

**ĐÀO TẠO NGHỀ CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG KHUYẾT TẬT - KINH NGHIỆM
TỪ PHÁP LUẬT HÀN QUỐC VÀ GỢI MỞ CHO VIỆT NAM**

ĐỖ THỊ QUỲNH TRANG*

PHAN VĨNH TUẤN ANH**

Ngày nhận bài: 05/4/2026

Ngày phản biện: 22/4/2026

Ngày đăng bài: 25/6/2026

Tóm tắt:

Đào tạo nghề đóng vai trò then chốt trong việc thúc đẩy sự hòa nhập xã hội cho người lao động khuyết tật. Tại Hàn Quốc, hệ thống pháp luật điều chỉnh hoạt động đào tạo nghề cho nhóm lao động đặc thù này đã được thiết lập đồng bộ và tạo ra một hành lang pháp lý có tính thực thi cao. Thông qua việc nghiên cứu kinh nghiệm pháp luật Hàn Quốc, đánh giá thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về đào tạo nghề cho người lao động khuyết tật tại Việt Nam hiện nay, bài viết đề xuất hệ thống các giải pháp hoàn thiện pháp luật Việt Nam, hướng tới mục tiêu phát triển an sinh xã hội bền vững.

Từ khóa:

Người lao động khuyết tật, đào tạo nghề, pháp luật Hàn Quốc.

Abstract:

Vocational training plays a pivotal role in promoting social inclusion for workers with disabilities. In South Korea, the legal framework governing vocational training for this group of workers has been coherently developed, establishing a comprehensive and effective legal framework. By examining the South Korean legal experience and evaluating both the legal framework and its implementation with respect to vocational training for workers with disabilities in Vietnam, this article proposes a comprehensive set of recommendations for improving Vietnamese law in order to promote the sustainable development of social security.

Keywords:

Workers with disabilities, vocational training, the Law of South Korea.

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

** TS., Trường Đại học Luật, Đại học Huế; Email: anhpvt@hul.edu.vn

1. Đặt vấn đề

Đào tạo nghề cho người lao động (NLD) khuyết tật đóng vai trò then chốt, quyết định đến năng lực làm việc của NLD khuyết tật, hỗ trợ họ trong việc phục hồi chức năng lao động và tìm kiếm công việc phù hợp.

Mặc dù hệ thống pháp luật Việt Nam đã có những bước tiến nhất định, tuy nhiên, thực tiễn tại Việt Nam đang cho thấy hiệu quả của việc thực thi các quy định này chưa cao. Theo kết quả điều tra NKT năm 2023, tỷ lệ NLD khuyết tật được đào tạo nghề chỉ đạt 8,8% (so với 25,4% ở người không khuyết tật)¹. Sự chênh lệch này không đơn thuần xuất phát từ rào cản thể chất của NLD, mà còn xuất phát từ những điểm chưa phù hợp trong các quy định pháp luật hiện hành. Nhận diện được những thách thức đó, việc nghiên cứu các mô hình quốc tế thành công trở thành yêu cầu cấp thiết. Trong đó, Hàn Quốc nổi lên như một hình mẫu điển hình với hệ thống pháp luật hợp lý.

Xét dưới góc độ văn hóa pháp lý, cả Việt Nam và Hàn Quốc đều là những quốc gia chịu ảnh hưởng sâu sắc bởi tư tưởng Nho giáo Á Đông. Điều này giúp tránh được các xung đột về mặt văn hóa trong quá trình nội luật hóa các tiêu chuẩn quốc tế về quyền của NLD khuyết tật. Bên cạnh đó, Hàn Quốc là minh chứng điển hình cho một quốc gia chuyển đổi thành công từ một nền kinh tế đổ nát sau chiến tranh trở thành một nước công nghiệp phát triển (thành viên OECD)². Quá trình công nghiệp hóa và chuyển đổi số nhanh chóng của Hàn Quốc tạo ra những áp lực chuyển đổi nghề nghiệp cho lao động yếu thế³. Bối cảnh này có nhiều điểm tương đồng với Việt Nam, nơi quá trình chuyển đổi số và tái cơ cấu nền kinh tế cũng đang đặt ra yêu cầu nâng cao kỹ năng, đào tạo lại lực lượng lao động và hoàn thiện chính sách bảo đảm việc làm đối với các nhóm yếu thế⁴. Đặc biệt, bài toán “già hóa dân số” đang đặt ra thách thức gay gắt cho cả hai nước. Theo dữ liệu từ Bộ Y tế và Phúc lợi Hàn Quốc, tỷ lệ NKT từ 60 tuổi trở lên tại quốc gia này hiện đã vượt mức 50% tổng số NKT đăng ký⁵. Tại Việt Nam, xu hướng già hóa dân số diễn ra với tốc độ thuộc hàng nhanh nhất thế giới, kéo theo hệ lụy gia tăng tỷ lệ khuyết tật do lão hóa và tai nạn lao động⁶.

¹ Cục Thống kê (2025), *Kết quả điều tra Người khuyết tật năm 2023*, NXB Thống kê, tr.28-31.

² OECD (2022), *OECD Economic Surveys: KOREA*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/20bf3d6e-en>, p.39.

³ OECD (2021), *Inclusive Growth Review of Korea: Creating Opportunities for All*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/4f713390-en>, p.62.

⁴ World Bank (2024), *Viet Nam 2045 Trading Up In A Changing World: Pathways to a High-Income Future*, <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099111424204523679/pdf/P178784-e07719d0-909c-43d9-9b24-81b4dcb14765.pdf>, pp.78.

⁵ 뉴시스 (2025), *장애인 65 세 이상 고령층이 절반 넘어... 신규등록 청각장애 가장 많아*, https://www.newsis.com/view/NISX20250417_0003142636, truy cập ngày 25/6/2026.

⁶ World Bank (2021), *Vietnam: Adapting to an Aging Society* <https://documents1.worldbank.org/curated/en/544371632385243499/pdf/Vietnam-Adapting-to-an-Aging-Society.pdf>, p.13.

Từ những điểm tương đồng trên, việc nghiên cứu pháp luật Hàn Quốc như một mô hình tham chiếu có giá trị thực chứng cao, mang lại những bài học kinh nghiệm hoàn toàn hợp lý cho Việt Nam.

2. Quy định của pháp luật Hàn Quốc về đào tạo nghề cho người lao động khuyết tật và so sánh Việt Nam

2.1. Trách nhiệm của doanh nghiệp trong quá trình đào tạo nghề cho người lao động khuyết tật

Các quy định của pháp luật Hàn Quốc cho thấy doanh nghiệp giữ vai trò trung tâm trong toàn bộ quá trình đào tạo và phát triển năng lực nghề nghiệp cho NLD khuyết tật. Theo “Luật Thúc đẩy Việc làm và Phục hồi Chức năng Nghề nghiệp cho Người khuyết tật”, hoạt động phục hồi nghề nghiệp được thiết kế như một chuỗi liên tục gồm hướng nghiệp, đào tạo thích ứng, phát triển kỹ năng, bố trí việc làm và hỗ trợ sau tuyển dụng, trong đó doanh nghiệp tham gia trực tiếp, đặc biệt thông qua đào tạo tại nơi làm việc và hỗ trợ thích nghi nghề nghiệp⁷. Trong bối cảnh đó, doanh nghiệp vừa là đối tượng thụ hưởng chính sách, vừa là chủ thể đồng thực hiện chính sách công, thể hiện sự chuyển dịch từ cách tiếp cận “bảo trợ xã hội” sang “tích hợp thị trường lao động”, trong đó khu vực doanh nghiệp giữ vai trò quyết định đối với hiệu quả của các chương trình đào tạo và phục hồi nghề nghiệp⁸.

Các chương trình đào tạo nghề thường được thiết kế dựa trên nhu cầu thực tế của doanh nghiệp và gắn trực tiếp với khả năng tuyển dụng, doanh nghiệp không chỉ là “đầu ra” mà còn tham gia định hình nội dung và tiêu chuẩn kỹ năng nghề nghiệp.⁹ Nghiên cứu dựa trên dữ liệu của Cơ quan Hỗ trợ việc làm NKT Hàn Quốc (KEAD) cho thấy các chương trình việc làm có sự tham gia của doanh nghiệp giúp tăng đáng kể khả năng có việc làm, thu nhập và tính ổn định việc làm của NKT, với xác suất có việc làm cao gấp 29,9 lần so với nhóm không tham gia¹⁰. Các nghiên cứu gần đây tiếp tục khẳng định tác động tích cực của các dịch vụ phục hồi nghề nghiệp gắn với môi trường làm việc thực tế¹¹, trong khi các báo cáo của OECD nhấn mạnh rằng chính sách thị

⁷ Hàn Quốc. (2021). *Luật Thúc đẩy Việc làm và Phục hồi Chức năng Nghề nghiệp cho Người khuyết tật*, [Đạo luật số 18308]. Bộ Việc làm và Lao động Hàn Quốc. Truy cập từ <https://law.go.kr/EngLsInfoR.do?lsiSeq=234041>, Điều 10-12, truy cập ngày 27/5/2026.

⁸ OECD (2023), *Disability, Work and Inclusion in Korea: Towards Equitable and Adequate Social Protection for Sick Workers*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/bf947f82-en>, tr.41.

⁹ Nam Yong-hyeon (2022), *Employment Policies and Systems for the Disabled in Korea*, <https://www.kead.or.kr/en/>, tr.26.

¹⁰ 전영환 (2012), 지원고용프로그램의 중증장애인 고용효과 분석, 장애와 고용 22(2), tr.71.

¹¹ Han Nah Park, Su Jin Lee and Ju Young Yoon (2024), *Impact of rehabilitation services on employment outcomes for individuals with physical disabilities: a propensity score matching analysis*, BMC Public Health Volume 24, article number 1534, <https://link.springer.com/article/10.1186/s12889-024-19015-6>, tr.2

trường lao động đối với NKT tại Hàn Quốc hiện tập trung vào hỗ trợ doanh nghiệp, đào tạo gắn với việc làm và hỗ trợ thích ứng tại nơi làm việc¹². Ngoài ra, doanh nghiệp còn đóng vai trò quan trọng trong giai đoạn sau đào tạo thông qua việc hỗ trợ thích nghi nghề nghiệp và duy trì việc làm.

Tại Việt Nam, Nhà nước luôn xác định đào tạo nghề cho NLĐ khuyết tật là giải pháp quan trọng để thúc đẩy bình đẳng xã hội cho NKT. Khung pháp lý nền tảng được xác lập từ Điều 32 Luật Người khuyết tật năm 2010 và tiếp tục được cụ thể hóa tại Luật Giáo dục nghề nghiệp năm 2025 và Luật Việc làm năm 2025.

Về quy định trách nhiệm của doanh nghiệp, Luật Giáo dục nghề nghiệp năm 2025 đã xác định doanh nghiệp có vai trò đặc biệt quan trọng trong giáo dục nghề nghiệp, đồng hành với Nhà nước, cơ sở hoạt động giáo dục nghề nghiệp trong đào tạo nguồn nhân lực có kỹ năng nghề, đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động¹³. Tuy nhiên, quy định này chủ yếu vẫn mang tính khuyến khích¹⁴ và chưa có cơ chế ràng buộc. Khi pháp luật chưa áp dụng cơ chế bắt buộc hoặc chế tài đủ mạnh, việc thay đổi tư duy của xã hội và doanh nghiệp đối với lao động khuyết tật sẽ khó đạt hiệu quả. Trên thực tế, một bộ phận người sử dụng lao động tại Việt Nam vẫn giữ định kiến về việc NKT có năng suất lao động thấp và thiếu tính chủ động¹⁵. Hệ quả từ định kiến này là sự thiếu gắn kết giữa doanh nghiệp với các cơ sở đào tạo. Thiếu cơ chế hợp tác chiến lược và lâu dài khiến NLĐ khuyết tật sau tốt nghiệp khó tìm kiếm việc làm ổn định, phần lớn phải chấp nhận các công việc tự do tại khu vực phi chính thức với thu nhập bấp bênh.

2.2. Thiết lập cơ quan hỗ trợ chuyên biệt

Nhằm đảm bảo hiệu quả đào tạo, phát triển năng lực nghề nghiệp và nâng cao tính tự lập của NLĐ khuyết tật trong môi trường làm việc, Cơ quan Hỗ trợ việc làm NKT Hàn Quốc (KEAD) được thành lập. Về địa vị pháp lý, KEAD là một pháp nhân, có cơ cấu tổ chức và hoạt động theo quy định của pháp luật về tổ chức công, chịu sự quản lý và giám sát của Bộ trưởng Bộ Việc làm và Lao động. Đồng thời, cơ cấu quản trị của KEAD được thiết kế theo hướng kết hợp giữa tính chuyên môn và tính đại diện, với Hội đồng quản trị gồm từ 10 đến 15 thành viên, trong đó ít nhất 1/3 số thành viên là NKT, qua đó bảo đảm sự tham gia trực tiếp của nhóm đối tượng thụ hưởng trong quá trình hoạch định và thực thi chính sách¹⁶.

¹² OECD (2024), *Strengthening Active Labour Market Policies in Korea, Connecting People with Jobs*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/44cb97d7-en>, tr.24.

¹³ Điều 31 Luật Việc làm năm 2025.

¹⁴ Điều 32 Luật Việc làm năm 2025.

¹⁵ UNDP (2020), *Báo cáo đánh giá Luật NKT so sánh với Công ước quốc tế về quyền của NKT (CRPD) và kinh nghiệm của một số quốc gia*, tr.22.

¹⁶ Hàn Quốc (2021). *Luật Thúc đẩy việc làm và phục hồi chức năng nghề nghiệp cho người khuyết tật, [Đạo luật số 18308]*. Bộ Việc làm và Lao động Hàn Quốc, truy cập từ <https://law.go.kr/EngLsInfoR.do?lsiSeq=234041>, Điều 43, 44, 48.

Về chức năng, KEAD không chỉ đóng vai trò là cơ quan thực thi chính sách mà còn là trung tâm điều phối toàn bộ hệ thống hỗ trợ việc làm và phục hồi nghề nghiệp cho NKT. Cụ thể, cơ quan này thực hiện các hoạt động từ thu thập, phân tích và cung cấp thông tin; nghiên cứu chính sách; đến cung cấp dịch vụ nghề nghiệp như tư vấn nghề, đánh giá năng lực, đào tạo thích ứng, phát triển kỹ năng, giới thiệu việc làm và hỗ trợ sau tuyển dụng. Đáng chú ý, KEAD còn giữ vai trò kết nối hệ thống thông qua việc xây dựng và vận hành mạng lưới thông tin việc làm, liên kết giữa các cơ quan công và tư, cũng như thúc đẩy hợp tác quốc tế trong lĩnh vực việc làm cho NKT.¹⁷ Việc thành lập KEAD cho thấy cách tiếp cận của Hàn Quốc trong việc chuyên môn hóa và tập trung hóa chức năng hỗ trợ việc làm cho NKT, thay vì phân tán trách nhiệm cho nhiều cơ quan khác nhau. Mô hình này tạo ra một đầu mối thống nhất. Đáng chú ý, các kết quả hoạt động không dừng ở việc phát triển kỹ năng mà hướng trực tiếp đến tạo việc làm thực tế và mở rộng cơ hội lựa chọn nghề nghiệp phù hợp với năng lực của NKT, đồng thời hỗ trợ doanh nghiệp xác định các vị trí việc làm có thể tiếp nhận NLD khuyết tật. Qua đó, KEAD đã góp phần thu hẹp khoảng cách giữa đào tạo và sử dụng lao động, đồng thời thúc đẩy quá trình tích hợp NKT vào thị trường lao động¹⁸.

Tại Việt Nam, mặc dù Luật NKT năm 2010 đã phân định trách nhiệm cụ thể cho các bộ, ngành, song thực tiễn vận hành cho thấy cơ chế quản lý đồng nhất với NLD không khuyết tật giữa ba trụ cột: quản lý lao động, tài chính và giáo dục nghề nghiệp. Ủy ban Quốc gia về NKT Việt Nam hiện nay hoạt động theo mô hình phối hợp liên ngành¹⁹. Đây không phải là một pháp nhân độc lập, không có ngân sách riêng và thiếu bộ máy chuyên trách thực thi dịch vụ công xuyên suốt từ Trung ương đến địa phương²⁰ như mô hình KEAD của Hàn Quốc. Khi các cơ quan quản lý nhà nước phải bao quát toàn bộ thị trường lao động vĩ mô, các yếu tố mang tính đặc thù của NLD khuyết tật thường không được ưu tiên chuyên sâu. Do thiếu một cơ quan dự báo cung -

¹⁷ Hàn Quốc. (2021). *Luật Thúc đẩy việc làm và phục hồi chức năng nghề nghiệp cho người khuyết tật*, [Đạo luật số 18308]. Bộ Việc làm và Lao động Hàn Quốc, truy cập từ <https://law.go.kr/EngLsInfoR.do?lsiSeq=234041>, Điều 43, truy cập ngày 27/5/2026.

¹⁸ 한국장애인고용공단(2025), ‘2025 년 직무개발사업 성과공유회’ 개최: 보도자료, truy cập tại <https://www.law.go.kr/LSW/lsInfoP.do?lsiSeq=234041&ancYd=20210720&ancNo=18308&efYd=20220101&nwJoYnInfo=N&efGubun=Y&chrClsCd=010202&ancYnChk=0#0000>

법령 > 본문 > 장애인고용촉진 및 직업재활법 | 국가법령정보센터, ngày truy cập 27/05/2026.

¹⁹ Điều 1 Quyết định số 1717/QĐ-TTg ngày 06/10/2015 của Thủ tướng Chính phủ về việc thành lập Ủy ban Quốc gia về người khuyết tật Việt Nam, Ủy ban được tổ chức theo mô hình phối hợp liên ngành theo Quyết định số 34/2007/QĐ-TTg.

²⁰ Quyết định số 1059/QĐ-TTg ngày 12/6/2026 của Thủ tướng Chính phủ về việc kiện toàn Ủy ban Quốc gia về người khuyết tật Việt Nam (Quy định về việc cơ quan thường trực sử dụng bộ máy giúp việc sẵn có, không làm tăng đầu mối tổ chức và không tăng biên chế chuyên trách).

cầu và điều phối vĩ mô chuyên biệt, công tác dạy nghề cho NKT có xu hướng tách rời khỏi sự chuyển dịch cơ cấu kinh tế²¹. Điều này dẫn đến thực trạng đó là NKT dù có chứng chỉ nghề vẫn không thể tham gia vào thị trường lao động chính thức.

2.3. *Quỹ xúc tiến việc làm và phục hồi nghề nghiệp cho người lao động khuyết tật*

Quỹ Xúc tiến việc làm và phục hồi nghề nghiệp cho NKT được thành lập nhằm hỗ trợ cơ chế tài chính chuyên biệt phục vụ việc thực thi chính sách việc làm và phục hồi nghề nghiệp cho NKT tại Hàn Quốc. Về mục đích sử dụng, Quỹ được phân bổ cho các nhóm hoạt động trọng tâm, như chi trả trợ cấp khuyến khích việc làm; tài trợ và cho vay đối với các hoạt động đào tạo nghề, phục hồi chức năng lao động, giới thiệu việc làm; hỗ trợ doanh nghiệp trong việc tuyển dụng và cải thiện điều kiện làm việc cho NKT; hỗ trợ thành lập và vận hành các cơ sở sản xuất, kinh doanh dành cho NKT; cũng như hỗ trợ tài chính cho NKT trong hoạt động tự tạo việc làm và ổn định đời sống nghề nghiệp²².

Năm 2026, quy mô Quỹ đã đạt khoảng 1.0137 nghìn tỷ won²³. Riêng trong tháng 01/2026, Quỹ đã giải ngân khoảng 1.300 tỷ won (đạt tỉ lệ 13%) để hỗ trợ việc làm ổn định cho người khuyết tật. Các chính sách mới như trợ cấp cải thiện việc làm cho doanh nghiệp (35-45 nghìn won/người (lao động khuyết tật nặng)/tháng) tiếp tục cho thấy định hướng sử dụng Quỹ nhằm giảm chi phí tuyển dụng và thúc đẩy doanh nghiệp tham gia tích cực hơn. Đáng chú ý, nguồn vốn này được phân bổ trực tiếp cho các chương trình như trợ cấp việc làm, đào tạo nghề và hỗ trợ doanh nghiệp tuyển dụng lao động khuyết tật²⁴. Như vậy, Quỹ không chỉ đóng vai trò nguồn chi ngân sách, mà hoạt động như một công cụ tài chính linh hoạt và có tính dẫn dắt, vừa hỗ trợ trực tiếp thông qua trợ cấp và cho vay, vừa tạo động lực kinh tế để doanh nghiệp mở rộng đào tạo, sử dụng và duy trì việc làm cho người lao động khuyết tật.

Tại Việt Nam, so với giai đoạn trước, Luật Việc làm năm 2025 đã quy định việc vận hành Quỹ quốc gia về việc làm thông qua hệ thống Ngân hàng Chính sách xã hội,

²¹ Liên hiệp hội về Người khuyết tật Việt Nam (2020), *Báo cáo độc lập về tình hình thực thi Công ước của Liên hợp quốc về quyền của người khuyết tật tại Việt Nam*, tr.37.

²² Hàn Quốc (2021). *Luật Thúc đẩy việc làm và phục hồi chức năng nghề nghiệp cho người khuyết tật*, [Đạo luật số 18308]. Bộ Việc làm và Lao động Hàn Quốc, truy cập tại <https://www.law.go.kr/LSW//lsInfoP.do?lsiSeq=234041&ancYd=20210720&ancNo=18308&efYd=20220101&nwJoYnInfo=N&efGubun=Y&chrClsCd=010202&ancYnChk=0#0000>, truy cập ngày 27/5/2026.

법령 > 본문 > 장애인고용촉진 및 직업재활법 | 국가법령정보센터, ngày truy cập 27/5/2026.

²³ Won (KRW) là đơn vị tiền tệ chính thức của Hàn Quốc. Tỷ giá niêm yết tham khảo hiện nay là 1 KRW = 17.92 VND, truy cập tại https://search.naver.com/search.naver?where=nexearch&sm=top_sug.pre&fbm=0&acr=1&acq=%ED%99%98%EC%9C%A8&qdt=0&ie=utf8&query=%ED%99%98%EC%9C%A8&ackey=qjziz25y, truy cập ngày 21/4/2026.

²⁴ 뉴시스 (2026), 정부, 1 조원 장애인 고용기금 집행 속도...상반기 70% 투입, truy cập tại https://www.newsis.com/view/NISX20260130_0003496069, truy cập ngày 21/4/2026.

chuyển dịch phương thức hỗ trợ từ diện trợ cấp thụ động sang tín dụng ưu đãi.²⁵ Số liệu thực tế cho thấy, tính đến nay cho thấy mới chỉ có khoảng gần 40.000 NKT tiếp cận được nguồn vốn này²⁶ trên tổng số hơn 7 triệu NKT cả nước²⁷. Sự hạn chế này xuất phát từ nguyên nhân chủ yếu sau:

Thứ nhất, NLĐ khuyết tật thường gặp hạn chế lớn về các kênh tiếp cận thông tin, khi việc cập nhật chủ yếu mang tính thụ động, phụ thuộc vào chính quyền địa phương hoặc các tổ chức hỗ trợ. Sự thiếu chủ động này dẫn đến tình trạng đứt gãy thông tin, khiến nhiều trường hợp hoàn toàn không tiếp cận được các nguồn tin về chính sách vay vốn ưu đãi, từ đó làm giảm khả năng hình thành các ý tưởng khởi nghiệp ngay từ bước đầu.

Thứ hai, rào cản về khả năng tiếp cận quy trình tín dụng đối với chính NKT cũng là một trở ngại đáng kể. Quy trình lập hồ sơ, thẩm định và giải ngân của Ngân hàng Chính sách xã hội hiện nay vẫn phụ thuộc vào phương thức truyền thống và giao tiếp bằng lời nói mà chưa có các chương trình vay vốn dành riêng cho NKT hay các thủ tục dành riêng cho họ. Hệ thống điểm giao dịch cấp xã chưa bố trí nhân sự chuyên trách hoặc công cụ hỗ trợ dành cho NLĐ khuyết tật. Hạn chế này buộc NKT phải phụ thuộc vào người bảo hộ, vô tình làm giảm tính độc lập và quyền tự chủ tài chính của họ.

3. Đề xuất giải pháp hoàn thiện pháp luật Việt Nam về đào tạo nghề cho người lao động khuyết tật

Việc nhận diện rõ các điểm bất cập này cho thấy, cần có những điều chỉnh phù hợp nhằm đạt được mục tiêu hỗ trợ 300.000 NKT đào tạo nghề đến năm 2030 theo Quyết định 1190/QĐ-TTg²⁸. Nghiên cứu kinh nghiệm từ Hàn Quốc và đối chiếu với bối cảnh kinh tế - xã hội và thể chế của Việt Nam, nhóm tác giả đề xuất ba nhóm giải pháp cụ thể sau:

Thứ nhất, hoàn thiện pháp luật về sự tham gia của doanh nghiệp và quy trình đào tạo nghề cho NLĐ khuyết tật.

Hiện nay, khung pháp lý Việt Nam mới chỉ tập trung vào giai đoạn tiền đào tạo và trong đào tạo (miễn giảm học phí, hỗ trợ kinh phí ban đầu) mà chưa quy định cụ thể cơ chế hỗ trợ giai đoạn sau đào tạo và thích ứng tại nơi làm việc. Do đó, xu hướng hoàn thiện cần tập trung vào hai nội dung:

²⁵ Điều 55 Luật Việc làm năm 2025.

²⁶ Bảo hiểm xã hội Việt Nam, "*Cùng hành động để NKT tiếp cận và sống độc lập*", Cổng thông tin điện tử Bảo hiểm xã hội Việt Nam, truy cập tại <https://baohiemxahoi.gov.vn>, truy cập ngày 27/5/2026.

²⁷ Cục Thống kê (2025), *Kết quả điều tra NKT 2023*, NXB Thống kê, tr.28.

²⁸ Quyết định số 1190/QĐ-TTg ngày 05/8/2020 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chương trình trợ giúp người khuyết tật giai đoạn 2021 - 2030.

- Sửa đổi Luật Giáo dục nghề nghiệp theo hướng thể chế hóa cơ chế phân định trách nhiệm, quy định quyền và nghĩa vụ của các doanh nghiệp quy mô lớn trong việc tham gia xây dựng giáo trình đào tạo thích ứng cho NKT. Đồng thời, bổ sung quy định mang tính bắt buộc về tỷ lệ tiếp nhận và giữ NLD khuyết tật vào làm việc chính thức tại doanh nghiệp sau khi tốt nghiệp.

- Thay đổi tiêu chí đánh giá đầu ra tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp đối với phân hệ NKT. Cần chuyển dịch từ phương thức đánh giá thuần túy dựa trên hệ thống văn bằng, chứng chỉ lý thuyết sang cơ chế kiểm tra phối hợp liên ngành giữa nhà trường và doanh nghiệp, lấy năng lực thực hành và mức độ thích ứng trực tiếp tại dây chuyền sản xuất làm thước đo chủ yếu.

Thứ hai, nâng cấp thiết chế điều phối và xây dựng hệ thống dữ liệu quốc gia chuyên biệt.

- Về mô hình tổ chức: Nghiên cứu lộ trình chuyển đổi Ủy ban Quốc gia về NKT từ mô hình phối hợp liên ngành kiêm nhiệm thành một cơ quan quản lý chuyên biệt, có tư cách pháp nhân độc lập và ngân sách hoạt động riêng thuộc Chính phủ (tương tự mô hình KEAD) nhằm thống nhất đầu mối điều phối vĩ mô. Trước mắt, cần luật hóa quy định bắt buộc các trung tâm dịch vụ việc làm công phải tuyển dụng một tỷ lệ đại diện là NKT làm việc tại vị trí tư vấn viên để tối ưu hóa hiệu quả tương tác đặc thù.

- Về hạ tầng dữ liệu: Cụ thể hóa lộ trình chuyển đổi số của Luật Việc làm năm 2025 bằng cách thiết lập một phân hệ dữ liệu quốc gia chuyên biệt về NLD khuyết tật. Phân hệ này phải đảm bảo khả năng kết nối liên thông theo thời gian thực giữa dữ liệu an sinh xã hội (Giấy xác nhận khuyết tật) với dữ liệu kỹ năng nghề nghiệp, tạo điều kiện cho doanh nghiệp chủ động khai thác, vận hành cơ chế kết nối cung - cầu tự động.

Thứ ba, xây dựng hành lang pháp lý tiếp cận tín dụng đặc thù tại Ngân hàng Chính sách xã hội dành cho người lao động khuyết tật. Theo đó, cần ban hành các quy định đặc thù về thủ tục, điều kiện và hồ sơ vay vốn theo hướng đơn giản hóa, giảm thiểu rào cản hành chính nhằm phù hợp với năng lực hành vi và điều kiện thực tế của họ. Ngoài ra, cần quy định bắt buộc về việc số hóa và chuyển đổi các biểu mẫu vay vốn sang định dạng dễ tiếp cận (như tài liệu đọc bằng giọng nói cho người khiếm thị, video có ngôn ngữ ký hiệu cho người khiếm thính hoặc giao diện đơn giản hóa cho người khuyết tật trí tuệ), đảm bảo họ có thể chủ động tiếp cận thông tin tín dụng mà không bị phụ thuộc.

4. Kết luận

Hệ thống pháp luật Việt Nam thời gian qua đã từng bước hoàn thiện các quy định về bảo đảm quyền của NLD khuyết tật, đặc biệt trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp,

nhằm thúc đẩy cơ hội hòa nhập và tạo lập sinh kế bền vững. Tuy nhiên, thực tiễn triển khai vẫn bộc lộ những khoảng cách nhất định giữa định hướng chính sách và hiệu quả thực thi, đòi hỏi phải có những sự điều chỉnh hợp lý.

Thông qua việc phân tích và đối chiếu kinh nghiệm từ mô hình pháp lý của Hàn Quốc, bài viết đã đề xuất các giải pháp có tính khả thi nhằm tối ưu hóa vai trò của doanh nghiệp, nâng cấp thiết chế điều phối vĩ mô và cải cách cơ chế vận hành nguồn vốn tín dụng ưu đãi. Việc tham chiếu mô hình quốc tế đặt ra yêu cầu cốt lõi là thể chế hóa trách nhiệm xã hội thành các nghĩa vụ pháp lý cụ thể, dịch chuyển tư duy tiếp cận từ hỗ trợ an sinh thụ động sang bảo vệ quyền và thúc đẩy năng lực tự chủ của NLĐ khuyết tật trong nền kinh tế số. Để đảm bảo tính khả thi, lộ trình nội luật hóa các kinh nghiệm này đòi hỏi sự chuẩn bị đồng bộ về cả hành lang pháp lý, cơ cấu tổ chức bộ máy và nguồn lực vận hành. Đây là điều kiện tiên quyết để chuyển hóa các quy phạm định hình trên văn bản thành hiệu lực thực tế, hướng tới xây dựng một thị trường lao động toàn diện, bình đẳng và bền vững.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Quốc hội (2010), Luật Người khuyết tật số 51/2010/QH12 ngày 17/6/2010.
2. Quốc hội (2025), Luật Việc làm số 74/2025/QH15 ngày 16/6/2025.
3. Quốc hội (2025), Luật Giáo dục nghề nghiệp số 124/2025/QH15 ngày 10/12/2025.
4. Thủ tướng Chính phủ (2015), Quyết định số 1717/QĐ-TTg ngày 06/10/2015 của Thủ tướng Chính phủ về việc thành lập Ủy ban Quốc gia về người khuyết tật Việt Nam.
5. Thủ tướng Chính phủ (2020), Quyết định số 1190/QĐ-TTg ngày 05/8/2020 phê duyệt Chương trình trợ giúp NKT giai đoạn 2021-2030.
6. Thủ tướng Chính phủ (2026), Quyết định số 1059/QĐ-TTg ngày 12/06/2026 của Thủ tướng Chính phủ về việc kiện toàn Ủy ban Quốc gia về người khuyết tật Việt Nam.
7. Hàn Quốc (2021), *Luật Thúc đẩy việc làm và phục hồi chức năng nghề nghiệp cho Người khuyết tật (Đạo luật số 18308)*. Bộ Việc làm và Lao động Hàn Quốc, truy cập tại <https://www.law.go.kr/LSW//lsInfoP.do?lsiSeq=234041&ancYd=20210720&ancNo=18308&efYd=20220101&nwJoYnInfo=N&efGubun=Y&chrClsCd=010202&ancYnChk=0#0000>, truy cập ngày 27/5/2026.
8. Cục Thống kê (2025), *Kết quả điều tra Người khuyết tật năm 2023*, NXB Thống kê.

9. Jeon, Y.-H. [전영환] (2012), Empirical analysis of the employment effects of supported employment programs for individuals with severe disabilities. *Disability & Employment* [장애와 고용], 22(2).
10. Jun, Y.-H., Kim, J., & Lee, S. (2014). *Modularization of Korea's Development Experience: Vocational Training of Persons with Disabilities in Korea*. Knowledge Sharing Program, truy cập tại <https://archives.kdischool.ac.kr/handle/11125/42259>
11. Korea Employment Agency for Persons with Disabilities [한국장애인고용공단 - KEAD]. (2025). *Hosting of the '2025 Job Development Project Performance Sharing Conference': Press Release*. Truy cập tại <https://www.kead.or.kr/en/bbs/newsletter/bbsView.do?pageIndex=1&bbsCode=newsletter&bbsCnId=209675&bbsNm=NewsLetter&searchCondition=sjcn&searchKeyword=&menuId=MENU1402&adt1Code=&adt2Code=>, truy cập ngày 21/4/2026.
12. Korea Fund Rating [KFR 한국펀드평가]. (2025). *Performance Evaluation Report on Employment Promotion and Vocational Rehabilitation Fund for the Disabled (2025)*.
13. Naver Currency Exchange (2026). *Reference Exchange Rate for KRW/VND*. Truy cập từ <https://search.naver.com/search.naver?where=nexearch&query=%ED%99%98%EC%9C%A8>, truy cập ngày 21/4/2026.
14. Park, H. N., Lee, S. J., & Yoon, J. Y. (2024). Impact of rehabilitation services on employment outcomes for individuals with physical disabilities: A propensity score matching analysis. *BMC Public Health*, 24, Article 1534. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-19015-6>, truy cập ngày 21/4/2026.