

**BÁO CÁO NGHIÊN CỨU VỀ TÌNH TRẠNG VIỆC LÀM CỦA NGƯỜI ĐIẾC
NĂM 2019 TẠI HÀ NỘI**

Mục Lục

I. Giới thiệu chung	2
1.1. <i>Bối cảnh của nghiên cứu</i>	2
1.2. <i>Giới thiệu về nhóm nghiên cứu</i>	2
1.3. <i>Mục tiêu, đối tượng và câu hỏi nghiên cứu</i>	2
1.4. <i>Phương pháp nghiên cứu</i>	3
I. Kết quả nghiên cứu	4
1. Trình độ học vấn	4
2. Phương thức giao tiếp.....	5
3. Nghề nghiệp	9
4. Thu nhập.....	10
5. Môi trường làm việc.....	13
6. Tuyển dụng.....	15
II. Kết luận và Khuyến nghị	16
1.1.Kết luận.....	16
1.2. Khuyến nghị cho chính sách, các doanh nghiệp và các tổ chức xã hội vì sự phát triển của người Điếc	17
a. Giáo dục	18
b. Việc làm.....	18
c. Chính sách hỗ trợ.....	19
d. Gia đình và cộng đồng	19
III. Phụ lục	20
BỘ CÂU HỎI PHÒNG VẤN SÂU	20
Thuật ngữ:	22

I. Giới thiệu chung

1.1. Bối cảnh của nghiên cứu

Theo kết quả Nghiên cứu của Trung tâm người Điếc Quốc gia Mỹ, (National Deaf Center) thực hiện ở những người Điếc ở độ tuổi từ 21 – 64 tuổi, công bố vào năm 2016, chỉ ra rằng chỉ 48% người Điếc có việc làm. Trước đó, vào tháng 9-2015, một nhóm người Điếc đã tổ chức biểu tình ở Washington DC, với biểu ngữ “75% người Điếc không có việc làm ở Hoa Kỳ”. Nhiều người Điếc trong nhóm biểu tình cho hay, họ bị phân biệt đối xử thường xuyên khi đi xin việc cũng như trong quá trình làm việc.

Tại Việt Nam, tuy có một số nghiên cứu về việc làm được thực hiện chung với các nhóm khuyết tật khác nhưng chưa có bất cứ nghiên cứu hay thống kê nào về vấn đề việc làm dành riêng cho đối tượng người Điếc, hay tình trạng kinh tế của người Điếc tại Việt Nam. Bất bình đẳng kinh tế đối với người Điếc bởi tình trạng nghèo về tiếng nói và cơ hội.-Sự bất bình đẳng khiến người Điếc bị gạt ra lề của xã hội, dẫn đến thiếu kiến thức và kỹ năng sống, mất cơ hội việc làm.

Nhận biết được tình hình cấp bách trong việc hoà nhập cho người Điếc, liên quan đến bất bình đẳng ở nhiều lĩnh vực khác như y tế, giáo dục, luật pháp, việc làm... dẫn đến cuộc sống luôn xoay quanh vòng luẩn quẩn về nghèo đói, rào cản và bấp bênh. Do đó, để đáp ứng và giải quyết vấn đề này đòi hỏi cần có tài liệu và nghiên cứu chuyên sâu dành cho người Điếc trong lĩnh vực kinh tế (việc làm và thu nhập).

Đây là một đề tài nghiên cứu đầu tiên dành riêng cho đối tượng người Điếc cũng như do người Điếc triển khai. Các dạng khuyết tật rất đa dạng và người Điếc khác các loại hình còn lại, người Điếc chỉ khác người nghe về ngôn ngữ và người Điếc hoàn toàn có tư duy bình thường, sử dụng chân tay linh hoạt và đôi mắt tinh tường, khoẻ mạnh. Để người Điếc có thể tiếp cận và tham gia bình đẳng đối với việc làm, người Điếc cần nhận được sự hỗ trợ phù hợp/riêng.

1.2. Giới thiệu về nhóm nghiên cứu

Nhóm nghiên cứu được thành lập với các thành viên cốt lõi là người trong cộng đồng. Trong số 6 thành viên của nhóm nghiên cứu có 2 người Điếc và 1 người khiếm thính. Hai thành viên là phụ huynh trẻ Điếc; và 1 người còn lại làm việc tại Trung tâm đào tạo nghề cho người khuyết tật.

Nhóm nghiên cứu cho người Điếc ra đời từ tháng 2 năm 2019 trong khuôn khổ chương trình Yo4re – Góc Nhìn Khác, do iSEE khởi xướng với sự tài trợ của USAID. Mục tiêu của nhóm là tìm hiểu các vấn đề và đưa ra những dẫn chứng nhằm vận động các chính sách hỗ trợ người Điếc/Khiếm thính trong các lĩnh vực: Giáo dục, y tế, luật pháp, kinh tế - việc làm,... nhằm đảm bảo quyền của người Điếc/Khiếm thính trong các chính sách hoà nhập xã hội.

1.3. Mục tiêu, đối tượng và câu hỏi nghiên cứu

Nghiên cứu nhằm hướng đến sự bình đẳng cho người Điếc trong lĩnh vực việc làm, tìm ra các vấn đề cốt lõi của người Điếc giúp người Điếc nâng cao thu nhập, nhận được mức lương xứng đáng, được tôn trọng và lắng nghe, xoá bỏ sự kỳ thị, phân biệt đối xử.

Tìm ra nguyên nhân và cách giải quyết triệt để cho người Diéc bằng việc hướng tới các doanh nghiệp biết đến nguồn lao động Diéc, để tuyển dụng và trao cho họ cơ hội phát triển bản thân. Nghiên cứu trả lời cho các câu hỏi:

- (i) Rào cản và thách thức về việc làm hiện nay của người Diéc?
- (ii) Mong muốn về việc làm của người Diéc trong tương lai?
- (iii) Cần làm gì để giải quyết những rào cản, thách thức về việc làm cho người Diéc?

Nghiên cứu hướng đến đối tượng là người Diéc trong độ tuổi lao động đến từ các nơi làm việc khác nhau và các đối tượng đa dạng về việc làm như làm thuê, làm chủ, thất nghiệp, làm tự do... Đối tượng người Diéc được phỏng vấn đang sinh sống và làm việc tại Hà Nội vì Hà Nội là nơi tập trung đông đảo của cộng đồng Diéc, với các hoạt động đa dạng của các tổ chức người Diéc như Ban vận động người Diéc Việt Nam, Chi hội người Diéc Hà Nội.

1.4. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng phương pháp kể chuyện bằng video (Videovoice). Trong nghiên cứu này, người Diéc là những ‘nhà nghiên cứu’ và họ tự kể câu chuyện của mình – với sự hỗ trợ của nhóm nghiên cứu và đơn vị đồng nghiên cứu – Viện iSEE. Nhóm nghiên cứu tin rằng chỉ có người Diéc mới bộc lộ một cách chân thực nhất cuộc sống của mình và cộng đồng của mình.

Trong quá trình 1 tháng (17/2/2019 – 18/3/2019), 19 người Diéc tham gia nghiên cứu đã tự quay phim hoặc nhờ người khác ghi lại những công việc của họ tại nơi làm việc, nhà, trường học hoặc bất cứ những gì liên quan đến cuộc sống của họ và gửi về cho nhóm nghiên cứu. Mỗi người Diéc tham gia đã có khoảng 10 – 20 video gửi về. Nhóm nghiên cứu đã lấy các video làm tư liệu nghiên cứu.

Nhóm nghiên cứu cũng tiến hành phỏng vấn sâu trên 31 trường hợp bằng ngôn ngữ ký hiệu. Các trường hợp được phỏng vấn sinh sống/làm việc ở Hà Nội; độ tuổi; giới tính khác nhau và nằm trong các nhóm đang đi làm, thất nghiệp, chưa đi làm. Những cuộc phỏng vấn được ghi hình (với sự cho phép của những người tham gia) và sau đó được dịch sang văn bản. Nội dung phỏng vấn sâu nhằm tìm hiểu sâu hơn ý nghĩa của những câu chuyện được ghi hình cũng như lý do, quan điểm của họ khi thực hiện những cảnh quay đó. Đồng thời, lắng nghe những chia sẻ của người Diéc về những khó khăn, thuận lợi trong môi trường làm việc, đồng nghiệp, chế độ đãi ngộ trong doanh nghiệp/nơi làm việc...v.v... Từ đó, nghiên cứu có góc nhìn đa chiều trong cộng đồng người Diéc.

Nhóm nghiên cứu tuân thủ một số nguyên tắc về đạo đức nghiên cứu như:

- i. Tôn trọng tính ẩn danh, bảo mật cho người được phỏng vấn khi được yêu cầu ẩn danh.
- ii. Tôn trọng người tham gia và cộng đồng người Diéc.
- iii. Đảm bảo tính xác thực của thông tin
- iv. Minh bạch về mục đích nghiên cứu.

I. Kết quả nghiên cứu

Nghiên cứu trình bày bức tranh toàn cảnh xoay quanh thực trạng việc làm của người Diéc giúp người đọc có thông tin và hình dung rõ hơn về bức chân dung người Diéc trong nghiên cứu. Từ đó, họ có thể gắn các phát hiện của nghiên cứu này với các điều kiện ảnh hưởng đến các phát hiện của nghiên cứu. Đây cũng là cơ sở cho các thảo luận về hoạch định chính sách cũng như các hoạt động thúc đẩy tiếng nói và nâng cao năng lực cho người Diéc trong cộng đồng.

Phần kết quả nghiên cứu thể hiện một số nội dung về chân dung người Diéc tham gia vào nghiên cứu, phương thức giao tiếp trong cộng đồng, công việc, mức thu nhập, môi trường làm việc, và tuyển dụng tại các công ty nhận người Diéc vào làm việc.

Video kết quả nghiên cứu: <https://youtu.be/E0Gloch0FM0>

1. Trình độ học vấn

Trong hơn 5 tháng thực hiện nghiên cứu, nhóm nghiên cứu đã tiến hành phỏng vấn sâu 31 người Diéc trong độ tuổi từ 20 đến 37 trên địa bàn Hà Nội, trong đó có 20 nam giới và 11 nữ giới.

Khi được hỏi về trình độ học vấn, cấp học cao nhất là tốt nghiệp Trung học cơ sở (THCS) (lớp 9) và một số người Diéc mới chỉ theo học hết lớp 3. Việc người Diéc đi học muộn hoặc/và học nhiều năm một lớp là trường hợp phổ biến: *“Tôi học hết lớp 7 nhưng học theo chương trình lớp 4. Trước tôi học ở quê xong lên Hà Nội học trường Xã Đàn. Lớp 3, lớp 4 tôi đều phải học 2 năm một lớp.”*, bạn P.T.T (29 tuổi) chia sẻ. Trong khi đó, người Diéc vẫn học theo chương trình sách giáo khoa được thiết kế và đưa vào giảng dạy phổ thông của Bộ giáo dục mà không có một chương trình soạn riêng.

Cùng với đó, giáo dục cho người Diéc hạn chế về các cấp học, đặc biệt là các cấp học cao như phổ thông trung học, cao đẳng, đại học và sau đại học. *“Ở trường chỉ có đến lớp 9 nên tôi học xong lớp 9 là thôi.”* – chị K.N một trong số người Diéc tộc Bạch. Bên cạnh đó, do khó tiếp thu kiến thức hoặc tiếp thu kiến thức chậm hơn so với người nghe cùng độ tuổi, người Diéc chấp nhận theo học nhiều năm một lớp với mong muốn cải thiện vốn kiến thức và hiểu biết của mình, nhưng đến khi quá nhiều tuổi so với trình độ đang theo học thì người Diéc sẽ không được học tiếp, như trường hợp của H.T.T (30 tuổi): *“Học hết lớp 4 thì chỗ không chấp nhận tôi học lớp 5 nữa vì tôi lớn quá tuổi, đến 15 tuổi là nghỉ. Nên bố mẹ bảo tôi tìm việc làm.”*

Qua nghiên cứu cho thấy, trình độ học vấn của người Diéc rất thấp so với mặt bằng trung theo độ tuổi đi học của cả nước. 25 trên tổng số 31 người được phỏng vấn chưa học hết tiểu học (lớp 5) - cấp học đã được Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành nghị định số 20/2014/NĐ-CP phổ cập giáo dục xoá mù chữ về chính sách phổ cập giáo dục bậc tiểu học trên cả nước .

Do mới hoàn thành cấp tiểu học và một số ít học cấp THCS, không có nhiều lựa chọn cho các cấp học cao hơn cũng như không đạt được trình độ để theo học, 31 người Diéc được phỏng vấn đều chọn học nghề khi còn rất trẻ hoặc đi làm luôn.

Nghiên cứu được thực hiện trên địa bàn Hà Nội nhưng chỉ có 17 người được sinh ra và lớn lên tại Hà Nội, 14 người còn lại (chiếm 40%) đến từ các tỉnh thành khác trên cả nước như Nam Định, Hải Dương, Hải Phòng, Ninh Bình,... Một số người Diéc được gia đình đưa lên Hà Nội sinh sống khi còn nhỏ tuổi để có cơ hội tham gia các lớp học hoà nhập cho người Diéc, đặc biệt là sử dụng ngôn ngữ ký hiệu trong giảng dạy. 100% các lớp học ở các tỉnh – nguyên quán của 14 người được phỏng vấn - không có lớp học đặc biệt dành riêng cho người Diéc. Người Diéc sẽ được học cùng người nghe với giáo viên là người nghe không biết ngôn ngữ ký hiệu. Do đó người Diéc không hiểu, không theo kịp các bạn cùng lớp. Theo nghiên cứu, ở Hà Nội có các trường hoặc các khoa chuyên biệt giảng dạy học sinh Diéc bằng ngôn ngữ ký hiệu như trường Nguyễn Đình Chiểu, trường Xã Đàn, trường Nhân Chính. *“Học ở Xã Đàn thích hơn vì có các bạn là người Diéc, học ở Nam Định thì chán vì toàn người nghe.”*, V.H.H một người Diéc chuyển nhà từ Nam Định lên Hà Nội khi học lớp 6 chia sẻ. Hay bạn tên N.D.B từng theo học tại một trường tiểu học ở Nam Định trước khi chuyển lên Hà Nội kể: *“Giáo viên dạy tôi hỏi đó là người Diéc, được học bằng ngôn ngữ ký hiệu vui lắm!”*

Ngoài mở rộng cơ hội học tập cho con em mình khi lên Hà Nội, các gia đình cũng mong muốn tìm được việc làm phù hợp hơn cho người Diéc. Bởi người Diéc cho rằng việc hạn chế khả năng nghe khiến họ gặp rất nhiều cản trở trong công việc; Hà Nội là nơi tập trung đông dân cư và là thành phố lớn của cả nước thì cơ hội việc làm sẽ nhiều hơn, đa dạng hơn, có những ngành nghề phù hợp với họ và có những cơ sở việc làm hoặc doanh nghiệp nhận lao động là người Diéc.

2. Phương thức giao tiếp

Tất cả 31 người Diéc được phỏng vấn đều sử dụng ngôn ngữ ký hiệu trong giao tiếp. Tuy nhiên, một số người Diéc không được dạy ngôn ngữ ký hiệu một cách bài bản và chính thống, do vậy

cách ký hiệu khá khó hiểu. Với 14 người Điếc đến từ các tỉnh, họ đều không được dạy bằng ngôn ngữ ký hiệu khi theo học ở cấp học tiểu học. Dù học ngôn ngữ ký hiệu muộn nhưng họ học rất nhanh và sử dụng như bản năng của người Điếc. V.H.H là một trong số trường hợp tiếp cận với ngôn ngữ ký hiệu muộn; 13 năm đầu tiên, phương thức giao tiếp chủ yếu của V.H.H là nhìn khẩu hình miệng và đoán nhưng rất khó vì người nghe thường nói nhanh và vốn từ vựng của V.H.H được tiếp cận hạn chế. V.H.H cho biết:

“Tôi bắt đầu biết ngôn ngữ ký hiệu là năm 13 tuổi, đến bây giờ tôi đã biết ngôn ngữ ký hiệu 11 năm, tôi biết ngôn ngữ kí hiệu muộn, tôi thấy ngôn ngữ ký hiệu tốt hơn nói. Nhờ có ngôn ngữ ký hiệu và được gặp những người Điếc khác mà tôi mở mang nhiều điều hơn, trước đây tôi chỉ ngồi im và chẳng hiểu gì cả.”

Một trong những nguyên nhân gây ra những khó khăn cho người Điếc trong vấn đề giao tiếp là giáo dục còn nhiều hạn chế, đặc biệt giảng dạy bằng ngôn ngữ ký hiệu. Với ngôn ngữ ký hiệu, giống như ngôn ngữ nói của người nghe, có sự khác biệt giữa các vùng miền Bắc, Trung và Nam Bộ. Song chưa có một chương trình chuẩn được biên soạn, in ấn và phát hành rộng rãi, để tất cả người Điếc trên cả nước, đặc biệt những người ở các tỉnh kinh tế khó khăn có cơ hội tiếp cận ngay khi còn nhỏ tuổi.

Rào cản về ngôn ngữ tiếp tục là trở ngại ngay trong chính gia đình của người Điếc khi chỉ 16% số gia đình của người Điếc được phỏng vấn biết ngôn ngữ ký hiệu và giao tiếp với con em họ. Bạn N.V.B (24 tuổi) cho biết: *“Gia đình tôi thường không nói chuyện với nhau vì chẳng hiểu nhau, thường thì tôi ngồi xem TV và ăn cơm một mình”*. Hiện tượng này cũng tương tự với trường hợp của bạn D.T.P (31 tuổi) chia sẻ: *“Bố mẹ mình không dùng ngôn ngữ ký hiệu để nói chuyện mà chủ yếu viết giấy, cũng chỉ những câu ngắn gọn, đơn giản.”*

Cùng với đó, 84% còn lại, họ sử dụng các giao tiếp thông dụng nhất là viết ra giấy hoặc gõ chữ vào điện thoại. *“Gia đình tôi không ai sử dụng ngôn ngữ ký hiệu cả, trao đổi đều bằng giấy bút.”* – bạn D.T.P (31 tuổi) chia sẻ với nhóm nghiên cứu. Có nhiều phụ huynh đã cố gắng học để giao tiếp với con em mình nhưng do nhiều hạn chế về mặt thời gian, công việc và tuổi tác, ngôn ngữ ký hiệu ngày bị mai một và dần được thay thế bằng các phương tiện khác.

“Hồi xưa thì mẹ tôi có nói chuyện bằng ngôn ngữ ký hiệu nhưng ít lắm, bây giờ thì mẹ quên nên đánh tay chữ cái, tôi thường xuyên đi với mẹ vì mọi người trong gia đình thời gian lệch nhau nhiều, nhưng tôi lại ít khi nói chuyện với mẹ vì mẹ không biết ký hiệu.” – P. T. T (29 tuổi).

Cũng giống như bạn N.T.T.H (24 tuổi) chia sẻ: *“Giờ tôi có thể trao đổi với bố mẹ bằng giấy bút nên bố mẹ tôi cũng phần nào hiểu được tôi.”*

Ngoài môi trường gia đình, người Điếc ở độ tuổi 20 đến 37 tuổi cũng gặp vấn đề tương tự về giao tiếp khi họ làm việc tại các doanh nghiệp, cơ sở việc làm hoặc buôn bán tự do. Theo thống kê của nhóm nghiên cứu, chỉ 9% nhân viên, đồng nghiệp của người Điếc giao tiếp được bằng ngôn ngữ ký hiệu hoặc/và biết ngôn ngữ ký hiệu ở mức độ cơ bản. 91% còn lại cũng sử dụng phương pháp giao tiếp như viết giấy, gõ chữ trên điện thoại, máy tính hoặc người Điếc sẽ tự đoán cử chỉ, khẩu hình miệng. Đây cũng là cách làm phổ biến hiện nay để giao tiếp với người Điếc. Tuy nhiên, có nhiều bất cập trong phương thức giao tiếp này, nhất là trong môi trường làm việc. Đồng nghiệp, quản lý sẽ thường trao đổi về công việc, các yêu cầu trong công việc thay vì là giao tiếp đơn thuần với các vấn đề hàng ngày như trong gia đình. Do vậy, người Điếc thường không hiểu, hoặc hiểu nhầm dẫn đến làm sai, lỗi trong công việc cũng như mất nhiều thời gian trong việc trao đổi, truyền tải thông tin giữa người Điếc và đồng nghiệp, quản lý. Anh H.T.C (31 tuổi) giải bày: *“Thường khó khăn của tôi với mọi người là giao tiếp. Tôi phải dùng giấy mất thời gian vì mọi người không hiểu ký hiệu.”*

Hay *“Họ thường gọi bằng miệng mà tôi lại không nghe thấy. Nếu họ vỗ vai thì tốt hơn. Mà họ nói tôi cũng không hiểu nên họ cáu, nhiều khi còn mắng mỏ mình nữa. Dù tôi không hiểu cụ thể họ mắng gì nhưng nhìn thì tôi đoán.”* – bạn N.D.K (24 tuổi) cùng chia sẻ điều tương tự.

Giao tiếp là một trong những điều cần thiết và quan trọng trong công việc, làm việc nhóm cũng như sinh hoạt hàng ngày. Người Điếc không thể giao tiếp được, đồng nghiệp không thể trao đổi làm người Điếc ức chế, khó chịu trong công việc. Nhiều trường hợp được phỏng vấn rất không hài lòng về môi trường mình đang làm việc, nhưng hoàn toàn bất lực. *“Mọi người cũng có nói xấu tôi kiểu như ngu, đần, hậm này kia. Tôi biết nhưng kệ thôi, rồi họ còn hay mách lẻo với quản lý nữa.”* – bạn T.V.D (27 tuổi) chia sẻ. Ở công việc phụ bàn, bạn N.T.T.H (24 tuổi) cũng gặp vấn đề tương tự:

“Việc chính của tôi là phục vụ nhưng nhiều khi cũng vào giúp bếp vì bếp quá bận, có lúc khách gọi, tôi lại không nghe thấy gì. Lúc đó tôi sẽ bị nhắc nhở là nếu tôi không nghe thấy thì phải đứng ở một chỗ và chú ý quan sát xem khách có gọi không. Tôi cũng giải thích là bếp nhờ tôi nhưng đến lúc đó bếp lại nói có nhờ đâu. Thế là tôi bị mọi người hiểu lầm. Tôi rất muốn gặp chị Giám đốc để trao đổi trực tiếp nhưng chị ấy lại ở xa quá nên bảo tôi trao đổi với quản lý, tôi thấy thế nên cũng chẳng nói gì nữa.”

Một số người Diéc đã bỏ việc hoặc hạn chế việc tương tác với đồng nghiệp do một số nguyên nhân cũng từ sự bất đồng trong phương thức giao tiếp này. Như trường hợp của V.N.T (19 tuổi) hoàn toàn im lặng khi làm việc: *“Tôi không giao tiếp được với khách hàng nên tôi thường im lặng làm việc. Chủ cũng bảo tôi không cần nói, cứ làm việc kiếm tiền là được.”*

Bạn N.D.K (24 tuổi) hiện đang làm trong công ty in ấn có cùng chia sẻ:

“Tôi là người Diéc nên nhiều khi nói gì tôi không biết nên người nghe họ cấu ròi chửi tôi, tôi chán nên tôi không thích. Ở chỗ này thì nhân viên nghỉ liên tục, cứ có người đi là có người mới vào làm. Tôi thì không muốn bỏ việc, và chỗ đó sau này họ cũng không nhận người Diéc vào làm việc nữa vì lúc họp người Diéc chẳng hiểu gì, không hiểu nhiều nên họ không muốn tuyển.”

Bản thân những người Diéc tham gia phỏng vấn, họ chia sẻ về mong muốn có thể hiểu được đồng nghiệp, khách hàng (đối với một số người Diéc họ tự buôn bán), yêu cầu, chỉ dẫn trong công việc. Họ đã dạy ngôn ngữ ký hiệu cho người nghe nhưng do tính chất của môi trường làm việc, thay đổi trong bộ máy nhân sự người nghe là điều không tránh khỏi. Họ nhậy việc, họ thăng tiến nên dạy rồi, giao tiếp được rồi nhưng thời gian không được lâu. *“Trong công việc có những lúc trao đổi với đồng nghiệp, tôi cũng không hiểu hết, họ viết ra họ đọc cũng không hiểu. Tôi xấu hổ lắm. Còn dùng cử chỉ điệu bộ thì hiểu được chút, bởi quản lý với nhân viên cứ thay đổi liên tục nên tôi dạy rồi lại phải dạy những người mới.”* – bạn N.D.K (24 tuổi) cho biết. Và nếu có học người nghe cũng chỉ học một số các từ giao tiếp cơ bản trong đời sống mà không liên quan nhiều đến chuyên môn của công việc. Người Diéc hiểu do công việc quá bận rộn, ai cũng có công việc riêng nên việc học và thực hành còn nhiều hạn chế. *“Một mình tôi làm cùng đội với 12 người nghe khác. Cũng không giao tiếp được mấy. Chỉ giao tiếp bằng điệu bộ như là: ăn, ngủ, 3 cái chăn, 4 bánh xà phòng, 5 bàn chải... Họ nói vậy tôi hiểu và đưa cho họ.”* – V.Q.M (23 tuổi) chia sẻ.

Do vậy, cộng đồng người Điếc thường khá tách biệt, họ chỉ chơi với người Điếc và sử dụng ngôn ngữ ký hiệu làm phương tiện truyền tải thông tin. Như được sống là chính mình, được giao tiếp, trao đổi nên người Điếc tự gọi mình là một cộng đồng, có ngôn ngữ, tiếng nói, văn hoá riêng khác với cộng đồng khuyết tật nói chung. Họ gắn kết khăng khít, hỗ trợ nhau, cùng nhau sinh hoạt cuối tuần và họ gọi đây chính là nơi họ thuộc về. N.H.H (28 tuổi) hào hứng khi được hỏi về cộng đồng mình:

“Khi vẫn còn học ở Xã Đàn thì tôi muốn khi học xong sẽ ở lại Hà Nội vì ở Hà Nội có nhiều bạn Điếc, ở Nam Định chẳng có bạn Điếc nào cả bởi vì tôi nghĩ khi làm việc xong có thể gặp các bạn để nói chuyện hiểu biết thêm, nếu làm việc ở Nam Định tôi sẽ chẳng có bạn để nói chuyện, sẽ không biết thêm những điều mới.”

Ngôn ngữ ký hiệu không được sử dụng phổ biến trong gia đình, bạn bè, đồng nghiệp cũng như các môi trường khác như khu vui chơi, giải trí, mua sắm, v.v. dẫn đến những hạn chế trong giao tiếp của người Điếc với cộng đồng. Đây cũng là một trong số những rào cản lớn của người Điếc trong việc tiếp cận thông tin, các nguồn tri thức mới do đó mức độ hiểu biết của người Điếc về các vấn đề xã hội còn nhiều hạn chế, nhiều trường hợp phải nghỉ việc do không thể giao tiếp được với chủ, với đồng nghiệp để tiếp tục công việc. Các phương thức giao tiếp phổ biến giữa người Điếc và người nghe là viết và gõ chữ trên giấy, điện thoại. Tuy nhiên, do nghỉ học sớm, 95% số người Điếc tham gia phỏng vấn không thành thạo hoặc/và không đọc hiểu được văn bản dài, nhiều chữ, hoặc chứa các từ ngữ hàm nghĩa trừu tượng, ẩn dụ, nhân hoá do trình độ học vấn mới chỉ dừng lại ở cấp tiểu học, dẫn đến nhiều khi đọc sai, hiểu sai ý nghĩa câu từ trong thông tin được thể hiện dưới dạng chữ viết. *“Quản lý thường trao đổi bằng giấy và viết rất dài, tôi thì chỉ đọc hiểu được những câu ngắn. Thật ra chị quản lý chỉ cần làm mẫu là tôi làm theo được, nhưng chị ấy cứ viết câu dài ngoằng, tôi thấy rất phiền.”* – V.Q.M (23 tuổi) chia sẻ.

3. Nghề nghiệp

Khi được hỏi về nghề nghiệp, 31 trường hợp tham gia phỏng vấn chia sẻ họ đang theo học hoặc làm các công việc thuộc nhóm lao động phổ thông như may mặc, thêu, phục vụ quán ăn, cắt tóc, đánh giày, phụ hồ, bán bún đậu, nướng vịt, chạy xe ôm, làm thủ công, đánh bóng tượng, photoshop, xưởng in ấn, chép tranh, làm bánh mỳ, v.v... Những công việc được xem là ít có tính “sáng tạo”, chỉ làm thủ công và hầu hết các công việc được lặp đi lặp lại các thao tác, hành động

theo một giai đoạn, quy trình đã được sắp xếp. Đặc biệt, những công việc này ít cần giao tiếp, tương tác với người khác.

Khi trao đổi với nhóm nghiên cứu về mức độ hài lòng với công việc, 80% người tham gia phỏng vấn hài lòng về công việc hiện tại của mình. Khi tìm được việc làm, người Diéc rất hào hứng, và dành hết năng lượng, nỗ lực để hoàn thành công việc được đảm nhận. Chỉ có 15% trong số họ đang có ý định, mong muốn thay đổi công việc. Họ chỉ nghỉ khi bị “chèn ép” quá sức chịu đựng trong môi trường làm việc, hoặc gặp vấn đề về rào cản ngôn ngữ không thể khắc phục được như đã nêu trước đó hoặc nghỉ việc khi mức thu nhập quá thấp so với công sức họ làm việc, không đủ chi trả cho mức sinh hoạt phí tối thiểu để đảm bảo sức khỏe tiếp tục tham gia lao động.

Với câu hỏi trong bộ câu hỏi của nhóm nghiên cứu về ngành nghề yêu thích, mơ ước hoặc mong muốn được làm, 80% người Diéc trả lời họ yêu công việc hiện tại của mình dù có hơi khó khăn hoặc gặp những rắc rối nhưng họ sẽ gắn bó với nó như chia sẻ của một bạn nam đang làm tại công ty sản xuất tượng:

“Công việc thì là ghép, mộc, dùng dao gọt tượng. Có cái khổ là cứ bị bắn vào mắt, với cả phải lấy điện thoại soi từng chi tiết nhỏ nhất. Mình mới làm nên còn sai sót nhiều nhưng không sao. Tôi rất thích công việc này. Tôi chịu khó làm việc, chờ mọi người ra sản phẩm thô để cắt gọt, thậm chí tôi còn đi vòng quanh hỏi xem mọi người đã làm xong chưa để tôi có việc để làm.”

Họ không có ý định thay đổi công việc hoặc chưa từng mơ ước mình sẽ làm gì. Việc tự định hướng nghề nghiệp hầu như chưa xuất hiện trong số người Diéc nhóm nghiên cứu tiếp cận. Họ cũng chưa khi nào tham gia các khóa đào tạo, chia sẻ về định hướng tương lai, những nghề nghiệp bạn phù hợp mà chỉ yếu công việc họ làm được giới thiệu qua phiên dịch, gia đình, bạn bè. Và những công việc lao động phổ thông luôn được tìm đến bởi nó phù hợp với trình độ học vấn của bậc tiểu học và Trung học cơ sở.

4. Thu nhập

Bên cạnh việc tiếp cận với các công việc hiện tại người Diéc đảm nhận, nhóm nghiên cứu cũng tìm hiểu mức thu nhập của các ngành nghề kể trên. Sau thống kê và tổng hợp, mức thu nhập của người Diéc dao động trong khoảng 1.500.000 đến 7.500.000 VNĐ/tháng. Tần suất lặp lại nhiều

từ 3 – 4 triệu đồng/tháng. Đối chiếu với mức thu nhập tối thiểu vùng năm 2019 của Hà Nội theo điều 3 của Nghị định 157/2018/NĐ-CP được Chính phủ ban hành tháng 11/2018 là 4.180.000 VNĐ – định mức tối thiểu quy định với người lao động để chi trả cho các sinh hoạt phí cơ bản, thì 85% thu nhập của người Diéc dưới mức hoặc gần bằng con số 4.180.000 VNĐ. Chính vì vậy, họ thường gặp khó khăn về tài chính cho các khoản sinh hoạt phí cơ bản của cá nhân. Mức thu nhập thấp trong khi chi phí sinh hoạt ở thành phố cao, người Diéc đặc biệt là những người ngoại tỉnh đến Hà Nội làm việc, có chi phí sinh hoạt cao hơn nhưng người nội thành do họ phải thuê nhà và các chi phí liên quan khác. Có những bạn trẻ, chưa lập gia đình thì khoản thu nhập này vừa đủ chi trả hàng tháng, hầu hết không có các khoản dư cho tích lũy, hỗ trợ gia đình, nuôi em đi học hoặc gửi gia đình tiết kiệm để phòng những lúc ốm đau hay các khoản chi khác. *“Tiền lương như thế không đủ vì tôi phải chi trả rất nhiều thứ như tiền học, tiền ăn, tiền đưa cho bà.... Tôi phải cố gắng làm thêm.”* – (N.T.L – 28 tuổi).

Cơ cấu lương của người Diéc cũng không khác nhiều so với người nghe và tùy thuộc vào đặc điểm công việc. Phổ biến ở hình thức lương cơ bản (hay còn gọi là lương cứng) cộng lương sản phẩm hoặc lương cố định theo tháng. Với lương sản phẩm, phổ biến ở các nhóm ngành như chỉnh sửa ảnh (photoshop), chạy xe ôm, tức là việc tính lương sẽ dựa vào sản lượng bạn làm được trong một tháng. Làm được nhiều sẽ được hưởng lương cao, làm được ít mức thu nhập cũng ít, và thay đổi, tùy thuộc vào từng mùa thấp điểm hay cao điểm của thị trường. Một số người Diéc làm việc cho người thân, họ hàng thay vì được trả lương hàng tháng, họ được nuôi ăn ở và thỉnh thoảng mua sắm quần áo mới. *“Tôi làm quay vịt cùng anh trai, anh không trả lương mà nuôi tôi ăn và mua quần áo mới cho tôi. Khi cần đi đâu, tôi sẽ xin anh trai.”* – V.H.V (23 tuổi).

Với những trường hợp được trả lương theo hình thức lương cứng và lương sản phẩm, người Diéc không được tăng lương hàng năm. Lương tăng hay giảm phụ thuộc hầu hết vào lượng hàng của doanh nghiệp cũng như số khách sử dụng của dịch vụ. Còn đối với trường hợp người Diéc được trả lương cố định hàng tháng, 22 trong tổng số 25 người chia sẻ họ không được tăng lương hàng năm. Dù làm 2 hay 5 năm vẫn một mức lương như bắt đầu vào làm việc. Một bạn Diéc đang làm công việc nấu ăn cho một công ty tại Hà Nội tâm sự: *“Về chuyện lương, chúng tôi cũng nhiều lần phản ánh lên công ty nhưng không nhận được câu trả lời chính đáng, họ cứ vòng vo nói linh tinh. Rồi họ hứa hẹn tăng lương nhưng lương vẫn thấp như thế. Chỉ 3-4 triệu thôi.”* Khi có tăng ca hay ngày nghỉ lễ tết, có tính lương và thưởng nhưng mức lương/thưởng này dựa trên hệ số của mức

lương cơ bản nên khá ít và thấp. *“Lễ tết tôi có được thưởng, nhưng mà lương thì thấp quá, chả đủ tiêu. Mỗi lần lên lương cũng chỉ lên tí tẹo thôi.”* – (L.T.D.T – 28 tuổi) có cùng tâm sự trong quá trình nhóm thực hiện phỏng vấn sâu.

Ngoài thu nhập thấp, người Diéc cũng có trường hợp phải đương đầu với sự “chèn ép” của doanh nghiệp hay làm thêm giờ mà không được trả tiền thêm giờ trong chia sẻ của G và P.

“Giám đốc luôn yêu cầu làm nhanh và làm sớm, có những hôm tôi đã phải bắt đầu công việc lúc 6h sáng. Sau khi làm, tôi cũng đếm số lượng làm của tôi, rồi sang hỏi tổ khác thì số lượng cũng là 33 y như nhau. Nhưng lúc nhận lương thì lương của tôi lại thấp hơn, không chỉ 1 lần như thế, lương của tôi luôn thấp hơn, cũng đành chấp nhận, cả 2 vợ chồng đều như thế.”

Nhiều người Diéc còn cho rằng, thu nhập của họ không bình đẳng so với người nghe khi họ cùng làm một công việc, cùng thời gian. Nhóm nghiên cứu được thấy rõ hơn qua trải nghiệm của bạn N.D.L – 28 tuổi:

“Có sự không công bằng trong chuyện trả lương, tôi thấy mình cũng phải làm nhiều mà lương thì không bằng người nghe. Tôi cũng muốn nói với quản lý nhưng mà tôi không có cơ hội để gặp họ vì họ cũng ít đến cửa hàng.”

Thậm chí họ không được coi trọng trong doanh nghiệp khi họ cùng cống hiến, lao động như người nghe. Bạn L.T.D.T – 28 tuổi bộc bạch:

“Tôi thấy trong công ty không có sự công bằng, điều đó làm tôi thấy rất khó chịu. Tôi cảm thấy người Diéc không được tôn trọng. Ví dụ như người nghe không muốn nói chuyện với chúng tôi với vì họ ngại về vấn đề rào cản ngôn ngữ. Người Diéc nói chuyện với nhau dễ hơn. Thường chị chủ cũng không hay chia sẻ thông tin gì cả... Người nghe được quý hơn người Diéc, vì có thể chị chủ nghĩ người Diéc hạn chế nhiều thứ, người Diéc nguy hiểm...”

Bên cạnh hạn chế về cơ hội học văn hoá và học nghề, cơ hội việc làm của người Diéc cũng rất hạn chế với thu nhập thấp và bấp bênh. Mặc dù thu nhập thấp hoặc chỉ vừa đủ trang trải chi phí cuộc sống nếu tiết kiệm, tuy vậy người Diéc vẫn rất hài lòng và vui khi họ tìm được việc làm, được đi làm và chính mình tạo ra thu nhập để nuôi sống bản thân và hỗ trợ gia đình. Trong số 31 người được phỏng vấn, có 29 người hài lòng về công việc của mình, dù gặp nhiều rào cản. Họ không có ý định nghỉ việc vì *“nghỉ việc rồi thì lấy gì mà ăn”* – như chia sẻ của bạn L.T.D.T (28

tuổi). Họ luôn mong muốn khẳng định năng lực của bản thân trước những kỳ thi của xã hội về khả năng của người Điếc. Người Điếc cũng giống như người nghe, họ hoàn toàn có thể làm việc, học tập nhưng luôn là một trong những nhóm đối tượng chịu sự phân biệt đối xử, sự không tin tưởng của xã hội như trong chia sẻ của V.H.V – 25 tuổi: *“Một mình tôi có thể làm được, ngày xưa bố mẹ đã lo cho bao nhiêu thứ tiền cho tôi rồi, tiền học rồi tiền tôi bị tai nạn nên bây giờ tôi đi làm và tiết kiệm tiền đưa cho bố mẹ để bố mẹ thấy là người Điếc cũng làm được.”*

5. Môi trường làm việc

Như đã chia sẻ ở phần trên, 2/3 số người tham gia vào nghiên cứu đang đi làm (hoặc làm thuê, hoặc tự kinh doanh), số ít còn lại là vừa nghỉ làm đang trong giai đoạn tìm công việc mới. Trong 2/3 số người đang tham gia lao động, có 13 người (41.9%) hài lòng về môi trường làm việc. Những người Điếc chia sẻ nguyên nhân họ không hài lòng về môi trường làm việc như không được hướng dẫn đầy đủ về doanh nghiệp, quy trình làm việc cũng như yêu cầu vị trí công việc họ đảm nhận. Do vậy, khi vào làm, họ thường làm sai, bị người nghe mắng, quản lý phạt dẫn đến họ cảm thấy mình như bị “chèn ép”. Công việc tuy lao động phổ thông nhưng nhiều áp lực do rào cản về ngôn ngữ, ít giao tiếp với đồng nghiệp, ít được hỗ trợ làm người Điếc càng cảm thấy mình bị tách biệt, kỳ thị bên cạnh việc trả lương thấp như trong chia sẻ của V.Q.M – 23 tuổi:

“Đầu tiên làm ở chỗ anh X [tên đã bị ẩn] 5 năm tuy gần nhưng tiền lương thì thấp, sau đó ở Y [tên đã bị ẩn] được 1 tháng thì bỏ, 1 tháng lương chỉ có 600.000đ thôi, sau đó chỗ anh X giới thiệu ở công ty Z [tên đã bị ẩn] làm được 4 tháng thì bỏ vì họ chửi bới mắng mỏ rất phức tạp, chả hiểu gì cả. Chỗ anh X xong, cuối cùng mình làm ở chỗ cô Đ [tên đã bị ẩn] nhưng cô ấy nợ lương lâu quá nên mình bỏ. Mình làm ở 4 chỗ đấy. Mình cũng thấy khá là phiền vì mình cũng có tuổi rồi đi xin việc rất khó, họ không chấp nhận người Điếc.”

Và vấn đề rào cản về ngôn ngữ là một trong những nguyên do chính khiến nhóm người Điếc và người nghe thường tách biệt. Người Điếc thường không chơi với người Điếc. *“Tôi là người Điếc nên nhiều khi nói gì tôi không biết nên người nghe họ cáu rồi chửi tôi, tôi chán nên tôi không thích.”* – N.D.K (32 tuổi) chia sẻ. Song bên cạnh đó, có nhiều người chia sẻ trong quá trình phỏng vấn sâu rằng họ thích chơi với người nghe vì người nghe biết nhiều, họ học hỏi được nhiều, mở mang thêm nhiều nhưng giao tiếp làm họ khó để trao đổi, tương tác với nhau như V.H.H (25 tuổi) hiện đang làm việc tại Công ty chỉnh sửa ảnh trải nghiệm:

“Tôi thích nói chuyện với người nghe vì họ có kiến thức rất sâu, chia sẻ được nhiều điều với tôi về cuộc sống, công việc. Tôi vẫn chơi với cả người Diéc và người nghe.”

Với sự hiểu biết còn nhiều hạn chế, khi bắt đầu vào làm trong doanh nghiệp hoặc các cơ sở việc làm, người Diéc được thông báo về những quy định cơ bản của công ty như không được đi muộn, nghỉ làm phải xin phép, không được nói chuyện, hút thuốc, mang đồ ăn vào phòng làm việc, v.v. Ngoài ra người Diéc không được thông báo hay trao đổi về các quyền lợi (ngoại trừ mức lương được hưởng hàng tháng), nghĩa vụ cũng như các thông tin về hợp đồng, bảo hiểm như lời một bạn nam khác chia sẻ: *“Có bạn X được ký hợp đồng, nhưng bạn ấy cũng chẳng biết nội dung hợp đồng thế nào, giám đốc bảo ký là ký thôi. Lúc bạn ấy muốn nghỉ việc thì không được vì bị ràng buộc những điều trong hợp đồng.”*

Trong số 31 người tham gia phỏng vấn, 19 người đang làm thuê tại các cơ sở sản xuất kinh doanh. 16 trên 19 người không được ký hợp đồng lao động và đóng bảo hiểm. Khi hỏi về hợp đồng, nhiều người Diéc ngỡ ngàng không hiểu hợp đồng lao động là gì và cũng chưa khi nào họ hỏi quản lý về vấn đề này từ khi vào làm tại các cơ sở sản xuất kinh doanh. *“Ngoài lương ra thì tôi không nhận được tiền thưởng hay BHXH, BHYT gì cả, tất cả những chỗ tôi làm đều vậy”* – L.T.T chia sẻ.

Hay như V.Q.M – 23 tuổi chia sẻ khi còn là một nhân viên khách sạn: *“Không được ký hợp đồng lao động, làm việc 11 tiếng/ngày. Công việc vất vả lắm! Tôi bị gãy đi từ 70kg còn có 59kg.”*

Bên cạnh việc không được đảm bảo quyền lợi cơ bản của bất kỳ người lao động trong môi trường doanh nghiệp, người Diéc còn không được hưởng cách chính sách hỗ trợ riêng để có cơ hội bình đẳng trong phát triển nghề nghiệp và công việc (ngoài khoản hỗ trợ hàng tháng từ nhà nước với các bạn có giấy chứng nhận là người khuyết tật). Chỉ có 1 trong số 31 người phỏng vấn trả lời doanh nghiệp họ đang làm có phiên dịch ngôn ngữ ký hiệu hỗ trợ nhóm người Diéc. Do vấn đề chi phí, hầu hết các công ty hoặc cơ sở sản xuất kinh doanh không thuê hay sử dụng dịch vụ phiên dịch ngôn ngữ ký hiệu, làm người Diéc càng gặp nhiều khó khăn trong công việc. *“Nếu như có phiên dịch ngôn ngữ ký hiệu thì tốt hơn.”*, nhiều trường hợp cho biết. Chính vì vậy, chưa có một nơi nào có người Diéc nắm các vị trí lãnh đạo hoặc quản lý, ngoại trừ các cơ sở sản xuất kinh doanh do người Diéc thành lập hoặc tự kinh doanh nhỏ lẻ.

Người Điếc cũng muốn được trao đổi với chủ hoặc quản lý nhằm cải thiện những bất cập trong môi trường làm việc, nhiều doanh nghiệp đón nhận nhưng nhiều danh nghiệp họ cũng lờ đi khi người Điếc có đóng góp ý kiến. Bạn V.Q.M (23 tuổi) chia sẻ về hai lần đóng góp ý kiến ở hai công ty khác nhau nơi bạn đã và đang làm việc:

“Bên công ty làm mà không quảng cáo sản phẩm. Mình nghĩ là nên chụp ảnh rồi quảng cáo, mình có nói ý kiến với quản lý nhưng họ bảo không cần. Bên công ty thì mình mới góp ý 1 lần chứ bên khách sạn thì nhiều lắm. Ví dụ như thấy các bạn nữ phải đi lau vát vả, mình góp ý là nên lau theo vòng tròn chứ không cần đi kiểu dích dắc đỡ mệt hơn.”

Nhưng L.T.T cho rằng *“Ai bảo làm gì thì làm đó thôi chứ không có góp ý gì cả. Nếu những người khác bảo chúng tôi hợp, đóng góp ý kiến thì chúng tôi sẽ góp ý nhưng mà họ có bảo gì đâu.”*

Mặc dù không hài lòng về môi trường làm việc nhưng phần lớn số người tham gia phỏng vấn trả lời ít có ý định nghỉ việc. Họ cho rằng rất khó tìm được việc khác và không phải công ty nào cũng tuyển người Điếc vào làm việc như chia sẻ của bạn V.T.H (24 tuổi): *“Tôi sẽ làm ở đây mãi, tôi không có ý định bỏ việc, tôi đã làm được 5 năm rồi mà lương chỉ có 3.300.000 VNĐ. Tôi có nói với bố mẹ thì bố mẹ bảo thôi không sao. Bởi vì bây giờ xin được việc cũng rất khó.”* Hay như L.T.D.T (28 tuổi) giải thích:

“Tôi không thích công việc này, rất buồn ngủ, rất chán. Mỗi khi làm việc phải tập trung cao độ. Và tôi thấy công việc này cũng vất vả. Tôi có đi tìm những chỗ làm việc khác nhưng mà thật sự rất khó nên tạm thời tôi vẫn làm ở đây. Tôi vừa làm vừa tìm việc khác. Tìm việc khác khó bởi tôi không giao tiếp được với chủ công ty, họ cũng không tin vào khả năng của người Điếc.”

6. Tuyển dụng

Cùng với những khó khăn, rào cản trong môi trường làm việc, người Điếc cũng gặp những khó khăn ngay từ giai đoạn tìm kiếm thông tin việc làm. Trong các cuộc phỏng vấn sâu, chia sẻ từ những người được phỏng vấn cho thấy họ khó khăn trong việc tiếp cận thông tin tuyển dụng. Chỉ 3% người Điếc trả lời tìm kiếm việc làm qua internet/mạng. Con số này quá ít so với con số giới trẻ ngày nay sử dụng mạng/internet để tìm kiếm việc làm, đây cũng là phương thức hiệu quả nhất các doanh nghiệp sử dụng trong tuyển dụng.

Những hạn chế trong tiếp cận giáo dục khiến người Điếc gặp nhiều khó khăn trong việc tiếp thu, tích lũy kiến thức và hiểu nghĩa của các từ. Do vậy khi đọc thông tin, tin tức trên mạng/internet về các vấn đề tuyển dụng, nhiều người chia sẻ họ không đọc được hoặc không hiểu nội dung do nhiều chữ, nhiều từ mới hoặc từ chuyên môn. Việc này ảnh hưởng đến việc đọc các thông tin tuyển dụng và chuẩn bị hồ sơ ứng tuyển. 80% số người tham gia phỏng vấn cho biết họ tìm công việc qua phiên dịch, gia đình và bạn bè giới thiệu. H.T.C – 29 tuổi chia sẻ: *“Trước khi tôi chưa làm thì không biết tìm việc ở đâu. Khi có bạn Điếc giới thiệu thì tôi đến làm ở đây, tôi thử việc rồi đi làm luôn nên không cần phiên dịch hay bố mẹ đến giúp.”*

Đặc biệt, nhiều công ty không tuyển dụng lao động là người Điếc như L.T.T tâm sự: *“Tôi khó xin việc bởi họ không tuyển người Điếc. Tôi muốn làm công nhân ở công ty để còn được hưởng các chế độ nhưng tôi không thể xin được việc ở những chỗ đó”*. Ít cơ hội việc làm càng góp thêm phần khó khăn với mong muốn được học tập và làm việc của người Điếc.

Với các công ty có chính sách tuyển dụng lao động là người Điếc, 90% người tham gia nghiên cứu cho biết không cần phỏng vấn mà vào làm việc luôn, như trong trải nghiệm của bạn N.D.L – 28 tuổi): *“Bạn tôi là người giới thiệu tôi đi làm. Bạn là người nghe thì giúp đỡ ít, người Điếc giúp tôi nhiều hơn. Tôi không qua vòng phỏng vấn nào cả. Đến làm việc luôn. Tôi không tự viết hồ sơ mà bạn tôi giúp tôi viết rồi nộp.”* Và khi vào làm việc, người Điếc không được trải qua giai đoạn học việc mà bắt tay vào luôn giai đoạn làm việc, tức là vừa làm vừa học, nhìn người khác làm và học theo. *“À, tôi đóng túi nilong cũng khá đẹp và nhanh vì tôi làm công việc này lâu rồi mà. Nhiều khi tôi cũng bực mình vì mình làm nhanh mà người khác thì làm chậm, tôi giục thì lại thành cãi nhau.”* – N.T.L, 28 tuổi chia sẻ thêm.

Bên cạnh đó, những người tham gia phỏng vấn cho biết người Điếc có khả năng “bắt chước” cực nhanh, do họ không nghe thấy những ồn ào ngoài xã hội nên mức độ tập trung cao với yêu cầu tỉ mỉ trong công việc cũng như học tập.

II. Kết luận và Khuyến nghị

1.1.Kết luận

Nghiên cứu chỉ ra những kết quả nổi bật liên quan đến việc làm của người Điếc trong độ tuổi lao động từ 20 – 37 tuổi như sau:

Ngôn ngữ ký hiệu không phổ biến trong gia đình, bạn bè, đồng nghiệp và các môi trường khác dẫn đến người Điếc ít giao tiếp với mọi người, hạn chế mức độ hiểu biết và tiếp cận thông tin của người Điếc. Một số người Điếc nghỉ việc vì không giao tiếp được.

Bên cạnh đó, trình độ học vấn của các đối tượng được phỏng vấn thấp, đa số hoàn thành cấp Tiểu học. Chưa có chương trình giảng dạy các cấp tiểu học, trung học cơ sở, hay trung tâm đào tạo nghề, v.v... phù hợp với người Điếc. Phương thức giảng dạy còn nhiều hạn chế đặc biệt là giảng dạy bằng ngôn ngữ ký hiệu. Đây cũng là căn nguyên dẫn đến những giới hạn về cơ hội việc làm cho người Điếc. Nghề nghiệp của người Điếc hiện tại chỉ xoay quanh các công việc phổ thông, ít có tính sáng tạo, các công việc lặp đi lặp lại các hành động, theo một giai đoạn hoặc quy trình. Trong đó có trường hợp làm việc cho các công ty, các cơ sở sản xuất kinh doanh nhỏ và các công việc lao động phổ thông mà họ tự làm chủ (bán bún đậu, đánh giày, cắt tóc...). Nhóm người Điếc làm các công việc lao động phổ thông tự do cho biết họ rất hài lòng về công việc đó. Những công việc này chủ yếu họ được phiên dịch, người thân và bạn bè (đa số là người Điếc) giới thiệu.

Mức lương của người Điếc thấp hơn mức lương tối thiểu vùng của Hà Nội, không đủ để trang trải cuộc sống, cũng như các sinh hoạt phí cơ bản và không bình đẳng so với người nghe khi đảm nhận cùng vị trí. Tuy nhiên, họ không bỏ việc vì cho rằng tìm việc khác rất khó. Khi được nhận vào làm trong các cơ sở kinh doanh, người Điếc hiểu về các quy định của công ty nhưng quyền lợi về Luật lao động, bảo hiểm, hợp đồng thì người Điếc không hiểu hoặc/và ít được phổ biến thông tin. Bản thân họ cũng rất ít hỏi và quan tâm về hợp đồng và Luật lao động. Người Điếc cũng chia sẻ nơi làm việc không có những chính sách hỗ trợ riêng cho người Điếc. Hầu hết không có phiên dịch Ngôn ngữ ký hiệu, không có dịch vụ hỗ trợ người Điếc tại các cơ sở sản xuất kinh doanh.

Trên tất cả, người Điếc mong muốn có một việc làm ổn định và vui vẻ bởi khi đó họ có việc làm, có thể tự nuôi sống bản thân, không phụ thuộc vào gia đình, và có những điều kiện cần thiết để hòa nhập xã hội một cách toàn diện.

1.2. Khuyến nghị cho chính sách, các doanh nghiệp và các tổ chức xã hội vì sự phát triển của người Điếc

a. Giáo dục

- Có trường học giảng dạy bằng ngôn ngữ ký hiệu ở tất cả các cấp học: tiểu học, trung học cơ sở và phổ thông trung học để học sinh Điếc được trang bị đầy đủ các kiến thức cơ bản như học sinh người nghe (cả các thành phố lớn và tỉnh thành trên cả nước, đặc biệt là các vùng kinh tế khó khăn).
- Xây dựng phương pháp giảng dạy phù hợp với người Điếc, ví dụ: sử dụng hình ảnh mô tả, lồng ghép giữa ngữ pháp của người nghe và người Điếc để người Điếc không gặp khó khăn khi đọc văn bản dài, từ đa nghĩa hoặc chuyên ngành.
- Xây dựng và tổ chức các chương trình hướng nghiệp giúp học sinh Điếc: 1) tiếp cận với đa dạng các ngành nghề; 2) xác định hoặc thiết lập các mục tiêu của bản thân.
- Các Trung tâm đào tạo nghề xây dựng chương trình đào tạo bằng NNKH cho người Điếc để họ được tiếp cận đầy đủ kiến thức, kỹ năng đáp ứng được yêu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp, cũng như mở rộng ngành nghề học tập và làm việc cho người Điếc để người Điếc có thể đảm nhận những công việc yêu cầu chuyên môn cao hoặc/và giữ chức vụ quản lý trong các doanh nghiệp thay vì hầu hết là lao động phổ thông như kết quả nhóm đã nghiên cứu.

b. Việc làm

- Doanh nghiệp mở rộng các cơ hội việc làm cho người Điếc trên mọi lĩnh vực và vị trí.
- Xây dựng văn hoá doanh nghiệp, môi trường hoà đồng, thân thiện, bình đẳng, không phân biệt đối xử giữa người Điếc và người nghe khi tuyển dụng người Điếc vào làm việc.
- Xây dựng chính sách đào tạo, nâng cao năng lực cho nhân viên người Điếc giúp họ trau dồi, củng cố chuyên môn đáp ứng được yêu cầu và đảm nhiệm các vị trí quản lý trong doanh nghiệp hoặc cơ sở việc làm.
- Minh bạch, rõ ràng trong khâu tuyển dụng cũng như cung cấp thông tin về việc làm, các giai đoạn hợp đồng, chính sách doanh nghiệp, quyền lợi, chế độ lương thưởng, tăng lương, tăng ca ngay từ khi nhận người Điếc vào làm việc.
- Với các doanh nghiệp tuyển dụng người Điếc, cần xây dựng và thiết kế các chương trình tuyên truyền nâng cao nhận thức của cán bộ, nhân viên về ngôn ngữ ký hiệu.
- Tuân thủ quy định của Bộ Lao động về mức lương chi trả cho người Điếc ít nhất theo đúng mức lương tối thiểu vùng để người Điếc trang trải cho các sinh hoạt phí cơ bản để đảm bảo sức khoẻ lao động.

c. Chính sách hỗ trợ

- Giáo dục:

Nhà nước có chính sách hoặc/và ban hành các quy định về giáo dục cho trẻ Điếc tại các cấp học bằng ngôn ngữ ký hiệu, để trẻ Điếc không là một trong số các nhóm đối tượng bị bỏ lại phía sau. Trong khi đó, quyền đi học là quyền cơ bản và tối thiểu của trẻ em trên cả nước.

- Tiếp cận thông tin:

Có phiên dịch ngôn ngữ ký hiệu trên tất cả các kênh truyền hình vào khung giờ có bản tin thay vì chỉ có trong bản tin thời sự trên VTV1 như hiện nay. Hoặc/và xây dựng 01 kênh thông tin, giải trí, học tập trên truyền hình dành cho người Điếc.

Bệnh viện, các cơ quan hành chính nhà nước có video hướng dẫn bằng ngôn ngữ ký hiệu để người Điếc không gặp vấn đề rào cản khi tiếp cận thông tin tại các địa điểm này.

- Xây dựng chính sách thúc đẩy và nâng cao tiếng nói của người Điếc thông qua sửa đổi, bổ sung chính sách, Luật thanh niên và chương trình phát triển thanh niên.
- Xây dựng các chính sách hỗ trợ, thúc đẩy người Điếc khởi nghiệp, làm chủ và quản lý doanh nghiệp.
- Xây dựng chính sách phát triển giáo dục và cơ sở đào tạo nghề ở các tỉnh, đặc biệt các vùng có kinh tế khó khăn.
- Xây dựng các chính sách hỗ trợ doanh nghiệp tuyển dụng lao động là người Điếc và có phiên dịch ngôn ngữ ký hiệu để hỗ trợ người Điếc.

d. Gia đình và cộng đồng

- Gia đình: quan tâm hơn đến giáo dục cho trẻ Điếc vì đó là một trong những yếu tố quan trọng giúp người Điếc phát triển và có cơ hội bình đẳng trong xã hội. Đồng thời, cùng với nhà trường, gia đình hỗ trợ định hướng nghề nghiệp, cùng học ngôn ngữ ký hiệu để giao tiếp, trò chuyện cùng trẻ, giúp trẻ phát triển một cách toàn diện.
- Phát triển mạng lưới cộng đồng Điếc và phụ huynh trẻ Điếc để cùng chia sẻ cách chăm sóc, giáo dục và tạo môi trường phát triển phù hợp cho người Điếc. Cùng xây dựng và tăng cường tiếng nói cộng đồng với các vấn đề xã hội: giáo dục, y tế, việc làm, ...

III. Phụ lục

BỘ CÂU HỎI PHÒNG VẤN SÂU

NGHIÊN CỨU TÌNH TRẠNG VIỆC LÀM CỦA NGƯỜI ĐIẾC

I. ĐANG ĐI LÀM

1. Nghề nghiệp

- Đang làm gì? Ở đâu?
 - Môi trường làm việc như thế nào?
 - Lương bao nhiêu? Có hài lòng với mức lương hiện tại? Lương có đủ chi trả sinh hoạt phí cơ bản (thuê nhà, điện nước, đi lại, ăn uống, v.v)? Nếu không đủ, mức lương bao nhiêu thì đủ? Mức lương hiện tại so với đồng nghiệp làm cùng vị trí thì như thế nào?
 - Thích gì ở nơi làm việc? Lý do (môi trường, sếp, đồng nghiệp, lao công, bảo vệ, v.v)
 - Không thích điều gì ở nơi làm việc?
 - Điều hài lòng và không hài lòng khi đi làm là gì?
 - Công ty có chính sách hỗ trợ NKT/ Điếc không? Có thì là gì?
 - Mối quan hệ với đồng nghiệp, sếp trong công ty/ nơi làm việc như thế nào?
 - Có gặp khó khăn gì khi đi làm không?
 - Tại sao biết đến công việc này? Tìm thông tin tuyển dụng có dễ không?
 - Khi làm hồ sơ có gặp khó khăn gì không? Có cần nhờ ai hỗ trợ không? (hoặc kể lại ngày xưa đi xin việc/làm hồ sơ/ phỏng vấn như thế nào?)
 - Phỏng vấn có gặp khó khăn gì không? Ban tuyển dụng cho người biết ngôn ngữ ký hiệu để phỏng vấn không? Hay cần người hỗ trợ/ phiên dịch?
 - Cảm thấy như thế nào khi đi phỏng vấn và biết mình có việc làm?
 - 1 tuần đầu tiên đi làm trong công ty/ nơi làm việc có điều gì đáng nhớ nhất?
- ##### 2. Sở thích
- Công việc yêu thích nhất là gì? Vì sao?
 - Vì sao không làm công việc yêu thích mà lại làm công việc hiện tại (nếu người trả lời phỏng vấn đang làm công việc khác với công việc yêu thích)
- ##### 3. Gia đình, bạn bè
- Gia đình cảm thấy như thế nào khi bạn đi làm?

- Đi làm, bạn có giúp được gì cho gia đình không?
- Sự khác biệt của bạn trước và sau khi đi làm là gì?

4. Giáo dục

- Bạn học gì trước khi đi làm (trình độ học vấn)?

5. Khác

- Câu hỏi dựa vào thông tin trong video các bạn gửi về để làm rõ/kỹ hơn và dựa vào các thông tin từ cuộc nói chuyện.

II. ĐÃ ĐI LÀM NHƯNG NGHỈ VIỆC

1. Hỏi các câu hỏi như ở mục I

2. Sau khi nghỉ/bỏ việc:

- Vì sao lại bỏ việc? (trước khi quyết định nghỉ việc có gặp khó khăn/ vấn đề gì không?/ Bố mẹ/ vợ/ chồng có đồng ý cho nghỉ việc không?/ Công ty có gây khó khăn gì khi nghỉ việc không?)
- Làm được bao lâu thì nghỉ việc?
- Sau khi nghỉ làm thì cảm thấy như thế nào? (với gia đình; bạn bè; vấn đề tài chính, v.v)
- Sau khi nghỉ làm thì thường làm gì? Đi đâu?
- Nếu tìm việc mới sẽ tìm ở đâu?
- Có gặp khó khăn hay có ai hỗ trợ tìm việc làm không?
- Nghỉ làm ở công ty/ nơi làm việc, họ có trả đủ lương không? Hay có những quy định gì sau khi nghỉ làm không?
- Nếu cho quyết định lại thì có quyết định nghỉ việc không?
- Sắp tới tìm việc làm thì thích làm những công việc gì? Vì sao?
- Kế hoạch/ dự định trong thời gian tới là gì?

3. Khác

- Câu hỏi dựa vào thông tin trong video các bạn gửi về để làm rõ/kỹ hơn và dựa vào các thông tin từ cuộc nói chuyện.

III. CHƯA ĐI LÀM BAO GIỜ

1. Giáo dục

- Trình độ học vấn? (học đến lớp mấy? đã từng học nghề chưa?)
- Đi học cảm thấy thế nào? (kiến thức trong sách, giáo viên giảng dạy, các hoạt động ngoại khóa,....)

- Học xong phổ thông/ trung học/ tiểu học sao không đi học nghề (với các bạn chưa bao giờ tham gia các khóa học nghề).
 - Có thích đi học không? Vì sao có? Vì sao không?
 - Đi học thì có khó khăn gì về tài chính không?
 - Gia đình tạo điều kiện cho đi học như thế nào? (rất tạo điều kiện/ không muốn cho đi học/ muốn cho đi học nhưng gia đình khó khăn không đủ chi phí, v.v)
2. Ở nhà
- Ở nhà thường làm những gì?
 - Điều thú vị nhất ở nhà là gì?
 - Nếu có một điều ước, bạn muốn ước điều gì?
 - Đã khi nào bạn thử tìm một công việc chưa? Đã từng thì sao không tiếp tục mà từ bỏ?
 - Ở nhà, các chi phí như tiền ăn, mua sắm,...có được từ đâu?
 - Đã khi nào bạn hình dung về cuộc sống đi làm trong một công ty hoặc một nơi làm việc nào đó chưa?
 - Mối quan hệ với các thành viên trong gia đình như thế nào?
 - Vì sao bạn không đi làm hoặc tìm kiếm các cơ hội việc làm?
 - Bạn đã ở nhà bao lâu rồi, từ khi không còn đi học nữa?
2. Khác: Câu hỏi dựa vào thông tin trong video các bạn gửi về để làm rõ/kỹ hơn và dựa vào các thông tin từ cuộc nói chuyện.

Thuật ngữ:

KHIẾM THÍNH HAY ĐIẾC ?

Phần đông trong cộng đồng người Nghe (là người có khả năng nghe bình thường) thường dùng từ “khiếm thính” và tránh dùng từ “Điếc”. Nhưng trong cộng đồng những người không có khả năng nghe thì họ tự gọi mình là người Điếc. Vậy nên gọi theo cách nào? Theo suy nghĩ của nhiều "người Nghe" thì dùng từ "khiếm thính" nghe có vẻ nhẹ nhàng hơn là dùng từ "Điếc" là bởi vì theo thói quen từ trước tới nay, chúng ta quen dùng từ "điếc" để phê bình hay nhiếc mắng một "người nghe" nào đó khi họ không làm theo yêu cầu hay lắng nghe lời của mình. Ví dụ như khi gọi một ai đó, gọi hoài mà họ không trả lời vì một lý do nào đó, ta có thể bực mình và nói "bộ điếc hả, sao không trả lời." Hoặc trên giao lộ một số tài xế xe tải bấm còi để yêu cầu ai đó tránh đường cho mình đi trước, nếu người

đó không nhường đường thì khi xe tải qua mặt sẽ được nghe một câu mắng là "điếc hả mày!". Do đó, khi dùng từ này để chỉ những người không nghe được về mặt vật lý thì nhiều người nghĩ là sao lại dùng từ nặng thế, khó nghe thế. Dùng từ khiếm thính cho nó nhẹ nhàng hơn, lịch sự hơn và có vẻ tôn trọng người khác hơn. Nhưng thật ra, có phải là tôn trọng hơn không hay lại là nặng nề hơn? Chúng ta hãy thử phân tích từ ngữ này theo một khía cạnh khác xem sao. "Khiếm thính" theo nghĩa Hán Việt có 2 nghĩa. Một là "mất khả năng nghe". Những người Điếc từ khi lọt lòng mẹ thì họ đã có khả năng nghe đâu để mà mất? Nghĩa thứ hai là "thiếu khả năng nghe". Khi chúng ta gọi họ là "thiếu khả năng nghe" đồng thời cũng có nghĩa là chúng ta cho mình, "người Nghe" là người có đầy đủ khả năng hơn họ, không thiếu khả năng nghe còn họ "người Điếc" thì thiếu. Ngược lại, khi gọi họ là người "Điếc" và ta là người "Nghe" có nghĩa là anh không nghe còn tôi thì nghe; cũng giống như là anh không thích, còn tôi thích. Giữa tôi và anh có một sự khác biệt về một lĩnh vực nào đó. Với cách gọi "ĐIẾC" đối chiếu với NGHE, chỉ thể hiện là anh và tôi là khác nhau. Còn nếu gọi là: KHIẾM THÍNH đối chiếu với NGHE có nghĩa là tôi hơn anh. Giữa KHÁC BIỆT và HON thì theo bạn từ nào là nặng hơn? Cách gọi KHIẾM THÍNH là cách nhìn người điếc về mặt y học, chỉ chú trọng đến cái tai của họ, đến sự thiếu sót một phần nào đó trong cấu tạo cơ thể của một con người "hoàn hảo". Cách gọi ĐIẾC là cách nhìn người điếc về mặt văn hóa/ xã hội học, nhìn nhận sự đa dạng trong một xã hội. Khi những người tự gọi mình là Điếc có nghĩa là họ nhìn nhận một sự thực về bản thân họ là họ không nghe được. Và điều đó giúp họ nhận ra được là có những người thì nghe được. Vậy là thế giới này chia thành 2 nhóm người khác biệt: nghe và không nghe. Còn nếu bảo họ tự gọi mình là "thiếu/mất nghe" (khiếm thính) thì họ không hiểu là mình thiếu/mất cái gì. Bởi vì họ đã từng có đâu để mà biết thế nào là thiếu hay mất. Và lại thiếu thì có thể bù vào cho đủ nhưng với họ thì lấy gì để bù vào phần thiếu đây? Trong cách phân tích như thế, ta thấy những người nghe thì tạo ra ngôn ngữ giao tiếp với nhau dựa trên những âm thanh và ngôn ngữ này thể hiện qua lời nói. Còn những người không nghe được thì họ tạo ra ngôn ngữ theo hình ảnh mà họ nhìn thấy và được thể hiện qua bàn tay, gọi là ngôn ngữ ký hiệu. Hai ngôn ngữ khác biệt của hai cộng đồng khác biệt trong một xã hội chung.

(Theo Nguyễn Thị Hoà - Thạc sĩ về Giáo dục Điếc. Trung tâm Nghiên cứu và Thúc đẩy Văn hoá Điếc, Đại học Đồng Nai)

Chú giải của nhóm nghiên cứu:

Vì tôn trọng văn hoá người Điếc nên người Điếc vẫn sẽ gọi là "Điếc" (viết hoa từ "Điếc"). Khiếm thính là chỉ người nghe kém, người mất thính lực muộn và là cách xã hội gọi tên để tránh sự kỳ thị,

mang nghĩa chung cho sự khuyết tật về thính lực. Nhưng với văn hoá của người Điếc, thì họ muốn gọi họ là người Điếc. Và người Điếc thì khác với người Khiếm thính. Người Điếc sử dụng Ngôn ngữ ký hiệu, còn người Khiếm thính vẫn có thể sử dụng máy trợ thính và vẫn còn khả năng nghe nói.

Mọi thông tin của tài liệu nghiên cứu sử dụng đến vui lòng ghi rõ nguồn “Nghiên cứu tình trạng việc làm của người Điếc – 2019”

Xin cảm ơn!