

PHÁP LUẬT VỀ XÁC LẬP QUAN HỆ LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI NGƯỜI KHUYẾT TẬT: KINH NGHIỆM QUỐC TẾ VÀ GIÁ TRỊ THAM KHẢO CHO VIỆT NAM

PHAN THỊ LIÊN*

Trên cơ sở Bộ luật Lao động năm 2019 và Luật Người khuyết tật năm 2010, pháp luật Việt Nam đã bước đầu hình thành khung pháp lý bảo vệ quyền làm việc của người khuyết tật. Tuy nhiên, vẫn còn thiếu các quy định cụ thể về điều chỉnh hợp lý, hỗ trợ kỹ thuật, đào tạo nghề và chế tài xử lý hành vi phân biệt đối xử. Qua nghiên cứu kinh nghiệm từ một số quốc gia, bài viết đề cập những giá trị tham khảo cho Việt Nam nhằm hoàn thiện pháp luật theo hướng nội luật hóa các cam kết quốc tế và xây dựng khung pháp lý đồng bộ nhằm bảo đảm thực chất quyền lao động của người khuyết tật.

Từ khóa: Pháp luật; quan hệ lao động; người khuyết tật; kinh nghiệm quốc tế; giá trị tham khảo. Based on the 2019 Labor Code and the 2010 Law on Persons with Disabilities, Vietnam has initially established a legal framework to protect the right to work of persons with disabilities. However, specific regulations on reasonable accommodation, technical support, vocational training, and sanctions against discriminatory practices remain insufficient. Through an examination of the experiences of several countries, the article highlights valuable lessons for Vietnam to improve its legal framework by domesticating international commitments and developing a coherent legal system to ensure the effective realization of labor rights for persons with disabilities.

Keywords: Law; employment relationships; persons with disabilities; international experience; policy implications.

NGÀY NHẬN: 12/3/2026

NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 28/5/2026

NGÀY DUYỆT: 18/6/2026

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.365.2026.1545>

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và phát triển bền vững, bảo đảm quyền lao động cho người khuyết tật không chỉ là yêu cầu nhân đạo mà còn là nội dung quan trọng trong chính sách an sinh xã hội và phát triển nguồn nhân lực của mỗi quốc gia. Theo Tổ chức Y tế

Thế giới (WHO), hiện có khoảng 1,3 tỷ người người khuyết tật trên thế giới, chiếm khoảng 16% dân số toàn cầu¹. Đây là nhóm đối tượng gặp nhiều khó khăn trong tiếp cận giáo dục,

* ThS, NCS của Trường Đại học Luật, Đại học Huế

việc làm và các dịch vụ xã hội cơ bản, đặc biệt là cơ hội tham gia thị trường lao động.

Tại Việt Nam, tính đến cuối năm 2025, có khoảng 8 triệu người khuyết tật từ 2 tuổi trở lên, chiếm 7,2% dân số². *Luật Người khuyết tật* năm 2010 và *Bộ luật Lao động* năm 2019 đã ghi nhận quyền làm việc của người khuyết tật; đồng thời, quy định một số chính sách hỗ trợ về tuyển dụng, đào tạo nghề và điều kiện lao động phù hợp. Tuy nhiên, trên thực tế, người khuyết tật vẫn gặp nhiều rào cản trong tiếp cận việc làm do hạn chế về môi trường làm việc, cơ sở vật chất, hạ tầng và nhận thức xã hội. Trong bối cảnh đó, việc nghiên cứu kinh nghiệm lập pháp của một số quốc gia về xác lập quan hệ lao động đối với người khuyết tật có ý nghĩa quan trọng nhằm đề xuất giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả bảo vệ quyền lao động của người khuyết tật tại Việt Nam.

2. Pháp luật về xác lập quan hệ lao động đối với người khuyết tật của một số quốc gia trên thế giới

2.1. Hoa Kỳ

Pháp luật Hoa Kỳ về xác lập quan hệ lao động đối với người khuyết tật được định hình bởi hệ thống quy phạm pháp lý liên bang, trong đó Đạo luật Người Khuyết tật (ADA) giữ vị trí trung tâm trong việc thiết lập các nguyên tắc bảo đảm bình đẳng, không phân biệt đối xử và thúc đẩy hòa nhập xã hội trong lĩnh vực lao động. ADA đã quy định rõ các nghĩa vụ của người sử dụng lao động và quyền của người khuyết tật trong quá trình hình thành và thực thi quan hệ lao động.

Thứ nhất, về phương diện chủ thể. Pháp luật Hoa Kỳ xác định hai nhóm chủ thể tham gia quan hệ lao động với người khuyết tật, gồm: người sử dụng lao động và người lao động là cá nhân khuyết tật. Theo ADA, người sử dụng lao động thuộc khu vực công hoặc tư có từ 15 lao động trở lên phải tuân thủ các quy định về không phân biệt đối xử. Người khuyết tật được công nhận có đủ năng lực tham gia quan hệ lao động nếu đáp ứng tiêu

chí “người lao động đủ điều kiện”, tức có khả năng thực hiện các chức năng thiết yếu của công việc, kể cả khi có hỗ trợ hợp lý. Việc xác định chức năng thiết yếu dựa trên mô tả công việc, thực tiễn vận hành và mục tiêu hoạt động của doanh nghiệp nhằm bảo đảm tính khách quan, minh bạch trong tuyển dụng³.

Thứ hai, về hình thức xác lập quan hệ lao động. Hệ thống pháp luật Hoa Kỳ không thiết lập một cơ chế riêng biệt dành cho người khuyết tật mà áp dụng thống nhất các hình thức giao kết hợp đồng lao động như đối với các chủ thể khác. Các biện pháp thực hiện, bao gồm: việc điều chỉnh quy trình phỏng vấn, cung cấp tài liệu ở định dạng dễ tiếp cận, cho phép sử dụng thiết bị hỗ trợ hoặc thay đổi cách thức thực hiện công việc nếu không gây ra gánh nặng quá mức về tài chính hoặc vận hành cho tổ chức. Việc không thực hiện các điều chỉnh hợp lý trong quá trình xác lập quan hệ lao động có thể bị xem là hành vi phân biệt đối xử bị cấm theo quy định của ADA⁴.

Thứ ba, về nội dung của quan hệ lao động. Người khuyết tật có quyền hưởng mức lương, chế độ đãi ngộ và cơ hội thăng tiến bình đẳng với các lao động khác có cùng vị trí và năng lực. *Đạo luật Tiêu chuẩn lao động công bằng* ((FLSA) cho phép áp dụng mức lương thấp hơn mức tối thiểu trong một số trường hợp đặc biệt nhưng phải được Bộ Lao động cấp phép và không được sử dụng để bóc lột lao động⁵. Về an sinh xã hội, người khuyết tật có thể tiếp cận hai chương trình hỗ trợ quan trọng của Hoa Kỳ, gồm: (1) Chương trình bảo hiểm khuyết tật (SSDI) dành cho người có quá trình tham gia và đóng góp vào hệ thống an sinh xã hội; (2) Chương trình trợ cấp (SSI) dành cho người khuyết tật có thu nhập và tài sản thấp, không phụ thuộc vào lịch sử đóng góp lao động. Đồng thời, họ được bảo vệ trước các hành vi sa thải hoặc từ chối thăng tiến vì lý do khuyết tật nếu vẫn có khả năng thực hiện công việc với sự hỗ trợ hợp lý. Các cơ chế bảo vệ này được bảo đảm bằng chế tài hành chính và dân sự nghiêm ngặt⁶.

Thứ tư, về trình tự và thủ tục xác lập quan hệ lao động. Trong quy trình tuyển dụng, pháp luật Hoa Kỳ cũng bổ sung các nghĩa vụ pháp lý đặc thù nhằm bảo đảm nguyên tắc không phân biệt đối xử. Người sử dụng lao động có trách nhiệm thiết kế quy trình tuyển dụng không gây bất lợi cho người khuyết tật, đồng thời phải đánh giá thiện chí các yêu cầu hỗ trợ hợp lý do người khuyết tật đưa ra. Việc từ chối tuyển dụng người khuyết tật chỉ được chấp nhận khi có căn cứ pháp lý rõ ràng chứng minh rằng, người đó không thể thực hiện các chức năng thiết yếu của công việc ngay cả khi đã có sự hỗ trợ hợp lý. Trong trường hợp xảy ra tranh chấp, cơ quan có thẩm quyền như Ủy ban Cơ hội việc làm bình đẳng (EEOC) sẽ tiến hành điều tra và xử lý theo quy định pháp luật hiện hành⁷.

2.2. Trung Quốc

Pháp luật Trung Quốc về xác lập quan hệ lao động đối với người khuyết tật được định hình bởi một hệ thống quy phạm pháp lý đa tầng, trong đó *Luật Bảo vệ Người Khuyết tật* giữ vai trò nền tảng, kết hợp với các văn bản dưới luật, như: Quy định về việc làm của người khuyết tật năm 2007 và *Luật Hợp đồng Lao động* năm 2008. Cấu trúc này phản ánh sự giao thoa giữa nguyên tắc bảo hộ xã hội và nguyên tắc bình đẳng thực chất trong tiếp cận việc làm, đồng thời thể hiện định hướng chính sách xã hội của nhà nước Trung Quốc trong việc thúc đẩy hòa nhập lao động cho nhóm chủ thể yếu thế.

Một là, về phương diện chủ thể. Pháp luật Trung Quốc xác định người sử dụng lao động, gồm các doanh nghiệp nhà nước, các tổ chức tư nhân, đơn vị sự nghiệp, hợp tác xã, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và các tổ chức xã hội khác. Các chủ thể sử dụng lao động có nghĩa vụ tuyển dụng người khuyết tật theo tỷ lệ tối thiểu 1,5% tổng số lao động của đơn vị theo Điều 33 *Luật Bảo đảm quyền lợi người khuyết tật và Quy định về tuyển dụng người khuyết tật* năm 2007. Trên thực tế, một số địa phương, như: Bắc Kinh, Thượng Hải và Quảng Châu có thể quy định

tỷ lệ cao hơn nhằm phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội của từng địa phương. Về phía người lao động, cá nhân khuyết tật được công nhận là chủ thể có năng lực pháp lý để tham gia quan hệ lao động nếu đáp ứng tiêu chí về khả năng thực hiện công việc phù hợp với tình trạng khuyết tật, được xác định thông qua hệ thống phân loại và đánh giá khuyết tật do Hội Người Khuyết tật Trung Quốc ban hành. Việc xác định năng lực lao động của người khuyết tật không chỉ dựa trên tiêu chí y tế mà còn xét đến khả năng thích ứng với môi trường làm việc cụ thể⁸.

Hai là, về hình thức xác lập quan hệ lao động. Trong quá trình giao kết theo quy định của Luật Hợp đồng lao động, người sử dụng lao động có nghĩa vụ bảo đảm không có hành vi phân biệt đối xử trên cơ sở khuyết tật, đồng thời, phải thực hiện các biện pháp điều chỉnh hợp lý nhằm tạo điều kiện cho người khuyết tật tiếp cận công việc. Các biện pháp này gồm: cải thiện điều kiện làm việc, cung cấp thiết bị hỗ trợ, điều chỉnh thời gian làm việc, bố trí công việc phù hợp với năng lực và tình trạng sức khỏe của người lao động khuyết tật. Việc không thực hiện các biện pháp điều chỉnh hợp lý có thể bị xem là hành vi vi phạm nghĩa vụ pháp lý và bị xử lý theo quy định của pháp luật lao động, bao gồm cả chế tài hành chính và trách nhiệm dân sự⁹.

Ba là, về nội dung của quan hệ lao động. Pháp luật Trung Quốc thiết lập một cấu trúc bảo đảm quyền có thu nhập và quyền thụ hưởng các chế độ an sinh xã hội cho người khuyết tật. Đối với quyền thu nhập, người khuyết tật có quyền được hưởng mức lương không thấp hơn mức lương tối thiểu địa phương, được tham gia các chương trình đào tạo nghề và được ưu tiên trong tuyển dụng tại các đơn vị thực hiện chỉ tiêu việc làm bắt buộc. Ngoài ra, các doanh nghiệp tuyển dụng người khuyết tật còn được hưởng các ưu đãi về thuế, tài chính và hỗ trợ kỹ thuật từ Nhà nước, qua đó tạo động lực kinh tế cho việc thực hiện nghĩa vụ pháp lý.

Bốn là, về trình tự và thủ tục xác lập quan hệ lao động. Người sử dụng lao động phải đăng ký việc tuyển dụng người khuyết tật với cơ quan quản lý lao động địa phương và Hội người khuyết tật, đồng thời phải báo cáo định kỳ về tình hình thực hiện chỉ tiêu việc làm bắt buộc. Trong trường hợp không thực hiện nghĩa vụ tuyển dụng, đơn vị sử dụng lao động phải nộp phí hỗ trợ việc làm cho người khuyết tật vào quỹ việc làm, được sử dụng để hỗ trợ đào tạo nghề, tạo việc làm và cải thiện điều kiện làm việc cho người khuyết tật. Quy trình này phản ánh sự kết hợp giữa cơ chế cưỡng chế pháp lý và cơ chế khuyến khích tài chính, nhằm thúc đẩy sự tham gia của người khuyết tật vào thị trường lao động một cách bền vững, hiệu quả và có tính hệ thống¹⁰.

2.3. Malaysia

Pháp luật Malaysia về xác lập quan hệ lao động đối với người khuyết tật được định hình bởi sự kết hợp giữa các quy phạm pháp lý nội địa và các chuẩn mực quốc tế về quyền con người, trong đó *Đạo luật người khuyết tật năm 2008 (PDA)* giữ vai trò thiết chế trung tâm. Cấu trúc này phản ánh sự cam kết của nhà nước Malaysia trong việc bảo đảm quyền tiếp cận bình đẳng của người khuyết tật đối với thị trường lao động, đồng thời thể hiện sự tương thích với các nguyên tắc được thiết lập trong Công ước Liên Hợp quốc về quyền của người khuyết tật (CRPD) mà Malaysia là quốc gia thành viên.

Thứ nhất, về phương diện chủ thể. Pháp luật Malaysia xác định người sử dụng lao động, gồm: cơ quan nhà nước, doanh nghiệp tư nhân, tổ chức phi chính phủ, đơn vị sự nghiệp và tổ chức có vốn đầu tư nước ngoài. Các chủ thể này có nghĩa vụ pháp lý bảo đảm không phân biệt đối xử với người khuyết tật trong tuyển dụng, sử dụng và chấm dứt quan hệ lao động theo Điều 29 của PDA. Việc đánh giá khả năng lao động phải dựa trên tiêu chí y tế và được xem xét khả năng thích ứng với môi trường làm việc cụ thể nhằm bảo đảm nguyên tắc bình đẳng thực chất trong tiếp cận việc làm¹¹.

Thứ hai, về hình thức xác lập quan hệ lao động. Pháp luật Malaysia không thiết lập cơ chế giao kết hợp đồng lao động riêng cho người khuyết tật mà áp dụng thống nhất như đối với các chủ thể thông thường. Hợp đồng lao động có thể được xác lập bằng văn bản hoặc thỏa thuận miệng, tùy loại công việc và thời hạn hợp đồng nhưng phải bảo đảm tính minh bạch, tự nguyện và không phân biệt đối xử. Việc từ chối thực hiện các điều chỉnh hợp lý mà không có căn cứ hợp pháp có thể bị xem là hành vi vi phạm pháp luật và bị xử lý theo cơ chế khiếu nại hoặc tố tụng dân sự¹².

Thứ ba, về nội dung của quan hệ lao động. Pháp luật Malaysia bảo đảm quyền tiếp cận việc làm và an sinh xã hội cho người khuyết tật thông qua nhiều cơ chế hỗ trợ cụ thể. Người khuyết tật được hưởng mức lương không thấp hơn mức tối thiểu quốc gia, được tham gia đào tạo nghề và ưu tiên tuyển dụng trong khu vực công. Chính phủ Malaysia còn triển khai chính sách trợ cấp cho người sử dụng lao động khi tuyển dụng người khuyết tật. Về an sinh xã hội, người khuyết tật được tham gia các chương trình bảo hiểm bắt buộc như bảo hiểm hưu trí, tai nạn lao động và y tế; đồng thời, được tiếp cận các chương trình trợ cấp việc làm và dịch vụ phục hồi chức năng. Cơ chế này góp phần bảo đảm quyền lợi vật chất, thúc đẩy hòa nhập xã hội và nâng cao khả năng tự chủ của người khuyết tật trong thị trường lao động¹³.

Bên cạnh các chính sách hỗ trợ việc làm, Malaysia còn áp dụng cơ chế ưu đãi thuế nhằm khuyến khích doanh nghiệp sử dụng lao động là người khuyết tật. Theo *Income Tax Deductions Rules 1982* (sửa đổi, bổ sung năm 2019), doanh nghiệp tuyển dụng người khuyết tật được áp dụng cơ chế khấu trừ kép đối với chi phí tiền lương và một số khoản chi phục vụ việc tạo điều kiện làm việc cho người khuyết tật. Chính sách này góp phần giảm chi phí sử dụng lao động và tạo động lực kinh tế cho doanh nghiệp tham gia thúc đẩy việc làm hòa nhập.

Thứ tư, về trình tự và thủ tục xác lập quan hệ lao động. Người sử dụng lao động có trách nhiệm công bố công khai các vị trí tuyển dụng phù hợp với người khuyết tật, đồng thời phải bảo đảm quy trình tuyển dụng không mang tính loại trừ hoặc gây bất lợi cho nhóm đối tượng này. Trong trường hợp phát sinh tranh chấp liên quan đến hành vi phân biệt đối xử hoặc từ chối tuyển dụng không có căn cứ hợp pháp, người khuyết tật có quyền khiếu nại lên Ủy ban Nhân quyền Malaysia (SUHAKAM) hoặc khởi kiện tại tòa án lao động theo thủ tục tố tụng dân sự. Ngoài ra, Hội đồng quốc gia đóng vai trò giám sát và tư vấn chính sách, đồng thời phối hợp với các cơ quan chức năng trong việc bảo đảm thực thi quyền lao động của người khuyết tật theo đúng quy định pháp luật hiện hành¹⁴.

3. Một số giá trị tham khảo cho Việt Nam

Thứ nhất, từ kinh nghiệm của Hoa Kỳ có thể rút ra một số giá trị tham khảo đối với Việt Nam. Trước hết, cách tiếp cận của ADA cho thấy, cần chuyển từ tư duy bảo hộ đơn thuần sang bảo đảm bình đẳng thực chất trong tiếp cận việc làm. Việc xác định người khuyết tật có đủ điều kiện tham gia lao động dựa trên khả năng thực hiện “chức năng thiết yếu của công việc”, kể cả khi có hỗ trợ hợp lý, là kinh nghiệm đáng chú ý để Việt Nam nghiên cứu xây dựng cơ chế đánh giá năng lực lao động theo từng dạng khuyết tật thay vì dựa chủ yếu vào tiêu chí y tế. Bên cạnh đó, nghĩa vụ điều chỉnh hợp lý trong tuyển dụng và giao kết hợp đồng của Hoa Kỳ cũng gợi mở cho Việt Nam việc hoàn thiện quy định về hỗ trợ tiếp cận thông tin và môi trường làm việc đối với người khuyết tật, đặc biệt đối với người khiếm thị, khiếm thính hoặc hạn chế khả năng nhận thức. Đồng thời, cơ chế thực thi thông qua EEOC với chức năng điều tra và xử lý hành vi phân biệt đối xử cho thấy, Việt Nam cần tăng cường thiết chế giám sát và giải quyết tranh chấp chuyên biệt nhằm bảo đảm hiệu lực thực tế của các quy định bảo vệ người khuyết tật trong quan hệ lao động.

Thứ hai, kinh nghiệm của Trung Quốc cung cấp nhiều giá trị tham khảo đáng chú ý đối với Việt Nam, đặc biệt trong việc kết hợp giữa cơ chế bảo hộ xã hội và cơ chế thúc đẩy thị trường lao động hòa nhập. Điểm nổi bật là việc thiết lập chỉ tiêu tuyển dụng người khuyết tật gắn với trách nhiệm pháp lý cụ thể của người sử dụng lao động. Cơ chế tuyển dụng theo tỷ lệ bắt buộc và nghĩa vụ nộp quỹ hỗ trợ việc làm trong trường hợp không thực hiện nghĩa vụ tuyển dụng phản ánh tư duy quản lý mang tính hệ thống, vừa có tính cưỡng chế vừa tạo nguồn lực hỗ trợ người khuyết tật tiếp cận việc làm. Đây là kinh nghiệm mà Việt Nam có thể nghiên cứu trong bối cảnh các chính sách ưu đãi tuyển dụng hiện nay chưa tạo được động lực đủ mạnh đối với doanh nghiệp. Ngoài ra, hệ thống đăng ký, báo cáo định kỳ và sự tham gia của Hội Người khuyết tật Trung Quốc trong đánh giá khả năng lao động cũng gợi mở cho Việt Nam việc xây dựng cơ chế phối hợp liên ngành và phát triển các tổ chức hỗ trợ chuyên trách. Việc gắn chính sách việc làm với ưu đãi thuế, hỗ trợ kỹ thuật và đào tạo nghề cũng là hướng tham khảo quan trọng nhằm mở rộng cơ hội việc làm bền vững cho người khuyết tật thay vì chỉ dừng ở chính sách trợ giúp mang tính phúc lợi.

Thứ ba, từ kinh nghiệm của Malaysia có thể thấy xu hướng tiếp cận quyền con người và bình đẳng thực chất trong xác lập quan hệ lao động với người khuyết tật là định hướng phù hợp mà Việt Nam cần tiếp tục hoàn thiện. Việc nội luật hóa các nguyên tắc của Công ước Liên Hợp quốc về quyền của người khuyết tật thông qua *Đạo luật Người khuyết tật* năm 2008 cho thấy, sự cần thiết của việc bảo đảm tính tương thích giữa pháp luật quốc gia và các chuẩn mực quốc tế mà Việt Nam đã cam kết thực hiện. Đáng chú ý, Malaysia duy trì cơ chế tuyển dụng thông thường nhưng đồng thời yêu cầu công khai vị trí việc làm phù hợp và bảo đảm quy trình tuyển dụng không mang tính loại trừ đối với người khuyết tật. Đây là kinh nghiệm hữu ích cho Việt Nam

trong việc hoàn thiện trách nhiệm của người sử dụng lao động và nâng cao tính minh bạch của thị trường việc làm. Bên cạnh đó, Việt Nam cần quan tâm hơn tới việc thiết lập cơ chế bảo vệ quyền có tính độc lập và hiệu quả, đồng thời tăng cường vai trò của các tổ chức đại diện người khuyết tật trong xây dựng và giám sát thực thi pháp luật lao động.

Để hiện thực hóa các định hướng nêu trên, cần xây dựng lộ trình sửa đổi, bổ sung Luật Người khuyết tật năm 2010 và các văn bản liên quan theo hướng nội luật hóa đầy đủ nguyên tắc điều chỉnh hợp lý của CRPD. Bộ Nội vụ, Bộ Tư pháp và các cơ quan có liên quan cần phối hợp nghiên cứu cơ chế đánh giá năng lực lao động của người khuyết tật, chính sách ưu đãi thuế đối với doanh nghiệp sử dụng lao động khuyết tật và cơ chế giám sát việc thực hiện các quy định về bình đẳng trong tuyển dụng. Đồng thời, cần tăng cường nguồn lực cho hệ thống dịch vụ việc làm, đào tạo nghề và các tổ chức đại diện người khuyết tật nhằm bảo đảm tính khả thi của các chính sách được ban hành.

4. Kết luận

Pháp luật Việt Nam về xác lập quan hệ lao động đối với người khuyết tật đã từng bước được hoàn thiện theo hướng bảo đảm quyền làm việc, bình đẳng và không phân biệt đối xử. Tuy nhiên, trước yêu cầu xây dựng thị trường lao động công bằng và bao trùm, hệ thống pháp luật hiện hành vẫn cần tiếp tục được hoàn thiện. Việc nghiên cứu kinh nghiệm lập pháp của Hoa Kỳ, Trung Quốc và Malaysia cho thấy nhiều giá trị tham khảo trong việc bảo đảm quyền tiếp cận việc làm, cơ chế hỗ trợ hợp lý và an sinh xã hội cho người khuyết tật. Trên cơ sở đó, Việt Nam cần tiếp tục hoàn thiện pháp luật theo hướng tăng cường hiệu lực bảo vệ quyền lao động của người khuyết tật, thúc đẩy hòa nhập xã hội và đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững trong bối cảnh hội nhập quốc tế. □

Chú thích:

1. Disability. <https://www.who.int/health-topics/disability>

2. Hành động mạnh mẽ, tạo bước chuyển mới, nâng cao chất lượng cuộc sống của người khuyết tật. <https://nhandan.vn>, ngày 03/12/2025.

3. Craver, Charles B. (2003). *The Judicial Disabling of the Employment Discrimination Provisions of the Americans with Disabilities Act*. Labor Lawyer, vol. 18, tr. 417.

4. Curran, J. (2019). *Legal Rights and Protection of People with Disabilities in the Workplace: Australia, Austria, Canada, France, Germany, Italy, The Netherlands, New Zealand, Norway, Spain, Sweden, United Kingdom, United States*. Current to: 01.11.2019. E-Avis ISDC 2019-17. Lausanne: Swiss Institute of Comparative Law.

5. Fair Labor Standards Act of 1938 (FLSA). 29 U.S.C. §§ 201-219. U.S. Department of Labor. <https://www.dol.gov/general/aboutdol/majorlaws>.

6. Bates, Nancy (2019). *Identifying Work Capacity and Promoting Work: A Strategy for Modernizing the SSDI Program*. Annals of the American Academy of Political and Social Science, vol. 686, no. 1, tr. 93-120.

7. Consumer Financial Protection Bureau (2018). *Equal Employment Opportunity (EEO) Program Status Report for Fiscal Year 2017 (MD-715 Annual Report FY2017)*. Washington, D.C.: CFPB.

8, 9. Hao, Y.; Li, P. *Employment Legal Framework for Persons with Disabilities in China: Effectiveness and Reasons*. Int. J. Environ. Res. Public Health 2020, 17, 4976. <https://doi.org/10.3390/ijerph17144976>

10. Harpur, Paul (2009). *Developments in Chinese Labour Laws: Enforcing People with Disabilities' Right to Work?* Lawasia Journal, tr. 26-43.

11. Jamil, Rossilah; Saidin, Sarida (2018). *Employment of Persons with Disabilities (PWDs) in Malaysia: Moving Policy Rhetoric into Action*. Asian Journal of Management Cases, vol. 15, no. 2

12. Mahyut, S. M. (2017). *Inclusion of people with disabilities in Malaysia*. Journal of Asian and African Social Science and Humanities, vol. 4, no. 2, pp. 26-43.

13. Annuar Aswan et al. (2018). *Employees with Disabilities: Malaysian Employers' Reflections*. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, vol. 7, no. 12.

14. Serrano, Melisa R. et al. (2013). *Labour Laws and Practices in ASEAN - A Comparative Study (Volume II): Gender Equality, Employment of Persons with Disabilities, Youth Employment and Social Dialogue*. Jakarta: ASEAN Secretariat/Friedrich-Ebert-Stiftung.