

PHÁP LUẬT VỀ LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI KHUYẾT TẬT: TỪ QUY ĐỊNH ĐẾN THỰC TIỄN ÁP DỤNG

PHAN THỊ LIÊN*

Mặc dù khung pháp lý về lao động là người khuyết tật tương đối đầy đủ, tuy nhiên, thực tiễn thi hành vẫn tồn tại nhiều bất cập trong nhận thức xã hội, năng lực tiếp cận pháp luật của người khuyết tật và sự thiếu đồng bộ trong chính sách hỗ trợ doanh nghiệp. Một số địa phương chưa thực hiện đầy đủ nghĩa vụ tạo điều kiện lao động phù hợp, dẫn đến nguy cơ người khuyết tật bị loại trừ khỏi thị trường lao động chính thức. Để khắc phục những vấn đề này, cần sửa đổi, bổ sung quy định, bao gồm: việc xây dựng tiêu chí đánh giá điều kiện lao động phù hợp theo từng dạng khuyết tật, xác lập rõ trách nhiệm pháp lý của người sử dụng lao động, mở rộng chính sách ưu đãi tài chính và tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra tại cơ sở.

Từ khóa: Lao động; người khuyết tật; năng lực tiếp cận pháp luật; tạo điều kiện lao động; ưu đãi. *Although the legal framework governing employment for persons with disabilities is relatively comprehensive, its practical implementation still faces numerous shortcomings, including social perceptions, limited legal accessibility for persons with disabilities, and a lack of consistency in policies supporting enterprises. In some localities, obligations to provide appropriate working conditions have not been fully implemented, leading to the risk of persons with disabilities being excluded from the formal labor market. To address these issues, it is necessary to amend and supplement relevant regulations, including establishing criteria for assessing suitable working conditions for different types of disabilities, clearly defining employers' legal responsibilities, expanding financial incentives policies, and strengthening grassroots-level inspection and supervision.*

Keywords: Labor; persons with disabilities; legal accessibility; creating working conditions; incentives.

NGÀY NHẬN: 05/11/2025 NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 09/3/2026 NGÀY DUYỆT: 18/3/2026

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.362.2026.1456>

1. Đặt vấn đề

Hệ thống pháp luật Việt Nam hiện hành về lao động là người khuyết tật được ghi nhận trong các văn bản chủ đạo, như: *Bộ luật Lao động* năm 2019, *Luật Người khuyết tật* năm 2010, *Luật Bảo hiểm xã hội* năm 2024 và các văn bản hướng dẫn thi hành. Từ ngày 01/3/2025, thẩm quyền quản lý nhà

nước trong lĩnh vực này được chuyển giao cho Bộ Nội vụ, thể hiện sự điều chỉnh trong cơ chế điều phối chính sách. Người khuyết tật, đặc biệt lao động là người khuyết tật được xác định là nhóm đối tượng có điều kiện, hoàn cảnh đặc biệt, cần được bảo vệ và

* NCS của Trường Đại học Luật, Đại học Huế

hỗ trợ. Trên phương diện quốc tế, việc Việt Nam phê chuẩn Công ước của Liên Hợp quốc về quyền của người khuyết tật thể hiện cam kết chính trị rõ ràng trong việc bảo đảm quyền con người và thúc đẩy sự phát triển toàn diện cho nhóm đối tượng này. Trên phương diện pháp luật quốc gia, quyền và nghĩa vụ của lao động là người khuyết tật được điều chỉnh bởi hệ thống văn bản pháp luật đa ngành nhằm bảo đảm chính sách hỗ trợ, ưu đãi và bảo vệ quyền lợi hợp pháp của lao động là người khuyết tật.

Trong bối cảnh nền kinh tế đang đối mặt với tình trạng dư thừa lao động phổ thông và tỷ lệ thất nghiệp vẫn ở mức cao, việc bảo đảm cơ hội việc làm cho lao động là người khuyết tật càng trở nên cấp thiết¹.

2. Thực trạng pháp luật về lao động là người khuyết tật

Một là, về lĩnh vực giáo dục và đào tạo nghề, pháp luật hiện hành đã ghi nhận quyền được học tập của người khuyết tật; đồng thời, quy định trách nhiệm của Nhà nước trong việc bảo đảm điều kiện học tập phù hợp. Báo cáo tổng kết thực hiện Đề án trợ giúp người khuyết tật giai đoạn 2012 - 2020 do Ủy ban quốc gia về người khuyết tật Việt Nam công bố, cả nước đã thiết lập hệ thống trung tâm hỗ trợ phát triển giáo dục hòa nhập tại hơn 20 tỉnh, thành phố; có 107 cơ sở giáo dục chuyên biệt và 12 trung tâm giáo dục trẻ em khuyết tật; giáo dục hòa nhập được triển khai ở tất cả các cấp học phổ thông. Hệ thống đào tạo giáo viên chuyên biệt cũng được mở rộng, với 4 trường đại học sư phạm và 3 trường cao đẳng sư phạm thành lập khoa giáo dục đặc biệt, đào tạo gần 600 giáo viên mỗi năm³.

Tuy nhiên, pháp luật chưa quy định cụ thể về tiêu chuẩn cơ sở vật chất, chương trình đào tạo và cơ chế kiểm định chất lượng giáo dục dành cho người khuyết tật, dẫn đến sự thiếu đồng bộ trong triển khai giữa các địa phương và chưa bảo đảm tính công bằng

trong tiếp cận giáo dục. Việc kiểm định chất lượng vẫn chủ yếu dựa trên tiêu chí chung của hệ thống giáo dục phổ thông, không phản ánh đầy đủ đặc thù của giáo dục người khuyết tật.

Hai là, về lĩnh vực việc làm, *Bộ luật Lao động* năm 2019 đã khẳng định nguyên tắc không phân biệt đối xử trong tuyển dụng và sử dụng lao động đối với người khuyết tật; đồng thời, quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc bảo đảm điều kiện làm việc phù hợp. Nhà nước đã ban hành nhiều chính sách ưu đãi, hỗ trợ doanh nghiệp sử dụng lao động là người khuyết tật, thành lập Quỹ quốc gia về việc làm; đồng thời, khuyến khích các cơ sở sản xuất - kinh doanh của người khuyết tật. Theo đó, số lượng người khuyết tật có việc làm ngày càng tăng, nhiều địa phương đã chủ động tổ chức các phiên giao dịch việc làm chuyên đề, phối hợp với doanh nghiệp để đào tạo nghề theo vị trí việc làm. Tại Hà Nội, Hội Người khuyết tật đã hợp tác với các trung tâm dịch vụ việc làm và doanh nghiệp, như: Công ty cổ phần Intel Life, Công ty cổ phần Lotus, Viện Nghiên cứu ứng dụng tâm lý trị liệu và phát triển nguồn nhân lực... để triển khai các chương trình đào tạo nghề và kết nối thị trường lao động. Ngoài ra, Hội còn xây dựng các kênh truyền thông, như: Youtube và website chuyên biệt để cung cấp thông tin về thị trường lao động⁴.

Bộ luật Lao động năm 2019 đã ghi nhận nguyên tắc không phân biệt đối xử trong tuyển dụng và sử dụng lao động đối với người khuyết tật; đồng thời, xác lập trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc bảo đảm điều kiện làm việc phù hợp, tuy nhiên, hệ thống pháp luật hiện hành vẫn chưa thiết lập được cơ chế pháp lý mang tính bắt buộc nhằm bảo đảm thực thi hiệu quả các chính sách việc làm dành cho nhóm đối tượng này, bởi: (1) Pháp luật chưa quy định nghĩa vụ tuyển dụng người khuyết tật như

một chỉ tiêu bắt buộc đối với doanh nghiệp, tổ chức sử dụng lao động. Điều này dẫn đến tình trạng không đồng đều trong việc tiếp nhận lao động khuyết tật giữa các khu vực, ngành, nghề và loại hình doanh nghiệp, làm suy giảm tính công bằng trong tiếp cận cơ hội việc làm⁵; (2) Hệ thống pháp luật chưa thiết lập cơ chế giám sát và đánh giá độc lập đối với việc thực hiện chính sách việc làm dành cho người khuyết tật; còn thiếu công cụ giám sát và đánh giá nên đã gây khó khăn trong việc kiểm chứng tính hiệu quả, minh bạch và khả năng đáp ứng mục tiêu bình đẳng của các chương trình hỗ trợ việc làm.

Ba là, về lĩnh vực chăm sóc sức khỏe, *Luật Người khuyết tật* năm 2010 đã xác lập quyền được chăm sóc y tế và phục hồi chức năng cho người khuyết tật; đồng thời, quy định trách nhiệm của cơ sở y tế trong việc cung cấp dịch vụ phù hợp. Mạng lưới y tế phục hồi chức năng đã được củng cố với một bệnh viện phục hồi chức năng thuộc Bộ Y tế, một trung tâm phục hồi chức năng trực thuộc Bệnh viện Bạch Mai. Ngoài ra, 100% bệnh viện đa khoa trung ương và 98% bệnh viện đa khoa tuyến tỉnh đã thành lập khoa phục hồi chức năng...⁶. Nhiều kỹ thuật mới được ứng dụng nhằm giảm tỷ lệ khuyết tật và nâng cao khả năng tái hòa nhập xã hội. Tuy nhiên, hệ thống pháp luật hiện hành vẫn chưa hoàn thiện các quy định chi tiết liên quan đến tổ chức và vận hành các cơ sở phục hồi chức năng. Điều này dẫn đến sự thiếu đồng bộ trong chất lượng dịch vụ giữa các vùng miền và làm phát sinh những bất cập trong thực tiễn triển khai.

3. Vấn đề đặt ra khi áp dụng pháp luật về lao động là người khuyết tật

Thứ nhất, trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo nghề, pháp luật đã bước đầu xác lập hành lang pháp lý cho việc hỗ trợ người khuyết tật trong môi trường giáo dục hòa nhập và chuyên biệt, song mức thù lao đối với viên chức thực hiện nhiệm vụ hỗ trợ giáo

dục người khuyết tật vẫn còn ở mức thấp. Theo Thông tư liên tịch số 19/2016/TTLT-BGDĐT-BNV ngày 22/6/2016 của Bộ Giáo dục và Đào tạo và Bộ Nội vụ quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp nhân viên hỗ trợ giáo dục người khuyết tật trong các cơ sở giáo dục công lập, chức danh nhân viên hỗ trợ giáo dục người khuyết tật hạng IV (mã số V.07.06.16) được áp dụng hệ số lương từ 1,86 - 4,06. Căn cứ Nghị quyết số 69/2022/QH15 ngày 11/11/2022 của Quốc hội khóa XV, kể từ ngày 01/7/2023, mức lương cơ sở được điều chỉnh lên 1.800.000 đồng/tháng, dẫn đến mức lương thực nhận dao động từ 3.024.000 đồng đến 7.038.000 đồng/tháng. Với mức thu nhập như vậy, khó có thể tạo động lực thu hút nhân lực có trình độ chuyên môn cao tham gia vào lĩnh vực này. Bên cạnh đó, nguồn nhân lực có khả năng kiêm nhiệm vị trí hỗ trợ giáo dục người khuyết tật còn hạn chế, đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu chuyên môn, ảnh hưởng đến chất lượng giáo dục hòa nhập.

Thứ hai, trong lĩnh vực việc làm, *Luật Người khuyết tật* năm 2010 và *Bộ luật Lao động* năm 2019 đã ghi nhận quyền được làm việc của người khuyết tật; đồng thời, quy định các nguyên tắc bảo đảm môi trường làm việc an toàn, không phân biệt đối xử. Tuy nhiên, các quy định hiện hành mới chỉ tập trung vào giai đoạn tuyển dụng và sử dụng lao động mà chưa có cơ chế pháp lý rõ ràng nhằm bảo đảm việc duy trì việc làm bền vững và tái thích ứng nghề nghiệp, đặc biệt tại khu vực nông thôn và miền núi. Điều này chưa tương thích với nội dung tại Điều 7, Điều 8 Công ước số 159 của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) về phục hồi chức năng nghề nghiệp và việc làm đối với người khuyết tật. Ngoài ra, pháp luật chưa quy định nghĩa vụ tuyển dụng người khuyết tật trong khu vực công, trong khi theo điểm ii khoản a Điều 29 của Công ước về Quyền của người

khuyết tật, người khuyết tật có quyền giữ chức vụ và thực hiện chức năng công quyền ở mọi cấp chính quyền. Chính sách ưu đãi thuế hiện hành chỉ áp dụng đối với doanh nghiệp có từ 30% lao động là người khuyết tật và có quy mô từ 20 lao động trở lên, trong khi theo số liệu năm 2020, 93,7% doanh nghiệp tại Việt Nam là doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ, dẫn đến phạm vi áp dụng chính sách ưu đãi bị thu hẹp đáng kể⁷.

Thứ ba, về thời giờ làm việc, nghỉ ngơi và an toàn vệ sinh lao động, pháp luật đã có những quy định bảo vệ lao động là người khuyết tật như nghiêm cấm sử dụng họ làm thêm giờ (nếu chưa có sự đồng ý của họ), làm việc ban đêm hoặc làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm nếu mức độ suy giảm khả năng lao động từ 51% trở lên (Điều 160 *Bộ luật Lao động* năm 2019). Tuy nhiên, những quy định này cũng đặt ra thách thức đối với người sử dụng lao động khi phải cân nhắc kỹ lưỡng trong việc tuyển dụng người khuyết tật, đặc biệt trong các ngành, nghề có yêu cầu tăng ca hoặc làm việc theo ca kíp. Ngoài ra, việc bố trí không gian sản xuất không phù hợp, thiếu thiết bị bảo hộ lao động chuyên biệt và công tác giám sát chưa nghiêm túc cũng là nguyên nhân làm gia tăng nguy cơ mất an toàn lao động đối với người khuyết tật.

Thứ tư, trong lĩnh vực chăm sóc sức khỏe, quy định hiện hành cho thấy, chỉ người khuyết tật nặng và đặc biệt nặng thuộc diện hưởng trợ cấp xã hội hằng tháng mới được cấp thẻ bảo hiểm y tế miễn phí. Trong khi đó, người khuyết tật nhẹ, nhóm dễ bị tổn thương lại không thuộc diện được cấp hoặc hỗ trợ mua thẻ bảo hiểm y tế, mặc dù nhu cầu khám, chữa bệnh của họ vẫn rất lớn.

Thứ năm, chính sách trợ giúp xã hội, pháp luật hiện hành quy định người khuyết tật nặng và đặc biệt nặng được hưởng trợ cấp xã hội hằng tháng. Tuy nhiên, nếu người khuyết tật thuộc nhóm này đang hưởng lương hưu thì không được hưởng trợ cấp xã hội, dẫn đến

sự mâu thuẫn trong chính sách. Theo *Luật Bảo hiểm xã hội* năm 2024, lương hưu là khoản thu nhập hợp pháp của người lao động sau quá trình đóng góp vào quỹ bảo hiểm xã hội, trong khi trợ cấp xã hội là khoản hỗ trợ từ ngân sách nhà nước nhằm giảm bớt khó khăn trong cuộc sống. Việc từ chối trợ cấp xã hội đối với người khuyết tật nặng, đặc biệt nặng đang hưởng lương hưu là không hợp lý, bởi lẽ họ vẫn thuộc nhóm đối tượng yếu thế cần được bảo vệ.

4. Một số khuyến nghị

Một là, trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp và quyền tiếp cận việc làm có thù lao, cần xác lập cơ chế pháp lý bảo đảm chất lượng nguồn nhân lực thực hiện công tác đào tạo chuyên biệt cho người khuyết tật. Cần bổ sung quy định pháp luật về phụ cấp đặc thù, ưu đãi nghề nghiệp và định mức lao động phù hợp với tính chất công việc, tương thích với quy định tại *Bộ luật Lao động* năm 2019 và *Luật Giáo dục nghề nghiệp* năm 2014. Đồng thời, cần sửa đổi khoản 3 Điều 7 Thông tư số 152/2016/TT-BTC ngày 17/10/2016 của Bộ Tài chính theo hướng tăng số lần hỗ trợ kinh phí đào tạo nghề đối với người khuyết tật bị mất việc do nguyên nhân khách quan. Bên cạnh đó, cần hoàn thiện cơ chế phối hợp giữa các thiết chế hỗ trợ việc làm như trung tâm giới thiệu việc làm, cơ sở phục hồi chức năng, doanh nghiệp xã hội và cơ sở giáo dục nghề nghiệp.

Để tăng cường tính ràng buộc pháp lý trong tuyển dụng, cần sửa đổi khoản 2 Điều 33 *Luật Người khuyết tật* năm 2010 bằng cách thay thế cụm từ “không được từ chối” bằng “cấm”, qua đó, nâng cao nghĩa vụ pháp lý của tổ chức, doanh nghiệp trong tuyển dụng người khuyết tật; đồng thời, bảo đảm sự tương thích với Công ước số 159 của ILO. Ngoài ra, cần bổ sung quy định về tỷ lệ tối thiểu người lao động là người khuyết tật trong cơ quan nhà nước và đơn vị sử dụng ngân sách công.

Đối với các cơ sở sử dụng từ 30% lao động là người khuyết tật, kiến nghị khôi phục quy định miễn, giảm thuế thu nhập doanh nghiệp tại Điều 34 *Luật Người khuyết tật* năm 2010 vốn đã bị bãi bỏ bởi *Luật sửa đổi* năm 2013. Việc duy trì chính sách ưu đãi thuế là công cụ hữu hiệu để khuyến khích doanh nghiệp thực hiện trách nhiệm xã hội.

Hai là, trong lĩnh vực an toàn lao động, vệ sinh lao động và thời giờ làm việc, cần ban hành chính sách hỗ trợ vật tư, trang thiết bị phù hợp cho người khuyết tật khi tham gia lao động. Quy định pháp luật cần cụ thể hóa các tiêu chuẩn về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, chế độ tiền lương, thưởng và chăm sóc sức khỏe, phù hợp với đặc điểm thể chất và tâm lý của người khuyết tật. Các cơ sở sản xuất - kinh doanh phải thiết lập môi trường lao động an toàn, có thiết bị sản xuất đạt chuẩn, bảo đảm khả năng tiếp cận và sử dụng của người khuyết tật theo quy định tại *Bộ luật Lao động* năm 2019.

Ba là, trong lĩnh vực chăm sóc sức khỏe, để thực thi đầy đủ quyền của người khuyết tật theo Công ước CRPD, cần sửa đổi khoản 2 Điều 22 *Luật Người khuyết tật* năm 2010 theo hướng quy định nguyên tắc cấp thẻ bảo hiểm y tế cho toàn bộ người khuyết tật, không phân biệt mức độ khuyết tật. Đồng thời, bổ sung quy định về tiêu chuẩn an toàn bức xạ, phòng cháy, chữa cháy, vệ sinh môi trường vào *Luật Khám bệnh, chữa bệnh* năm 2023 hoặc nghị định hướng dẫn thi hành. Các cơ sở y tế cần được cải tạo, nâng cấp hạ tầng theo chuẩn quốc gia, bảo đảm khả năng tiếp cận của người khuyết tật theo từng dạng khuyết tật

Bốn là, trong lĩnh vực bảo trợ xã hội, cần sửa đổi theo hướng chỉ áp dụng nguyên tắc không hưởng trợ cấp xã hội đối với người đã đủ điều kiện hưởng lương hưu và mức lương hưu cao hơn mức trợ cấp xã hội hiện hành. Trong trường hợp mức trợ cấp xã hội cao hơn lương hưu, Nhà nước cần chi trả phần

chênh lệch nhằm bảo đảm nguyên tắc công bằng giữa các nhóm đối tượng hưởng chính sách bảo trợ xã hội.

5. Kết luận

Bảo đảm quyền của người khuyết tật trong lao động, giáo dục nghề nghiệp, bảo hiểm xã hội và an sinh xã hội là biểu hiện cụ thể của nguyên tắc bình đẳng trong pháp luật Việt Nam; đồng thời, phản ánh cam kết thực thi nghĩa vụ quốc tế về quyền con người. Thực thi pháp luật liên quan đến người khuyết tật theo *Bộ luật Lao động* năm 2019, *Luật Người khuyết tật* năm 2010 và *Luật Bảo hiểm xã hội* năm 2024 là quá trình chuyển hóa quy phạm thành hành vi pháp lý cụ thể, điều chỉnh trực tiếp các quan hệ lao động và an sinh. Nhận diện đúng giá trị kinh tế - xã hội của đối tượng lao động là người khuyết tật sẽ góp phần nâng cao nhận thức xã hội và thúc đẩy phát triển bền vững□

Chú thích:

1. Trịnh Thị Phụng (2023). *Tác động của Cách mạng công nghiệp 4.0 đến việc làm của người khuyết tật tại Việt Nam*. Tạp chí Khoa học Xã hội Việt Nam, số 8 (2023).
2. Tăng cường phổ biến pháp luật cho người khuyết tật. <https://nhandan.vn>, ngày 16/10/2025.
3. Báo cáo phân tích bối cảnh Việt Nam: Báo cáo phân tích bối cảnh thực thi quyền của người khuyết tật ở Việt Nam. <https://www.undp.org>, truy cập ngày 15/01/2026.
4. Nguyễn Thị Oanh (2024). *Thực hiện pháp luật về trợ giúp xã hội đối với người khuyết tật*. Tạp chí Quản lý nhà nước, số 338, tr. 94 - 98.
5. Bùi Hữu Toàn, Đỗ Mạnh Phương (2023). *Pháp luật về quyền lao động, việc làm của người khuyết tật và thực tiễn thi hành*. Tạp chí Nghiên cứu Lập pháp, số 10, tr. 55 - 64.
6. Nguyễn Thị Thu Hoàng (2022). *Quyền của người khuyết tật trong pháp luật an sinh xã hội ở Việt Nam*. Luận án tiến sĩ Luật học. Trường Đại học Luật Hà Nội, tr. 98.
7. *Pháp luật Việt Nam về ưu đãi thuế khi sử dụng người lao động khuyết tật*. <https://danchuphapluat.vn>, ngày 26/6/2023.