6	2,61	0,937
Sự hỗ trợ từ xã hội	XH1	2,66	1,013
	XH2	2,74	1,014
	XH3	2,63	1,012
	XH4	2,85	0,995
	XH5	2,68	1,035

Nguồn: Kết quả nghiên cứu.

**Bảng 3: Kết quả phân tích độ tin cậy**

Tiêu chí	Biến hiệu chỉnh - Tổng tương quan	Cronbach's Alpha nếu loại biến
Hỗ trợ từ gia đình (GD)	<i>Cronbach's Alpha = 0,905</i>	
GD1	0,763	0,885
GD2	0,814	0,878
GD3	0,786	0,881
GD4	0,651	0,902
GD5	0,764	0,885
GD6	0,661	0,899
Hỗ trợ từ xã hội (XH)	<i>Cronbach's Alpha = 0,879</i>	
XH1	0,781	0,836
XH2	0,766	0,840
XH3	0,528	0,895
XH4	0,735	0,848
XH5	0,756	0,842

Nguồn: Kết quả nghiên cứu.

**Bảng 4: Kiểm định KMO và Bartlett**

Hệ số KMO		0,893
Kiểm định Bartlett	Giá trị Chi bình phương xấp xỉ	1345,225
	Bậc tự do	55
	Mức ý nghĩa	0,000

Nguồn: Kết quả nghiên cứu.

**Bảng 5: Tổng phương sai trích**

Nhân tố	Hệ số Eigenvalue khởi tạo			Chỉ số sau khi trích			Chỉ số sau khi xoay		
	Tổng	% Phương sai	% Phương sai tích lũy	Tổng	% Phương sai	% Phương sai tích lũy	Tổng	% Phương sai	% Phương sai tích lũy
1	6,086	55,324	55,324	6,086	55,324	55,324	4,008	36,438	36,438
2	1,428	12,981	68,306	1,428	12,981	68,306	3,505	31,867	68,306

Nguồn: Kết quả nghiên cứu.

Trong 10 biến thuộc mô hình, có 2 biến định lượng đo lường bởi 11 biến quan sát được phân tích nhân tố khám phá trong Bảng 4.

Hệ số KMO đạt 0,893 lớn hơn 0,5 và nhỏ hơn 1; mức ý nghĩa của kiểm định Bartlett = 0,000 < 0,05 cho thấy các biến quan sát có tương quan với nhau và phù hợp với phân tích nhân tố.

Bảng 5 cho thấy có 2 nhóm nhân tố được trích dựa trên tiêu chí Eigenvalue lớn hơn 1, như vậy 2 nhóm này tóm tắt thông tin của 11 biến quan sát một cách tốt nhất để đưa vào EFA. Tổng phương sai mà 2 nhóm nhân tố trích được là 68,306% > 50%, thể hiện 2 nhân tố được trích giải thích được 68,306% biến thiên dữ liệu của 11 biến quan sát tham gia vào EFA.

**Bảng 6: Ma trận xoay các nhân tố**

	Thành phần	
	1	2
GD2	0,841	
GD3	0,805	
GD1	0,796	
GD5	0,796	
GD4	0,745	
GD6	0,671	
XH1		0,862
XH2		0,848
XH4		0,779
XH5		0,771
XH3		0,606

Nguồn: Kết quả nghiên cứu.

Bảng 6 cho thấy 11 biến quan sát được phân thành 2 nhóm nhân tố: Sự hỗ trợ từ gia đình, Sự hỗ trợ từ xã hội. Tất cả biến quan sát đều có hệ số tải nhân tố lớn hơn 0,5 và không có biến xấu.

Sau khi kiểm định độ tin cậy và phân tích EFA cho các biến định lượng đạt tiêu chuẩn, nhóm đưa các biến vào mô hình chạy hồi quy nhị phân. Để đưa thuộc tính của các biến định tính vào mô hình hồi quy định lượng, nhóm tiến hành lượng hóa các thuộc tính bằng cách dùng biến giả. Mô hình như sau:

$$\text{Log}_e = B_0 + B_1\text{ĐT}_1 + B_2\text{ĐT}_2 + B_3\text{ĐT}_3 + B_4\text{ĐT}_4 + B_5\text{ĐT}_5 + B_6\text{ĐT}_6 + B_7\text{ĐT}_7 + B_8\text{ĐT}_8 + B_9\text{ĐT}_9 + B_{10}\text{GT} + B_{11}\text{HN} + B_{12}\text{HV}_1 + B_{13}\text{HV}_2 + B_{14}\text{HV}_3 + B_{15}\text{HV}_4 + B_{16}\text{HV}_5 + B_{17}\text{DKT}_1 + B_{18}\text{DKT}_2 + B_{19}\text{DKT}_3 + B_{20}\text{DKT}_4 + B_{21}\text{DKT}_5 + B_{22}\text{MĐKT}_1 + B_{23}\text{MĐKT}_2 + B_{23}\text{KV} + B_{24}\text{GD} + B_{25}\text{XH}$$

$P_i$ : Xác suất có việc

$1-P_i$ : Xác suất không có việc

$\text{ĐT}_1; \text{ĐT}_2; \text{ĐT}_3; \text{ĐT}_4; \text{ĐT}_5; \text{ĐT}_6; \text{ĐT}_7; \text{ĐT}_8; \text{ĐT}_9$ : Các biến giả của biến độ tuổi

**Bảng 7: Kiểm định Omnibus của các hệ số mô hình**

		Chi bình phương	Bậc tự do	Mức ý nghĩa
Bước 1	Bước	175,603	26	0,000
	Khô	175,603	26	0,000
	Mô hình	175,603	26	0,000

Nguồn: Kết quả nghiên cứu.

**Bảng 8: Tóm tắt mô hình hồi quy**

Bước	-2 Log likelihood	Cox & Snell bình phương	Nagelkerke R bình phương
1	81,904 <sup>a</sup>	0,611	0,815

Nguồn: Kết quả nghiên cứu.

GT: Giới tính

HN: Tình trạng hôn nhân

HV<sub>1</sub>; HV<sub>2</sub>; HV<sub>3</sub>; HV<sub>4</sub>; HV<sub>5</sub>: Trình độ học vấn

DKT<sub>1</sub>; DKT<sub>2</sub>; DKT<sub>3</sub>; DKT<sub>4</sub>; DKT<sub>5</sub>: Các biến giả của biến dạng khuyết tật

**Bảng 9: Bảng phân loại**

Quan sát			Dự đoán		
			Việc làm		Tỷ lệ dự đoán đúng
			Không	Có	
Bước 1	Việc làm	Không	79	10	88,8
		Có	9	88	90,7
Tỷ lệ dự đoán đúng toàn mô hình					89,8

Nguồn: Kết quả nghiên cứu.

MĐKT<sub>1</sub>; MĐKT<sub>2</sub>: Các biến giả của mức độ khuyết tật

KV: Khu vực sinh sống

GD: Sự hỗ trợ từ gia đình

XH: Sự hỗ trợ từ xã hội

B<sub>0</sub>: Hằng số hồi quy

**Bảng 10: Các biến trong phương trình**

	B	S.E.	Wald	Bậc tự do	Mức ý nghĩa	Exp(B)	
Bước 1 <sup>a</sup>	GD	1,508	0,644	5,478	1	0,019	4,517
	XH	1,079	0,549	3,864	1	0,049	2,941
	ĐT1	0,483	11,525	0,002	1	0,967	1,622
	ĐT2	-0,182	3,840	0,002	1	0,962	0,834
	ĐT3	0,571	1,934	0,087	1	0,768	1,770
	ĐT4	0,436	1,179	0,137	1	0,711	1,547
	ĐT5	0,258	0,820	0,099	1	0,753	1,294
	ĐT6	-0,030	0,666	0,002	1	0,965	0,971
	ĐT7	0,569	0,572	0,992	1	0,319	1,767
	ĐT8	-0,543	0,858	0,400	1	0,527	0,581
	ĐT9	0,149	2,653	0,003	1	0,955	1,160
	HV1	-2,201	1,727	1,624	1	0,202	0,111
	HV2	-1,160	0,658	3,110	1	0,078	0,313
	HV3	-0,632	0,268	5,557	1	0,018	0,532



HV4	-0,036	0,269	0,018	1	0,894	0,965
HV5	0,317	0,348	0,830	1	0,362	1,373
DKT1	2,891	0,874	10,949	1	0,001	18,008
DKT2	-0,732	0,553	1,753	1	0,185	0,481
DKT3	1,998	0,637	9,838	1	0,002	7,372
DKT4	0,075	0,448	0,028	1	0,867	1,078
DKT5	-0,308	0,283	1,183	1	0,277	0,735
MĐKT1	-2,133	1,074	3,946	1	0,047	0,119
MĐKT2	-1,314	0,409	10,328	1	0,001	0,269
GT	1,926	0,757	6,477	1	0,011	6,863
HN	-2,864	1,252	5,232	1	0,022	0,057
KV	1,929	0,789	5,982	1	0,014	6,883
Hằng số	-10,918	23,175	0,222	1	0,638	0,000

Nguồn: Kết quả nghiên cứu.

$B_1; B_2; \dots; B_{25}$ : Các hệ số hồi quy tương ứng với các biến

Phương pháp Enter là phương pháp hồi quy được sử dụng, chọn lọc thông qua tiêu chí chọn những nhân tố có mức ý nghĩa  $< 0,05$ . Kết quả hồi quy:

Bảng 7 cho thấy kết quả kiểm định Chi bình phương tương ứng với hàng Mô hình là  $0,000 < 0,05$  thể hiện mô hình hồi quy là phù hợp.

Bảng 8 cho thấy giá trị  $-2$  Log likelihood ở mô hình đề xuất cuối cùng là 81,904, trong khi giá trị này với mô hình trống là 257,507, thể hiện khi đưa các biến độc lập vào mô hình đã giảm đáng kể  $-2$  Log likelihood ở mô hình trống, chứng minh độ phù hợp của mô hình hồi quy.

Mô hình có giá trị Nagelkerke R bình phương là 0,815 tương đối cao. Nói cách khác, 81,5% sự biến thiên của biến “Việc làm” được giải thích bởi 9 biến độc lập thuộc mô hình đề xuất, còn lại là ảnh hưởng của các nhân tố ngoài mô hình. Do đó, mô hình hồi quy đạt độ phù hợp cao.

Bảng 9 thể hiện kết quả phân loại các trường hợp thực tế và dự đoán.

Trong 88 trường hợp quan sát thực tế không có việc, dự đoán có 79 trường hợp không có việc, tỷ lệ dự đoán đúng là

Trong 98 trường hợp quan sát thực tế có việc, dự đoán có 88 trường hợp có việc, tỷ lệ dự đoán đúng là .

Như vậy, tỷ lệ dự đoán đúng trung bình của mô hình là 89,8%

Bảng 10 thể hiện cả 9 biến giả của Độ tuổi đều có giá trị Sig.  $> 0,05$ . Như vậy, biến Độ tuổi không tác động lên biến Việc làm tại mức ý nghĩa 5%.

Các biến Giới tính, Tình trạng hôn nhân, Khu vực sinh sống, Sự hỗ trợ từ gia đình và Sự hỗ trợ từ xã hội đều có Sig. kiểm định Wald  $< 0,05$  chứng tỏ các biến này có ý nghĩa trong mô hình hồi quy.

Với mỗi biến Trình độ học vấn, Dạng khuyết tật, Mức độ khuyết tật đều có ít nhất 1 biến giả có giá trị Sig.  $< 0,05$ . Như vậy, các biến này đều tác động lên biến Việc làm.

## 5. Kết luận và khuyến nghị về chính sách

Như vậy so với mô hình đề xuất gồm 9 biến độc lập thì mô hình sau phân tích hồi quy chỉ còn lại 8 biến. Mặc dù, thống kê mô tả biến “Độ tuổi” thể hiện những người trong nhóm từ 25-39 tuổi có tỷ lệ việc làm cao hơn đáng kể so với các nhóm tuổi khác, nhưng khi tham gia vào mô hình hồi quy biến này bị loại ra khỏi mô hình do giá trị Sig. kiểm định Wald không đạt mức ý nghĩa 5%. Tương tự nghiên cứu của Lee & Park (2008), ảnh hưởng của độ tuổi tới việc làm của người khuyết tật là chưa rõ ràng.

Kết quả chỉ ra tỷ lệ nam giới tham gia vào thị trường việc làm cao hơn đáng kể so với nữ giới. Nguyên nhân có thể là do rào cản tâm lý, quan điểm sai lệch về giới trong việc làm và học tập từ chính người khuyết tật và gia đình họ. Hơn nữa, các tổ chức, doanh nghiệp, nhà tuyển dụng cũng chưa thật sự có nhận thức đúng

---

về khả năng lao động của khuyết tật nữ khi luôn mặc định năng suất, hiệu quả lao động của họ luôn thấp hơn khuyết tật nam. Phát hiện này tương tự nghiên cứu của Grow (2004); Shaw & cộng sự (2007); Lee & Park (2008); Narahariseti & Castro (2016); Boman & cộng sự (2015); Naami (2015); Melugbo & cộng sự (2021). Ngược lại, Marigu (2012) chỉ ra phụ nữ đã chủ động tham gia vào khối việc làm chính thức nhiều hơn nam giới.

Tỷ lệ thất nghiệp đối với những người đã kết hôn thấp hơn nhiều so với những người còn độc thân (Lee & Park, 2008). Có thể giải thích rằng, khi có người bạn đời bên cạnh, người khuyết tật sẽ có động lực để cố gắng nhiều hơn cho tương lai của gia đình họ. Vì vậy, họ sẽ mong muốn tìm kiếm một công việc ổn định.

Kết quả chỉ ra những người khuyết tật ở thành phố có việc làm cao hơn những người ở nông thôn do điều kiện cơ sở vật chất ở các nơi đào tạo, dạy nghề tại nông thôn chưa đáp ứng được nhiều như thành phố. Hơn nữa, đa số công việc phân bổ nhiều hơn ở thành thị, dẫn đến những người khuyết tật tại các vùng quê ít có cơ hội được tiếp cận với các ngành khoa học, kỹ thuật. Tương tự, Lee & Park (2008) chỉ ra những người sống ở đô thị tham gia làm việc nhiều hơn những người sống ở các thành phố nhỏ hoặc nông thôn. Trong khi Shaw & cộng sự (2007); Boman & cộng sự (2015) không đưa ra mối tương quan đáng kể giữa khu vực sinh sống và tình trạng việc làm.

Giống với nghiên cứu của Shaw & cộng sự (2007); Grow (2004); Lee & Park (2008), trình độ học vấn càng cao thì tỷ lệ có việc càng lớn, đặc biệt khi người khuyết tật có trình độ trung cấp hay cao đẳng, đại học trở lên, bởi khi có chuyên môn và học thức, họ sẽ dễ dàng tiếp cận việc làm và được người tuyển dụng chấp nhận.

Dạng khuyết tật cũng tác động tới việc làm khi những người khuyết tật vận động hay khuyết tật nhìn có cơ hội tham gia làm việc cao hơn các dạng khác và khuyết tật thần kinh, tâm thần ít có khả năng được tuyển dụng. Tương tự nghiên cứu của Narahariseti & Castro (2016); và một chút khác biệt so với nghiên cứu của Boman & cộng sự (2015) khi nhóm tác giả chỉ ra xác suất được tuyển dụng cao nhất đối với những người khiếm thính.

Những người khuyết tật nhẹ sẽ dễ dàng có một công việc hơn (Grow, 2004; Shaw & cộng sự, 2007; Lee & Park, 2008) bởi mức độ khuyết tật không ảnh hưởng quá nhiều đến các hoạt động sống hàng ngày của họ.

Sự hỗ trợ từ gia đình và Sự hỗ trợ từ xã hội đều tác động tích cực đến việc làm của người khuyết tật. Khi họ được hỗ trợ về tinh thần, vật chất hay thông tin cần thiết, họ sẽ giảm bớt mặc cảm, có động lực để cố gắng hòa nhập cộng đồng. Giống với nghiên cứu của Opoku & cộng sự (2016), nhưng trái ngược với nghiên cứu của Lee & Park (2008) khi tác giả chỉ ra sự hỗ trợ thực tiễn từ các thành viên trong gia đình hoặc cộng đồng càng nhiều thì xác suất có việc càng thấp.

Từ kết quả nêu trên, nhóm có một số đề xuất nhằm gia tăng cơ hội việc làm cho người khuyết tật tại Việt Nam:

Xóa bỏ sự khác biệt về việc làm giữa các giới tính khác nhau bằng cách tuyên truyền, phổ biến nhằm nâng cao nhận thức về giới, bảo đảm người khuyết tật có khả năng lao động đều có cơ hội tiếp cận thị trường việc làm. Ngoài ra, nâng cao trình độ học vấn của người khuyết tật thông qua cân nhắc điều chỉnh, phát triển linh hoạt các loại hình giáo dục tạo thuận lợi cho những người khuyết tật có dạng và mức độ khuyết tật khác nhau, đặc biệt là những người khuyết tật nặng và đặc biệt nặng. Bên cạnh đó, tổ chức các chương trình tuyên truyền về việc làm, cách tìm hiểu và tiếp cận thông tin về nghề nghiệp nhằm nâng cao định hướng cũng như hiểu biết của người khuyết tật. Hỗ trợ người khuyết tật tìm kiếm hạnh phúc thông qua tổ chức các chương trình truyền hình thực tế về ghép đôi dành cho người khuyết tật, từ đó họ cũng có cơ hội giao lưu, phát triển và hòa nhập.

Đối với Sự hỗ trợ từ xã hội, các tổ chức, ban điều hành cấp xã phường, các cơ quan đoàn thể quản lý nguồn vốn vay, cần tạo thuận lợi về mặt pháp lý và thủ tục hành chính để người khuyết tật dễ dàng tiếp cận với nguồn vốn, phát triển mở các cơ sở sản xuất tại địa phương. Gia đình hỗ trợ người khuyết tật bằng cách quan tâm đến nhu cầu của họ, thường xuyên động viên và nâng cao nhận thức của người khuyết tật để họ hiểu được tầm quan trọng của việc làm. Giúp đỡ người thân khuyết tật bằng những cách thiết thực để họ tự mình vươn lên, không cảm thấy mặc cảm về bản thân.

Nghiên cứu này còn hạn chế vì mới chỉ khảo sát tại 4 trung tâm tại khu vực miền Bắc trong khi môi trường sống khác nhau có thể ảnh hưởng đến nhận thức cũng như việc làm của người khuyết tật. Do đó, việc mở rộng phạm vi và quy mô nghiên cứu trên toàn quốc có thể là hướng nghiên cứu tiềm năng trong tương lai.

---

## Tài liệu tham khảo

- Boman, T., Kjellberg, A., Danermark, B.D. & Boman, E. (2015), 'Employment opportunities for persons with different types of disability', *Alter - European Journal of Disability Research/Revue Européenne de Recherche sur le Handicap*, 9(2), 116-129.
- Grow, S. (2004), 'Factors that Affect the Employment Status of Working-Age Adults with Visual Impairments in New Zealand', *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 9(98), 546-559.
- Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008), *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS*, Nhà xuất bản Hồng Đức, Hà Nội.
- Lee, S.I. & Park, S.K. (2008), 'Employment Status and Predictors among People with Visual Impairments in South Korea: Results of a National Survey', *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 3(102), 147-159.
- Lương Lệ Chi (2017), 'Công tác xã hội trong hỗ trợ sinh kế đối với người khuyết tật tại thành phố Bắc Ninh', luận văn thạc sĩ, Đại học Lao động – Xã hội.
- Marigu, M.C.D. (2012), 'Inclusive factors influencing the employment of persons with disability among 3- 5-star hotels in Nairobi city county', Kenya, master thesis, Kenyatta university.
- Melugbo, D.U., Onwuka, A.I., Okoli, J.O., Jemisenia, J.O., Ugochukwu, S.A. & Owoeye, G. (2021), 'Why Inclusion Matters: Understanding How Types of Disabilities, Socio-demographic Characteristics and Occupational Aspirations Influence Employment Opportunities among Persons Living with Disabilities', *Vision - The Journal of Business Perspective*, DOI: <https://doi.org/10.1177/09722629211003693>.
- Naami, A. (2015), 'Disability, gender, and employment relationships in Africa: The case of Ghana', *African Journal of Disability*, 19(3), 225-236.
- Narahariseti, R. & Castro, M. (2016), 'Factors associated with persons with disability employment in India: a cross-sectional study', *BMC Public Health*, 16(1), 1-8.
- Nguyễn Bích Ngọc (2016), 'Việc làm cho người khuyết tật theo pháp luật Việt Nam hiện hành', luận văn thạc sĩ, Học viện Khoa học Xã hội.
- Nguyễn Thị Thùy Dương (2019), 'Hỗ trợ học nghề đối với người khuyết tật từ thực tiễn trung tâm dạy nghề - phục hồi chức năng cho người tàn tật tỉnh Bắc Ninh', luận văn thạc sĩ, Đại học Lao động – Xã hội.
- Opoku, M.P., Mprah, W., Dogbe, J., Moitui, J.N. & Badu, E. (2016), 'Access to employment in Kenya: The voices of persons with disabilities', *International Journal on Disability and Human Development*, 16(1), 77-87.
- Phạm Thái Đài (2017), 'Báo cáo Kết quả khoa học công nghệ đề tài thực trạng và giải pháp giải quyết việc làm cho người khuyết tật tại tỉnh Khánh Hòa', Đề tài khoa học cấp cơ sở, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Khánh Hòa, Khánh Hòa. .
- Quốc hội (2010), Luật người khuyết tật, Luật số 51/2010/QH12, ban hành ngày 17 tháng 6 năm 2010.
- Quốc hội (2019), Bộ Luật Lao Động, Luật số 45/2019/QH14, ban hành ngày 20 tháng 11 năm 2019.
- Quỹ Dân số Liên hợp quốc (2009), *Người khuyết tật tại Việt Nam: Bằng chứng từ tổng điều tra dân số và nhà ở Việt Nam 2009*, Hà Nội.
- World Health Organisation (2001), *International classification of functioning, disability and health*, Geneva.
- Shaw, A., Gold, D. & Wolfe, K., (2007), 'Employment-related Experiences of Youths who are Visually Impaired: How are these Youths Faring?', *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 101(1), 7-21.
- UNDP (2020), *Mở rộng cơ hội việc làm cho người khuyết tật tại Việt Nam*, Hà Nội.
- Winefield, H., Winefield, A. & Tiggermann, M. (1992), 'Social Support and Psychological Well-Being in Young Adults: The Multi-Dimensional Support Scale', *Journal of Personality Assessment*, 58 (1), 198-210.