

**QUYỀN AN SINH XÃ HỘI CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG KHUYẾT TẬT: THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VÀ KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN**

**ĐỖ THỊ QUỲNH TRANG\***

*Ngày nhận bài: 08/01/2025*

*Ngày phản biện: 22/01/2025*

*Ngày đăng bài: 25/02/2026*

***Tóm tắt:***

Người lao động khuyết tật (NLĐKT) là một trong những nhóm dễ bị tổn thương nhất trong xã hội. Việc đảm bảo quyền an sinh xã hội (ASXH) cho họ không chỉ mang ý nghĩa nhân văn sâu sắc mà còn là yếu tố quan trọng để thúc đẩy phát triển kinh tế-xã hội bền vững.

Mặc dù hệ thống pháp luật về quyền ASXH cho NLĐKT đã được thiết lập tương đối đồng bộ, song thực tiễn thực thi vẫn bộc lộ nhiều rào cản. NLĐKT hiện nay vẫn đối mặt với những thách thức lớn trong việc tiếp cận thị trường lao động, tham gia và thụ hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội (BHXH) dài hạn, cũng như tìm kiếm môi trường làm việc có sự điều chỉnh hợp lý về hạ tầng kỹ thuật. Bài viết tập trung phân tích thực trạng pháp luật hiện hành trên ba trụ cột cốt lõi: quyền làm việc, quyền hưởng bảo hiểm xã hội và quyền hưởng an toàn, vệ sinh lao động. Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện khung pháp lý và nâng cao hiệu

***Abstracts:***

Workers with disabilities are one of the most vulnerable groups in society. Ensuring their right to social security is not only a matter of profound humanistic significance but also a crucial factor for promoting sustainable socio-economic development.

Even though the legal system regarding social security rights for workers with disabilities has been established in a relatively synchronous manner, its practical implementation still reveals numerous barriers. Today, workers with disabilities continue to face significant challenges in accessing the labor market, participating in and benefiting from long-term social insurance schemes, and finding work environments with reasonable accommodation in terms of technical infrastructure. This article focuses on analyzing the current legal status across three core pillars: the right to work, the right to social insurance, and the right to occupational safety and health. On that basis, the author proposes

\* ThS.NCS., Giảng viên Trường Đại học Luật, Đại học Huế; Email: trangdtq@hul.edu.vn

quả thực hiện, hướng tới mục tiêu xây dựng một xã hội công bằng, hòa nhập và không rào cản.

solutions to refine the legal framework and enhance enforcement effectiveness, aiming towards a fair, inclusive, and barrier-free society.

***Từ khóa:***

Người lao động khuyết tật, quyền an sinh xã hội.

***Keywords:***

Workers with disabilities, social security rights.

## 1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh hội nhập pháp luật quốc tế, việc thực hiện quyền ASXH cho NLĐKT tại Việt Nam không chỉ dừng lại ở các chính sách hỗ trợ nhân đạo truyền thống, mà cần phải tiệm cận với các tiêu chuẩn quốc tế. Trong đó, Công ước của Liên hợp quốc về Quyền của Người khuyết tật năm 2006 (CRPD) mà Việt Nam là thành viên đóng vai trò vô cùng quan trọng. ASXH không chỉ dừng lại ở vai trò một chính sách phúc lợi mà còn được định vị là một quyền con người cơ bản, xác lập vững chắc trong hệ thống pháp luật quốc tế và trở thành nguyên tắc hiến định cốt lõi tại nhiều quốc gia trên thế giới.

Ở Việt Nam, Hiến pháp năm 2013 đã khẳng định tại Điều 34: “*Công dân có quyền được bảo đảm an sinh xã hội*” và nêu rõ trách nhiệm của Nhà nước trong việc “*tạo bình đẳng về cơ hội để công dân thụ hưởng phúc lợi xã hội, phát triển hệ thống an sinh xã hội, có chính sách trợ giúp người cao tuổi, người khuyết tật, người nghèo và người có hoàn cảnh khó khăn khác*”<sup>1</sup>. Sự quan tâm đặc biệt này dành cho người khuyết tật xuất phát từ thực tế họ là một nhóm dễ bị tổn thương, gặp nhiều rào cản trong việc tiếp cận và tham gia vào thị trường lao động. Theo Luật Người khuyết tật năm 2010, người khuyết tật là “*Người bị khiếm khuyết một hoặc nhiều bộ phận cơ thể hoặc bị suy giảm chức năng được biểu hiện dưới dạng tật khiến cho lao động, sinh hoạt, học tập gặp khó khăn*”.<sup>2</sup> Với những khiếm khuyết này, việc đảm bảo quyền ASXH trở thành một nhiệm vụ cấp bách của Nhà nước và toàn xã hội.

Quyền ASXH của NLĐKT được định hình bởi cơ chế hỗ trợ lẫn nhau giữa ba trụ cột pháp lý cốt lõi: Quyền làm việc với nội dung chủ yếu không chỉ dừng lại ở việc chống phân biệt đối xử mà còn yêu cầu tạo lập cơ hội tuyển dụng công bằng; Quyền

---

<sup>1</sup> Điều 59 Hiến pháp năm 2013.

<sup>2</sup> Khoản 1 Điều 2 Luật Người khuyết tật năm 2010.

hưởng bảo hiểm xã hội với vai trò là tấm lưới đỡ an toàn về tài chính thông qua các chế độ đặc thù (hưu trí sớm, trợ cấp tai nạn lao động) nhằm bù đắp rủi ro thu nhập; Quyền hưởng an toàn, vệ sinh lao động nhằm xác lập trách nhiệm của người sử dụng lao động (NSDLĐ) trong việc cải thiện điều kiện và môi trường làm việc tương thích với đặc điểm thể chất của NLĐKT.

## **2. Thực trạng pháp luật về quyền an sinh xã hội của người lao động khuyết tật và những hạn chế**

Theo Công ước CRPD, khuyết tật không nằm ở khiếm khuyết cơ thể, mà phát sinh từ sự tương tác giữa những khiếm khuyết đó với các rào cản thái độ và môi trường. Do đó, quyền của người khuyết tật không phải là những đặc quyền mới, mà là việc đảm bảo các quyền cơ bản được thực thi thông qua cơ chế “điều chỉnh hợp lý”.

Theo Điều 2 của Công ước CRPD, điều chỉnh hợp lý là việc thực hiện các sửa đổi và điều chỉnh cần thiết và phù hợp, không gây ra gánh nặng quá mức hoặc không tương xứng, nhằm bảo đảm người khuyết tật được hưởng thụ hoặc thực hiện mọi quyền con người trên cơ sở bình đẳng như những người khác.

Trong lĩnh vực lao động, nguyên tắc “điều chỉnh hợp lý” của Công ước CRPD tìm thấy sự gặp gỡ với các quy định về ưu đãi và hỗ trợ NLĐKT trong Bộ luật Lao động năm 2019. Pháp luật Việt Nam không chỉ dừng lại ở việc cấm phân biệt đối xử mà còn tiến tới xác lập trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc điều chỉnh môi trường làm việc, công cụ lao động và thời giờ làm việc... Trong những năm qua, Đảng và Nhà nước Việt Nam đã ban hành nhiều văn bản quy phạm pháp luật quan trọng để đảm bảo quyền của NLĐKT, bao gồm Luật Người khuyết tật năm 2010, Bộ luật Lao động năm 2019, Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015, Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024, Luật Thuế thu nhập doanh nghiệp năm 2025... Những văn bản này đã tạo cơ sở pháp lý vững chắc, song vẫn còn một số điểm cần được hoàn thiện.

### **2.1. Quyền làm việc của người lao động khuyết tật**

Quyền làm việc của NLĐKT không chỉ là quyền mưu sinh mà còn là quyền được hòa nhập và khẳng định giá trị bản thân, đây không chỉ đơn thuần là quyền có một công việc để tìm kiếm thu nhập mà còn giúp họ tự tin, hòa nhập hiệu quả vào xã hội, thúc đẩy sự phát triển bền vững.

Đảm bảo quyền làm việc đối với NLĐKT không thuần túy là sự bảo đảm về cơ hội gia nhập thị trường lao động, mà phải được hiểu là nghĩa vụ của Nhà nước và NSDLĐ trong việc thiết lập một quy trình tuyển dụng không rào cản. Dựa trên tinh

thần của Điều 27 Công ước CRPD, việc đánh giá ứng viên phải tập trung vào năng lực cốt lõi của vị trí việc làm thay vì dựa trên các tiêu chuẩn sức khỏe đại trà vốn vô hình trung loại bỏ NLĐKT ngay từ vòng xét duyệt hồ sơ.

Tại Việt Nam, Bộ luật Lao động năm 2019 khẳng định: "Nhà nước bảo trợ quyền lao động, tự tạo việc làm của người lao động là người khuyết tật; có chính sách khuyến khích, ưu đãi phù hợp đối với người sử dụng lao động trong tạo việc làm và nhận người lao động là người khuyết tật vào làm việc theo quy định của pháp luật về người khuyết tật"<sup>3</sup>.

*Thứ nhất*, về quy định cấm phân biệt đối xử và khuyến khích trong tuyển dụng NLĐKT.

Bộ luật Lao động năm 2019 nghiêm cấm hành vi phân biệt đối xử trong lao động, trong đó có cả lý do khuyết tật<sup>4</sup>. Cùng với đó, Điều 33 Luật Người khuyết tật năm 2010 quy định: "Cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân không được từ chối tuyển dụng người khuyết tật có đủ tiêu chuẩn tuyển dụng vào làm việc hoặc đặt ra tiêu chuẩn tuyển dụng trái quy định của pháp luật nhằm hạn chế cơ hội làm việc của người khuyết tật". Mặc dù vậy, trên thực tế, theo khảo sát, tỷ lệ người khuyết tật khi tham gia tuyển dụng bị từ chối nhận vì lý do khuyết tật còn ở mức khá cao, chiếm 53% trên tổng số người được khảo sát<sup>5</sup>. Điều này có thể xuất phát từ những nguyên nhân sau:

Sự tùy nghi của NSDLĐ, mặc dù pháp luật cấm phân biệt đối xử, nhưng thực tế việc thực hiện vẫn còn nhiều hạn chế do thiếu các định nghĩa mang tính định lượng về "tiêu chuẩn tuyển dụng trái pháp luật", NSDLĐ sẽ đưa ra các lý do khác nhau nhằm thiết lập các rào cản không cần thiết như yêu cầu giấy khám sức khỏe toàn diện theo Thông tư số 32/2023/TT-BYT của Bộ Y tế ngày 31/12/2023 và dẫn chiếu về Quyết định số 1616/BYT-QĐ của Bộ Y tế ngày 15/8/1997 cho các vị trí văn phòng - nơi mà khiếm khuyết thể chất không ảnh hưởng đến hiệu suất công việc. Hay tổ chức tuyển dụng trực tiếp và từ chối các hình thức phỏng vấn trực tuyến trong thời đại số hóa sẽ làm hạn chế cơ hội của những NLĐKT gặp vấn đề về vận động<sup>6</sup>.

Mức xử phạt vi phạm hành chính chưa đủ răn đe. Pháp luật hiện hành chưa quy định về xử phạt đối với hành vi phân biệt đối xử với NLĐKT trong lĩnh vực lao động, mà hiện tại chỉ quy định mức phạt hành chính theo Nghị định số 130/2021/NĐ-CP đối

---

<sup>3</sup> Điều 158 Bộ luật Lao động năm 2019.

<sup>4</sup> Điều 8 Bộ luật Lao động năm 2019.

<sup>5</sup> UNDP & iSEE (2017), *Chấm dứt kỳ thị*, truy cập tại [https://www.vn.undp.org/content/vietnam/en/home/library/democratic\\_governance/EndingStigma.html](https://www.vn.undp.org/content/vietnam/en/home/library/democratic_governance/EndingStigma.html), tr. 85, truy cập ngày 08/01/2026

<sup>6</sup> UNDP (2023), *Báo cáo phân tích bối cảnh thực thi quyền của Người khuyết tật ở Việt Nam*, tr. 28.

với hành vi kỳ thị, phân biệt đối xử với NKT từ 3.000.000 đến 5.000.000 đồng<sup>7</sup> và không quy định biện pháp khắc phục hậu quả kèm theo. Thực tế mức phạt này chưa đủ sức răn đe các doanh nghiệp lớn. Vì vậy, doanh nghiệp có thể chấp nhận nộp phạt để có thể tuyển dụng người lao động không khuyết tật vào làm việc cho doanh nghiệp vì những ngại về khả năng của NLĐKT<sup>8</sup>.

Ngược lại, pháp luật của một số quốc gia phát triển như Hoa Kỳ đã cho thấy hiệu quả của việc áp dụng mức phạt nghiêm khắc. Đạo luật Người khuyết tật Hoa Kỳ (Americans with Disabilities Act - ADA) quy định mức phạt rất cao đối với hành vi vi phạm, với mức phạt lần đầu lên tới 75.000 USD và các lần tiếp theo có thể lên tới 150.000 USD. Sự khác biệt rõ rệt này cho thấy mức phạt tại Việt Nam cần được điều chỉnh tăng lên đáng kể, kèm theo các biện pháp khắc phục hậu quả, để thực sự bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐKT<sup>9</sup>.

*Thứ hai*, các quy định về ưu đãi dành cho doanh nghiệp khi tuyển dụng và sử dụng NLĐKT.

Luật Thuế thu nhập doanh nghiệp năm 2025 có hiệu lực từ ngày 01/10/2025 có quy định về chính sách miễn thuế thu nhập doanh nghiệp đối với doanh nghiệp sử dụng NLĐKT như sau: “Thu nhập từ hoạt động sản xuất, kinh doanh hàng hóa, dịch vụ của doanh nghiệp có từ 30% số lao động bình quân trong năm trở lên là người khuyết tật, người sau cai nghiện ma túy, người nhiễm vi rút gây ra hội chứng suy giảm miễn dịch mắc phải ở người (HIV/AIDS) và có số lao động bình quân trong năm từ 20 người trở lên, không bao gồm doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực tài chính, kinh doanh bất động sản”<sup>10</sup>. Như vậy, để được hưởng ưu đãi trên, doanh nghiệp phải thỏa mãn cả hai điều kiện về tỉ lệ NLĐKT và về quy mô doanh nghiệp.

Việc sửa đổi quy định miễn thuế cho doanh nghiệp sử dụng NLĐKT so với Luật Thuế Thu nhập doanh nghiệp năm 2008 (sửa đổi năm 2013) là một bước tiến đáng ghi nhận. Tuy nhiên, vẫn giữ lại điều kiện số lao động bình quân trong năm từ 20 người trở lên đã loại trừ một lượng lớn các doanh nghiệp siêu nhỏ. Theo thống kê thực tế, “Doanh nghiệp nhỏ và vừa chiếm khoảng 98% trong tổng số doanh nghiệp đang hoạt động, trong đó chủ yếu là doanh nghiệp siêu nhỏ, chiếm tới 69,3%; doanh nghiệp nhỏ

<sup>7</sup> Điều 11 Nghị định số 130/2021/NĐ-CP ngày 30/12/2021 của Chính phủ về Quy định xử phạt vi phạm hành chính về bảo trợ, cứu trợ xã hội và bảo vệ, chăm sóc trẻ em.

<sup>8</sup> UNDP (2023), *Báo cáo phân tích bối cảnh thực thi quyền của Người khuyết tật ở Việt Nam*, tr. 28.

<sup>9</sup> Americans with Disabilities Act of 1990, 42 U.S.C. § 12188(b)(2)(C), ADA, <https://www.ada.gov/law-and-regs/ada/#subchapter-i---employment-title-i>, truy cập ngày 20/11/2025.

<sup>10</sup> Luật Thuế thu nhập doanh nghiệp năm 2025.

chiếm 24,5% và chỉ có khoảng 3,5% là doanh nghiệp vừa”<sup>11</sup>. Vậy, nếu những doanh nghiệp sử dụng 100% lao động là người khuyết tật làm việc nhưng quy mô dưới 20 người sẽ không được hưởng ưu đãi, trong khi một doanh nghiệp lớn hơn, chỉ cần đạt tỷ lệ tối thiểu, lại được hưởng ưu đãi về thuế này là điều bất hợp lý. Ngoài ra, điều này không chỉ loại trừ doanh nghiệp siêu nhỏ mà còn cả các doanh nghiệp xã hội có mục tiêu rõ ràng là sử dụng NLĐKT nhưng lại có quy mô nhỏ.

Tương tự quy định về ưu đãi thuế là quy định về những ưu đãi về kinh phí cải tạo điều kiện làm việc và vay vốn khi doanh nghiệp sử dụng NLĐKT được quy định tại Nghị định số 28/2012/NĐ-CP<sup>12</sup>. Quy định này cũng chưa phù hợp với các doanh nghiệp nhỏ, siêu nhỏ hoặc cơ quan nhà nước có quy mô ít nhân sự, khiến họ khó tiếp cận được chính sách ưu đãi.

## 2.2. Quyền hưởng bảo hiểm xã hội của người lao động khuyết tật

BHXH đóng vai trò là trụ cột của hệ thống lưới ASXH, giúp NLĐKT giảm thiểu thiệt hại khi xảy ra các rủi ro về thu nhập. Dưới góc độ pháp lý, quyền hưởng BHXH của NLĐKT này không chỉ dừng lại ở việc đảm bảo thu nhập mà còn thể hiện sự ưu tiên đặc biệt của Nhà nước nhằm bù đắp những khiếm khuyết về thể chất. Cụ thể, NLĐKT được thụ hưởng các chế độ ưu đãi vượt trội so với lao động thông thường, bao gồm: quyền nghỉ hưu sớm khi suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên mà vẫn được hưởng lương hưu hàng tháng; quyền tiếp cận các thiết bị hỗ trợ phục hồi chức năng và trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp nếu khuyết tật phát sinh trong quá trình làm việc và quyền được Nhà nước hỗ trợ mức đóng khi tham gia BHXH tự nguyện đối với một số nhóm đối tượng. Những quy định này tạo thành một "lưới an toàn" giúp NLĐKT giảm thiểu rủi ro kinh tế và duy trì cuộc sống độc lập.

Mặc dù vậy, việc tiếp cận các chế độ bảo hiểm xã hội của nhóm người lao động này vẫn còn nhiều bất cập. Cụ thể:

*Thứ nhất*, tỷ lệ tham gia BHXH thấp. Tỷ lệ NLĐKT tham gia bảo hiểm xã hội còn rất khiêm tốn. Mặc dù số liệu thống kê chung tính đến ngày 31/12/2024, số người tham gia BHXH đạt khoảng 20,11 triệu người, đạt tỷ lệ 42,71% so với lực lượng lao

<sup>11</sup> Hoàng Thị Hồng (2025), *Nhu cầu hỗ trợ tài chính của doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam*, Tạp chí Quản lý Nhà nước, truy cập tại <https://www.quanlynhanuoc.vn/2025/02/25/nu-cau-duoc-ho-tro-tai-chinh-cua-doanh-nghiep-nho-va-vua-viet-nam/>, ngày truy cập 20/11/2025.

<sup>12</sup> Điều 10 Nghị định số 28/2012/NĐ-CP hướng dẫn Luật Người khuyết tật quy định doanh nghiệp, cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp sử dụng từ 10 người khuyết tật làm việc ổn định được hưởng một số ưu đãi tại Điều 9 Nghị định số 28.

động trong độ tuổi. Trong đó số người tham gia BHXH tự nguyện khoảng 2,3 triệu người, đạt khoảng 4,9%<sup>13</sup>, nhưng chỉ có khoảng 23,5% NLĐKT tham gia vào thị trường lao động so với NLĐ khác<sup>14</sup>. Phần lớn trong số họ làm việc trong khu vực phi chính thức hoặc tự tạo việc làm, nơi không thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc. Điều này tạo ra một khoảng cách lớn trong việc tiếp cận chính sách an sinh xã hội. Trong khi những NLĐKT có việc làm ổn định, thuộc khu vực chính thức được đảm bảo quyền lợi, thì đại bộ phận NLĐKT khác lại không có cơ hội tham gia hoặc gặp khó khăn trong việc đóng BHXH tự nguyện.

*Thứ hai*, NLĐKT gặp khó khăn trong việc tích lũy thời gian đóng BHXH để đủ điều kiện hưởng các chế độ BHXH cụ thể. Tính chất công việc thiếu ổn định của NLĐKT khiến họ gặp trở ngại trong việc tích lũy đủ thời gian đóng BHXH, đặc biệt là để hưởng các chế độ dài hạn như hưu trí. Mặc dù Luật BHXH năm 2024 đã giảm thời gian đóng tối thiểu để hưởng lương hưu xuống còn 15 năm, đây vẫn là một thách thức lớn đối với nhiều NLĐKT. Vì vậy, việc đạt được ngưỡng thời gian đóng tối thiểu để hưởng lương hưu hoặc các chế độ khác là một rào cản đáng kể. Điều này không chỉ ảnh hưởng đến quyền lợi lâu dài của NLĐKT mà còn khiến họ có nguy cơ rơi vào tình trạng thiếu thốn khi về già.

*Thứ ba*, quy định hưởng BHXH một lần dành cho nhóm NLĐKT còn hẹp. Luật BHXH năm 2024 chỉ cho phép người khuyết tật có mức suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên hoặc khuyết tật đặc biệt nặng được rút BHXH một lần<sup>15</sup>. Theo thống kê, người khuyết tật mức độ nặng chiếm 30%, trong khi người khuyết tật đặc biệt nặng chiếm 58,1% tổng số người khuyết tật<sup>16</sup>. Điều này có nghĩa là gần một nửa số NLĐKT mức độ nặng sẽ không được hưởng quyền lợi này, dù họ cũng gặp nhiều khó khăn trong cuộc sống, điều này vô tình làm giảm tính linh hoạt và khả năng ứng phó với khó khăn tài chính của họ. Mặc dù việc hạn chế rút BHXH một lần là cần thiết để bảo vệ quyền lợi lâu dài của người lao động, nhưng đối với NLĐKT, nhu cầu sử dụng khoản

<sup>13</sup> Bảo hiểm xã hội Việt Nam (2023), *Toàn ngành Bảo hiểm xã hội Việt Nam hoàn thành vượt nhiều chỉ tiêu, kế hoạch năm 2024*, <https://baohiemxahoi.gov.vn/tintuc/Pages/linh-vuc-bao-hiem-xa-hoi.aspx?CateID=0&ItemID=24218&OItem=date>, truy cập ngày 20/11/2025.

<sup>14</sup> Tổng cục Thống kê (2023), *Thông cáo báo chí về Điều tra Người khuyết tật năm*, <https://www.nso.gov.vn/tin-tuc-thong-ke/2024/11/thong-cao-bao-chi-ve-ket-qua-dieu-tra-nguoi-khuyet-tat-nam-2023/>, truy cập ngày 20/11/2025.

<sup>15</sup> Điều 70 và Điều 102 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024.

<sup>16</sup> Tổng cục Thống kê (2023), *Thông cáo báo chí về Điều tra Người khuyết tật*, <https://www.nso.gov.vn/tin-tuc-thong-ke/2024/11/thong-cao-bao-chi-ve-ket-qua-dieu-tra-nguoi-khuyet-tat-nam-2023/>, truy cập ngày 20/11/2025.

tiền này để trang trải cuộc sống là rất thực tế vì NLĐKT thường phải đối mặt với khó khăn về kinh tế và chi phí sinh hoạt hàng ngày. Việc được phép rút BHXH một lần có thể giúp họ giải quyết những vấn đề tài chính cấp bách. Tuy nhiên, quy định hiện hành đã hạn chế đáng kể quyền này, trong một số trường hợp, việc rút BHXH một lần không phải là sự lựa chọn mà là sự sống còn của NLĐKT, để trang trải chi phí y tế, sinh hoạt. Việc cấm rút BHXH một lần vô tình đẩy họ vào tình thế khó khăn hơn.

### **2.3. Quyền hưởng an toàn, vệ sinh lao động**

Dưới góc độ pháp lý, quyền an toàn, vệ sinh lao động của NLĐKT không chỉ là quyền được bảo vệ tính mạng, sức khỏe mà còn là quyền được làm việc trong một môi trường phù hợp với đặc điểm thể chất của họ.

Theo tinh thần của Công ước CRPD, trong lĩnh vực an toàn, vệ sinh lao động, “điều chỉnh hợp lý” là nghĩa vụ của NSDLĐ nhằm thực hiện các sửa đổi cần thiết, giúp NLĐKT làm việc an toàn và hiệu quả mà không gây ra “gánh nặng quá mức”. An toàn bắt đầu từ việc loại bỏ các rào cản di chuyển. Việc điều chỉnh bàn ghế đúng tầm với, lắp đặt tay vịn hoặc thiết kế lại bảng điều khiển máy móc không chỉ giúp NLĐKT vận hành thiết bị chính xác mà còn ngăn ngừa các tai nạn do thao tác sai hoặc tư thế... An toàn vệ sinh lao động còn nằm ở sức khỏe tinh thần và sự phù hợp về thời gian biểu. Việc cho phép NLĐKT có thời gian nghỉ ngơi linh hoạt để phục hồi chức năng hoặc điều chỉnh khối lượng công việc phù hợp với tình trạng sức khỏe chính là cách phòng ngừa rủi ro do kiệt sức hoặc tai nạn lao động gián tiếp...

Pháp luật Việt Nam đã có những quy định cụ thể nhằm bảo vệ quyền hưởng an toàn, vệ sinh lao động của NLĐKT. Đây là một trụ cột quan trọng trong việc đảm bảo sự hòa nhập và bảo vệ sức khỏe cho nhóm đối tượng này.

Bộ luật Lao động năm 2019 và Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015 đã đặt ra các quy tắc chặt chẽ. Cụ thể, NSDLĐ có trách nhiệm: đảm bảo điều kiện lao động phù hợp với NLĐKT; tham khảo ý kiến của NLĐKT khi quyết định các vấn đề liên quan đến công cụ, phương tiện làm việc và khám sức khỏe định kỳ; thực hiện khám sức khỏe định kỳ ít nhất 6 tháng một lần, thay vì 1 năm như đối với người lao động thông thường, nhằm theo dõi sát sao hơn tình trạng sức khỏe của họ<sup>17</sup> và cấm sử dụng NLĐKT làm các công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm mà không có sự đồng ý của họ, sau khi đã được cung cấp đầy đủ thông tin<sup>18</sup>.

---

<sup>17</sup> Điều 21 Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015.

<sup>18</sup> Khoản 2 Điều 160 Bộ luật Lao động năm 2019.

Những quy định này thiết lập một "lá chắn" pháp lý nhằm đảm bảo NLĐKT không bị vắt kiệt sức lao động và có thể cống hiến lâu dài. Tuy nhiên, khi đối chiếu với thực tiễn, việc hiện thực hóa các tiêu chuẩn kỹ thuật về an toàn cho nhóm đối tượng này vẫn đang vấp phải những rào cản rất lớn về chi phí và nhận thức của doanh nghiệp. Cụ thể:

*Thứ nhất*, gánh nặng chi phí cho doanh nghiệp: Việc đảm bảo các điều kiện làm việc phù hợp cho NLĐKT, như cải tạo cơ sở vật chất, trang bị máy móc chuyên dụng (lắp đặt thang nâng, cải tạo nhà vệ sinh, hay mua sắm các thiết bị bảo hộ đặc thù như: máy trợ thính công nghiệp, màn hình cảm ứng chuyên dụng...) tiêu tốn ngân sách đáng kể. Hiện nay, Nhà nước chưa có quỹ hỗ trợ trực tiếp cho doanh nghiệp thực hiện việc cải tạo hạ tầng này. Nếu các chính sách hỗ trợ tài chính hoặc ưu đãi thuế của Nhà nước không đủ hấp dẫn, doanh nghiệp có thể xem việc tuyển dụng NLĐKT là một gánh nặng hơn là một trách nhiệm xã hội, từ đó dẫn đến tâm lý né tránh tuyển dụng làm thu hẹp cơ hội việc làm của NLĐKT hoặc không đầu tư đúng mức cho an toàn của họ.

*Thứ hai*, gián tiếp hạn chế cơ hội việc làm và thu nhập của NLĐKT. Quy định cấm sử dụng NLĐKT làm các công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, mặc dù có mục đích bảo vệ, nhưng trên thực tế lại tạo ra những rào cản đáng kể. Một số NSDLĐ sẽ hình thành tâm lý e ngại về những rủi ro pháp lý và trách nhiệm nếu xảy ra tai nạn lao động, ngay cả khi NLĐKT tự nguyện. Tâm lý phòng vệ của các doanh nghiệp trước những rủi ro tiềm ẩn thường dẫn đến xu hướng loại trừ NLĐKT khỏi các vị trí yêu cầu cao về thể trạng. Hệ quả là nhóm đối tượng này không chỉ bị thu hẹp cơ hội nghề nghiệp mà còn mất đi khả năng tiếp cận các công việc có tính chất nặng nhọc, độc hại - vốn là những vị trí có mức thù lao ưu đãi. Sự khu biệt này vô hình trung tạo ra rào cản thu nhập, phủ nhận nhu cầu và năng lực thực tế của NLĐKT trong việc đảm đương các phân khúc công việc đa dạng ngoài phạm vi văn phòng truyền thống.

Tóm lại, quy định bảo vệ NLĐKT một cách quá chặt chẽ đã làm giảm tính linh hoạt của thị trường lao động, hạn chế sự lựa chọn công việc và thu nhập của họ. Điều này cho thấy sự cần thiết phải cân nhắc lại các quy định pháp luật để vừa bảo vệ NLĐKT, vừa đảm bảo quyền tự chủ và cơ hội phát triển nghề nghiệp cho họ.

### **3. Một số giải pháp hoàn thiện pháp luật về quyền an sinh xã hội của người lao động khuyết tật**

Nhằm khắc phục những bất cập hiện hữu về quyền ASXH của NLĐKT, việc hoàn thiện thể chế thông qua các điều chỉnh đồng bộ về pháp luật là yêu cầu cấp thiết. Lộ trình này cần tập trung vào việc sửa đổi, bổ sung các quy định pháp lý hiện hành.

### 3.1. Hoàn thiện pháp luật về quyền làm việc

Để tăng cường cơ hội việc làm cho NLĐKT, cần tập trung vào các nhóm giải pháp sau:

*Thứ nhất*, về chống phân biệt đối xử trong tuyển dụng.

Xây dựng và ban hành văn bản hướng dẫn chi tiết về "tiêu chuẩn tuyển dụng trái pháp luật" tại Điều 33 Luật Người khuyết tật năm 2010 để nhằm mục đích ngăn chặn NSDLĐ đưa ra các yêu cầu không cần thiết, làm hạn chế cơ hội của NLĐKT. Các tiêu chuẩn này cần được coi là trái pháp luật khi chúng không liên quan trực tiếp đến yêu cầu thực tế của công việc hoặc có thể loại trừ một cách không công bằng ứng viên là NLĐKT.

Bổ sung quy định về trách nhiệm chứng minh không có hành vi phân biệt đối xử thuộc về NSDLĐ khi có khiếu nại từ NLĐKT ngoài các trường hợp đã được quy định tại khoản 1 Điều 91 Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015.

Sửa đổi theo hướng tăng mức xử phạt cụ thể đối với hành vi phân biệt đối xử trong tuyển dụng NLĐKT trong Nghị định số 130/2021/NĐ-CP về Quy định xử phạt vi phạm hành chính về bảo trợ, cứu trợ xã hội và bảo vệ, chăm sóc trẻ em. Đồng thời, quy định các biện pháp khắc phục hậu quả như buộc tuyển dụng ứng viên là NLĐKT đó và bồi thường thiệt hại do bị từ chối tuyển dụng.

*Thứ hai*, về chính sách khuyến khích NSDLĐ sử dụng NLĐKT.

Pháp luật cần có quy định tỷ lệ bắt buộc tuyển dụng NLĐKT trong các cơ quan, đơn vị Nhà nước. Điều này không chỉ thể hiện cam kết của Nhà nước về giải quyết vấn đề việc làm cho NLĐKT mà còn tạo tiền đề để các doanh nghiệp học hỏi và nâng cao trách nhiệm xã hội của mình thông qua việc sử dụng NLĐKT và dần dần áp dụng các quy định bắt buộc đối với khối doanh nghiệp.

Việt Nam có thể học hỏi kinh nghiệm của một số quốc gia về vấn đề này, cụ thể: Nhật Bản sử dụng hệ thống hạn ngạch tuyển dụng người khuyết tật. Luật xúc tiến việc làm của người khuyết tật (Act for the Promotion of Employment of Persons with Disabilities) quy định các doanh nghiệp tư nhân có trên 43.5 nhân viên phải sử dụng ít nhất 2,3% lao động là người khuyết tật. Các cơ quan chính phủ trung ương và địa phương có hạn ngạch cao hơn, lần lượt là 2,6% và 2,5%. Nếu không tuân thủ, doanh nghiệp phải đóng một khoản phí hàng tháng cho Quỹ hỗ trợ người khuyết tật. Khoản phí này được sử dụng để hỗ trợ các doanh nghiệp đáp ứng hạn ngạch<sup>19</sup>. Tại Hàn Quốc,

---

<sup>19</sup> Đạo luật xúc tiến việc làm cho người khuyết tật Nhật Bản, Luật số 123 ngày 25/7/1960, truy cập tại [https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/3845/en#je\\_ch4sc1at1](https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/3845/en#je_ch4sc1at1)

theo quy định tại Điều 27 Luật Xúc tiến việc làm và Phục hồi nghề nghiệp cho người khuyết tật, Nhà nước và chính quyền địa phương được trao nghĩa vụ pháp lý bắt buộc trong việc tuyển dụng công chức là người khuyết tật. Theo đó, người đứng đầu cơ quan nhà nước và địa phương phải bảo đảm tỷ lệ tối thiểu người khuyết tật trong tổng biên chế, được điều chỉnh tăng dần từ 0,34% (năm 2021) lên 0,36% (thời gian từ 01/01/2022 đến 31/12/2023) và 0,38% (từ năm 2024 trở đi). Khi tổ chức tuyển dụng công chức, nếu tỷ lệ hiện tại thấp hơn mức quy định, cơ quan có trách nhiệm tuyển gấp đôi chỉ tiêu tương ứng<sup>20</sup>.

Cải cách chính sách ưu đãi thuế. Sửa đổi các chính sách về ưu đãi thuế thu nhập doanh nghiệp theo hướng linh hoạt hơn. Thay vì dựa vào quy mô doanh nghiệp, nên xét ưu đãi dựa trên tỷ lệ NLĐKT so với tổng số lao động. Đồng thời, áp dụng các mức ưu đãi khác nhau tùy theo tỷ lệ này, ví dụ: miễn 100% thuế thu nhập doanh nghiệp cho doanh nghiệp sử dụng từ 50% NLĐKT trở lên.

Cần giảm số lượng NLĐKT tối thiểu để được hưởng các chính sách hỗ trợ kinh phí cải tạo môi trường làm việc. Có thể quy định theo tỉ lệ thay vì dựa vào quy mô tương tự đề xuất với chính sách thuế. Điều này sẽ khuyến khích các doanh nghiệp siêu nhỏ và nhỏ là những doanh nghiệp chiếm đa số tại Việt Nam tuyển dụng NLĐKT.

### ***3.2. Hoàn thiện pháp luật về quyền hưởng bảo hiểm xã hội của người lao động khuyết tật***

Để đảm bảo NLĐKT có thể tiếp cận tốt hơn các chế độ BHXH, cần có những điều chỉnh sau:

*Thứ nhất*, mở rộng quyền hưởng BHXH một lần đối với NLĐKT. Sửa đổi Luật BHXH năm 2024 để cho phép NLĐKT ở mọi mức độ khuyết tật được quyền rút BHXH một lần, không chỉ giới hạn ở mức độ đặc biệt nặng. Ngoài ra, cần nghiên cứu quy định quyền lựa chọn cách hưởng hàng tháng ngay từ thời điểm cần thiết dành cho NLĐKT đã có một khoảng thời gian tham gia BHXH cụ thể, tham khảo chế độ dành cho người lao động không đủ điều kiện hưởng lương hưu và chưa đủ tuổi hưởng trợ cấp hưu trí xã hội.

---

<sup>20</sup> “Luật Xúc tiến việc làm và Phục hồi nghề nghiệp cho người khuyết tật” có lịch sử hình thành và phát triển trên cơ sở “Đạo luật về Xúc tiến việc làm cho người khuyết tật” (장애인고용촉진 등에 관한 법률) được ban hành lần đầu vào tháng 01/1991. Tháng 01/2000, nhằm mục đích tạo cơ hội việc làm cho tất cả những người khuyết tật có khả năng và mong muốn lao động, thiết lập các cơ chế pháp lý đặc thù hỗ trợ người khuyết tật nặng, đồng thời khắc phục những bất cập phát sinh trong quá trình thực hiện chế độ nghĩa vụ tuyển dụng người khuyết tật kể từ khi Luật được áp dụng, “Đạo luật về Xúc tiến việc làm cho người khuyết tật” được chính thức đổi tên thành “Luật Xúc tiến việc làm và Phục hồi nghề nghiệp cho người khuyết tật”. Hiện nay, Luật đang được áp dụng là Luật số 18754, ban hành ngày 11/01/2022, có hiệu lực thi hành kể từ ngày 12/7/2022, truy cập tại <https://law.go.kr/LSW/lsInfoP.do?lsId=001763&ancYnChk=0#0000>.

*Thứ hai*, tăng mức hỗ trợ đóng BHXH tự nguyện. NLĐKT là nhóm dễ bị tổn thương bậc nhất, do đó, mức hỗ trợ đóng BHXH tự nguyện dành cho họ nên là mức cao nhất, tương đương với người thuộc hộ nghèo. Điều này sẽ khuyến khích NLĐKT tham gia vào hệ thống an sinh xã hội, đảm bảo quyền lợi lâu dài cho họ.

### ***3.3. Hoàn thiện pháp luật về quyền hưởng an toàn, vệ sinh lao động của người lao động khuyết tật***

Để các quy định về an toàn vệ sinh lao động dành cho NLĐKT hiệu quả, cần có các giải pháp từ chính sách đến thực tiễn:

*Thứ nhất*, cần thiết lập cơ chế phối hợp liên ngành giữa các cơ quan quản lý nhà nước và khu vực doanh nghiệp trong việc phổ biến, hướng dẫn thực thi chính sách ưu đãi cũng như các tiêu chuẩn kỹ thuật về an toàn, vệ sinh lao động đặc thù cho NLĐKT. Sự minh bạch và đồng bộ trong công tác thông tin này đóng vai trò then chốt trong việc xóa bỏ rào cản tâm lý và định kiến rủi ro của NSDLĐ khi tiếp cận nguồn nhân lực này.

*Thứ hai*, cần có quy định cụ thể về việc thành lập hoặc chỉ định đại diện lao động chuyên biệt cho nhóm người lao động đặc thù trong đó có NLĐKT. Đại diện này sẽ là cầu nối giữa NLĐKT và NSDLĐ, giúp việc tham khảo ý kiến và giải quyết các vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của họ trở nên hiệu quả hơn về nhu cầu làm thêm giờ, nhu cầu về điều kiện làm việc...

## **4. Kết luận**

Việc đảm bảo quyền làm việc, quyền hưởng BHXH và an toàn vệ sinh lao động không chỉ đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo quyền an sinh xã hội cho NLĐKT, góp phần hỗ trợ họ hòa nhập vào đời sống kinh tế - xã hội, mà còn là trách nhiệm pháp lý, là yêu cầu tất yếu để xây dựng một xã hội công bằng và bền vững. Mặc dù hệ thống pháp luật Việt Nam đã có nhiều tiến bộ, nhưng vẫn còn những hạn chế cần được khắc phục. Việc hoàn thiện các quy định này sẽ giúp NLĐKT hòa nhập tốt hơn, đóng góp tích cực vào sự phát triển chung của đất nước, đồng thời khẳng định cam kết của Việt Nam trong việc thực hiện các chuẩn mực quốc tế về quyền con người.

## **DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. Công ước Liên hợp quốc về Quyền của Người khuyết tật năm 2006.
2. Quốc hội (2013), Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, ngày 28/11/2013.
3. Quốc hội (2019), Bộ luật lao động số 45/2019/QH14 ngày 20/11/2019.

4. Quốc hội (2015), Luật An toàn, vệ sinh lao động số 84/2015/QH13 ngày 25/6/2016.
5. Quốc hội (2024), Luật Bảo hiểm xã hội số 41/2024/QH15 ngày 29/6/2024.
6. Quốc hội (2010), Luật Người Khuyết tật số 51/2010/QH12 của Quốc hội ngày 17/6/2010.
7. Quốc hội (2025), Luật Thuế thu nhập doanh nghiệp số 67/2025/QH15 ngày 14/6/2025.
8. Chính phủ (2012), Nghị định số 28/2012/NĐ-CP Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Người khuyết tật.
9. Chính phủ (2021), Nghị định số 130/2021/NĐ-CP ngày 30/12/2021 của Chính phủ về Quy định xử phạt vi phạm hành chính về bảo trợ, cứu trợ xã hội và bảo vệ, chăm sóc trẻ em.
10. Chính phủ (2025), Nghị định số 158/2025/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội về bảo hiểm xã hội bắt buộc.
11. Đạo luật Người khuyết tật Hoa Kỳ, 42 U.S.C. § 12188(b)(2)(C), ADA, truy cập tại <https://www.ada.gov/law-and-regs/ada/#subchapter-i---employment-title-i>, truy cập ngày 20/11/2025.
12. Đạo luật xúc tiến việc làm cho người khuyết tật Nhật Bản, Luật số 123 ngày 25/7/1960, truy cập tại [https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/3845/en#je\\_ch4sc1at1](https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/3845/en#je_ch4sc1at1), truy cập ngày 20/11/2025
13. Luật Xúc tiến việc làm và Phục hồi nghề nghiệp cho người khuyết tật Hàn Quốc 2022, truy cập tại <https://law.go.kr/LSW/lsInfoP.do?lsId=001763&ancYnChk=0#0000>.
14. Hoàng Thị Hồng (2025), *Nhu cầu hỗ trợ tài chính của doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam*, Tạp chí Quản lý Nhà nước, truy cập tại <https://www.quanlynhanuoc.vn/2025/02/25/nhu-cau-duoc-ho-tro-tai-chinh-cua-doanh-nghiep-nho-va-vua-viet-nam/>, truy cập ngày 20/11/2025.
15. Tổng cục Thống kê (2023), *Thông cáo báo chí về Điều tra Người khuyết tật năm 2023*, truy cập tại <https://www.nso.gov.vn/tin-tuc-thong-ke/2024/11/thong-cao-bao-chi-ve-ket-qua-dieu-tra-nguoi-khuyet-tat-nam-2023/>, truy cập ngày 20/11/2025.
16. UNDP & iSEE (2017), *Chấm dứt kỳ thị*, truy cập tại [https://www.vn.undp.org/content/vietnam/en/home/library/democratic\\_governance/EndingStigma.html](https://www.vn.undp.org/content/vietnam/en/home/library/democratic_governance/EndingStigma.html), tr. 85, truy cập ngày 08/01/2026.
17. UNDP (2023), *Báo cáo phân tích bối cảnh thực thi quyền của Người khuyết tật ở Việt Nam*, truy cập tại <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2023-03/SA%20report%20VN%20full.pdf>.