AN NINH VIỆC LÀM TRONG KỶ NGUYÊN TỰ ĐỘNG HÓA THÔNG MINH VÀ HÀM Ý CHÍNH SÁCH CHO VIỆT NAM

PGS.TS. Nguyễn Ngọc Thắng*

Trong bối cảnh trí tuệ nhân tạo (AI), tự động hóa thông minh và chuyển đổi số đang phát triển nhanh chóng, thị trường lao động toàn cầu, bài viết này xác định ba nhóm rủi ro chính đối với an ninh việc làm tại Việt Nam: (i) nguy cơ thay thế việc làm do tự động hóa nhiệm vụ; (ii) rủi ro đối với các ngành sử dụng nhiều lao động; và (iii) gia tăng bất bình đẳng trên thị trường lao động. Dựa trên cách tiếp cận theo nhiệm vụ, lý thuyết phân hóa kỹ năng và các bằng chứng thực nghiệm quốc tế, nghiên cứu cho thấy AI không chỉ làm thay đổi cấu trúc việc làm mà còn tái định hình yêu cầu kỹ năng và mức độ ổn định việc làm. Đặc biệt, các nền kinh tế đang phát triển như Việt Nam đối mặt với rủi ro lớn hơn do cơ cấu lao động phụ thuộc vào các công việc dễ tự động hóa. Trên cơ sở đó, bài viết đề xuất các hàm ý chính sách nhằm bảo đảm an ninh việc làm trong kỷ nguyên AI, hướng tới phát triển bao trùm và bền vững.

• Từ khóa: *an ninh việc làm; trí tuệ nhân tạo; tự động hóa thông minh; Việt Nam.*

In the context of rapidly developing artificial intelligence (AI), intelligent automation, and digital transformation in the global labor market, this paper identifies three main groups of risk for job security in Vietnam: (i) the risk of job replacement due to task automation; (ii) risks to labor-intensive industries; and (iii) increasing inequality in the labor market. Based on a task-based approach, skills differentiation theory, and international empirical evidence, the study shows that AI not only alters the structure of employment but also reshapes skill requirements and job security. In particular, developing economies like Vietnam face greater risks due to their labor structure's reliance on easily automated jobs. Based on this, the paper proposes policy implications to ensure job security in the AI era, aiming for inclusive and sustainable development.

• Key words: *job security; artificial intelligence; intelligent automation; Vietnam .*

Ngày nhận bài: 31/3/2026
Ngày gửi phản biện: 20/5/2026
Ngày duyệt đăng: 04/6/2026
DOI: https://doi.org/10.71374/jfarv.v26.i314.50

1. Giới thiệu

Sự phát triển nhanh chóng của trí tuệ nhân tạo, robot công nghiệp và công nghệ số đang tạo ra những thay đổi mang tính bước ngoặt đối với thị trường lao động toàn cầu. Công nghệ không chỉ thay thế các công việc mang tính thủ công mà còn mở rộng sang các lĩnh vực đòi hỏi kỹ năng nhận thức, phân tích và ra quyết định, qua đó làm gia tăng mối quan ngại về tương lai việc làm và an ninh việc làm. Các nghiên cứu gần đây chỉ ra rằng tác động của AI không đơn thuần là thay thế toàn bộ nghề nghiệp mà chủ yếu diễn ra thông qua việc tái cấu trúc các nhiệm vụ trong từng công việc (Frey & Osborne, 2017; Nedelkoska & Quintini, 2018). Tuy nhiên, quá trình này không diễn ra đồng đều giữa các quốc gia, đặc biệt khi các nền kinh tế đang phát triển có cơ cấu lao động phụ thuộc nhiều vào các công việc lặp lại và thâm dụng lao động.

Việt Nam là một trường hợp điển hình khi tăng trưởng kinh tế trong nhiều thập kỷ qua dựa đáng kể vào lợi thế lao động chi phí thấp và sự tham gia vào chuỗi giá trị toàn cầu trong các ngành như dệt may, da giày và điện tử. Những đặc điểm này giúp thúc đẩy tăng trưởng nhưng đồng thời cũng làm gia tăng tính dễ tổn thương trước làn sóng tự động hóa. Trong khi đó, Chính phủ Việt Nam đang đẩy mạnh chuyển đổi số và đổi mới sáng tạo, tiêu biểu là Nghị quyết 57-NQ/TW về phát triển khoa học, công nghệ và chuyển đổi số quốc gia. Sự song hành giữa phát triển công nghệ và bảo đảm an ninh việc làm đặt ra một thách thức lớn về chính sách, đòi hỏi phải có cách tiếp cận cân bằng giữa tăng trưởng và ổn định xã hội.

2. An ninh việc làm

Vào cuối thế kỷ XX, khái niệm an ninh việc làm đã bắt đầu được các học giả quan tâm nghiên cứu ở cấp độ quốc gia. Theo Bentolila & Bertola, (1990), những quốc gia có khả năng duy trì việc làm ổn định cho người lao động thường có năng suất lao động cao hơn và thị trường lao động ít biến động hơn. Điều này cho thấy an ninh việc làm không chỉ là vấn đề của từng cá nhân mà còn là một yếu tố quan trọng góp phần bảo đảm ổn định kinh tế vĩ mô. Từ góc độ xã hội học, Ulrich Beck nhấn mạnh rằng xã hội hiện đại đang chuyển sang

** Trường Quản trị và Kinh doanh, Đại học Quốc gia Hà Nội; email: thangnn@vnu.edu.vn*

trạng thái "xã hội rủi ro" (risk society), trong đó các yếu tố như tiến bộ công nghệ, biến đổi môi trường và các rủi ro toàn cầu có ảnh hưởng ngày càng lớn đến cấu trúc thị trường lao động. Do đó, bảo đảm an ninh việc làm trở thành một vấn đề then chốt nhằm giảm thiểu các rủi ro và bất ổn trong xã hội hiện đại (Burnside et al., 2022). Trong các nghiên cứu gần đây, an ninh việc làm thường được định nghĩa theo hướng cụ thể hơn, gắn với quan hệ lao động chính thức. Theo đó, an ninh việc làm được hiểu là việc người sử dụng lao động bảo đảm cung cấp công việc liên tục và ổn định cho người lao động thông qua các hợp đồng lao động hợp pháp (Hur, 2022; Lu et al., 2017).

Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy an ninh việc làm luôn chịu tác động mạnh mẽ từ những thay đổi về công nghệ và kinh tế. Givord & Maurin, (2004), thông qua nghiên cứu tại Pháp giai đoạn 1982 - 2002, chỉ ra rằng tiến bộ công nghệ đã làm giảm xu hướng duy trì lao động lâu dài của doanh nghiệp, qua đó làm gia tăng nguy cơ mất việc làm không tự nguyện. Nói cách khác, khi công nghệ phát triển, doanh nghiệp có xu hướng linh hoạt hơn trong việc sử dụng lao động, đồng nghĩa với việc an ninh việc làm của người lao động bị suy giảm. Bên cạnh yếu tố công nghệ, các cú sốc bên ngoài cũng có thể ảnh hưởng đáng kể đến an ninh việc làm. Đại dịch COVID-19 là một ví dụ điển hình khi đã làm gián đoạn nghiêm trọng hoạt động kinh tế và thị trường lao động trên toàn cầu. Trong thời gian ngắn, nhiều doanh nghiệp buộc phải áp dụng các biện pháp như giảm giờ làm, cắt giảm lương hoặc sa thải lao động để thích ứng với khủng hoảng, từ đó làm gia tăng cảm nhận bất an việc làm của người lao động (Stuart et al., 2021). Mặc dù đại dịch mang tính tạm thời, nhưng sự phát triển của công nghệ lại là một quá trình liên tục và không thể đảo ngược. Sự xuất hiện của các công nghệ mới như trí tuệ nhân tạo tạo sinh (generative AI), điển hình là ChatGPT, đang đặt ra những thách thức mới đối với an ninh việc làm trong nhiều lĩnh vực. Đáng chú ý, người lao động tại các nền kinh tế đang phát triển và mới nổi, trong đó có Việt Nam, có nguy cơ bị ảnh hưởng nhiều hơn do cơ cấu lao động phụ thuộc lớn vào các công việc dễ tự động hóa (Arias et al., 2025).

Mặc dù không thể phủ nhận những lợi ích to lớn mà công nghệ mang lại cho cá nhân, tổ chức và quốc gia, nhưng những tác động tiêu cực tiềm ẩn đối với an ninh việc làm cũng cần được xem xét một cách nghiêm túc. Thực tế cho thấy nhiều chính phủ, trong đó có Việt Nam, đang tích cực thúc đẩy đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số, tiêu biểu là Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 của Bộ Chính trị về phát triển khoa học, công nghệ và chuyển đổi số quốc gia. Tuy nhiên, song song với việc thúc đẩy phát triển công nghệ, cần có sự quan tâm đúng mức đến các hệ quả xã hội, đặc biệt là vấn đề an ninh việc làm. Bởi lẽ, an ninh việc làm không chỉ ảnh hưởng đến thu nhập và phúc lợi của người lao động, mà còn có thể trở thành nguồn gốc của các nguy cơ, rủi ro và bất ổn xã hội trong bối cảnh chuyển đổi số ngày càng sâu rộng.

3. Nguy cơ thay thế việc làm do tự động hóa nhiệm vụ

Một trong những cách tiếp cận có ảnh hưởng lớn trong nghiên cứu về tự động hóa và việc làm là cách tiếp cận dựa trên nhiệm vụ (task-based approach) thay vì dựa trên toàn bộ nghề nghiệp. Theo quan điểm này, công nghệ không thay thế toàn bộ một nghề, mà thay thế các nhiệm vụ cụ thể trong nghề đó. Mức độ rủi ro phụ thuộc vào cấu trúc nhiệm vụ của từng công việc và khả năng mã hóa hoặc tiêu chuẩn hóa các nhiệm vụ đó. Frey & Osborne, (2017) khi nghiên cứu 702 vị trí công việc tại Hoa Kỳ đã chỉ ra rằng nhiều vị trí công việc có nhiệm vụ lặp lại, tuân theo quy trình xác định rõ ràng, và có khả năng thay thế bằng tự động hóa cao. Điều này đặc biệt đúng với các công việc mang tính "lặp lại", vốn dễ dàng được chuyển thành thuật toán và tích hợp vào hệ thống máy tính hoặc robot. Tuy nhiên, các nghiên cứu sau đó nhấn mạnh rằng việc đánh giá ở cấp độ nghề nghiệp có thể dẫn đến phóng đại rủi ro, bởi trong cùng một nghề, các cá nhân thực hiện các tập hợp nhiệm vụ khác nhau. Nedelkoska & Quintini, (2018) sử dụng dữ liệu PIAAC và phân tích chi tiết ở cấp độ nhiệm vụ, cho thấy khoảng 14% việc làm có nguy cơ tự động hóa hoàn toàn và khoảng 32% việc làm có thể bị thay đổi đáng kể về nội dung nhiệm vụ. Điều này hàm ý rằng phần lớn rủi ro không nằm ở việc "mất việc hoàn toàn", mà ở sự tái cấu trúc nội dung công việc, làm thay đổi yêu cầu kỹ năng và cường độ lao động.

Đối với Việt Nam, nguy cơ thay thế nhiệm vụ mang ý nghĩa đặc biệt quan trọng do đặc điểm cơ cấu lao động. Phần lớn lực lượng lao động trong công nghiệp chế biến - chế tạo thực hiện các nhiệm vụ mang tính tiêu chuẩn hóa cao như lắp ráp, kiểm tra chất lượng, đóng gói và vận hành máy móc đơn giản. Những nhiệm vụ này có tính lặp lại và có thể được robot công nghiệp thay thế tương đối dễ dàng. Kinh nghiệm quốc tế cho thấy robot tập trung cao trong các ngành ô tô và điện tử, là những ngành mà Việt Nam đang tham gia sâu vào chuỗi giá trị toàn cầu. Trong khi đó, Nedelkoska & Quintini, (2018) chỉ ra rằng lao động trong các công việc có nguy cơ tự động hóa cao lại có xác suất tham gia đào tạo lại thấp hơn đáng kể. Điều này hàm ý một vòng xoáy bất lợi: nhóm lao động dễ bị thay thế nhất lại ít có cơ hội nâng cao kỹ năng để chuyển đổi nghề nghiệp. Trong bối cảnh Việt Nam, nơi hệ thống đào tạo lại và học tập suốt đời còn chưa phát triển, rủi ro này có thể làm gia tăng tính bất ổn của an ninh việc làm.

4. Rủi ro đối với các ngành sử dụng nhiều lao động

Các ngành sử dụng nhiều lao động là khu vực chịu tác động trực tiếp và rõ rệt nhất của AI, robot công nghiệp và tự động hóa thông minh. Đặc trưng của các ngành này là sử dụng số lượng lớn lao động phổ thông hoặc lao động có kỹ năng trung bình, thực hiện các nhiệm vụ mang tính lặp lại, tiêu chuẩn hóa và có thể được mã hóa thành quy trình công nghệ. Trong bối cảnh đó, khả năng thay thế bằng robot hoặc hệ thống tự động hóa trở nên tương đối khả thi về mặt kỹ thuật và ngày càng khả thi về mặt kinh tế. Theo khảo sát của ILO, ngành ô tô là một trong những lĩnh vực có mật độ robot cao nhất toàn cầu, do quy trình sản xuất có thể được phân chia thành các công đoạn lắp ráp, hàn, sơn và kiểm tra chất lượng - những nhiệm vụ dễ tự động hóa. Trong khi đó, ngành dệt may tuy phức tạp hơn về mặt kỹ thuật, nhưng các khâu như cắt vải, may đường thẳng, đóng gói và phân loại sản phẩm cũng đang dần được tích hợp công nghệ tự động.

Đối với Việt Nam, các ngành dệt may, da giày, điện tử lắp ráp và chế biến gỗ đóng vai trò quan trọng trong cơ cấu xuất khẩu và tạo việc làm cho hàng triệu lao động. Tuy nhiên, đây cũng là những ngành có tỷ lệ nhiệm vụ lặp lại cao và phụ thuộc vào chi phí lao động thấp như một lợi thế cạnh tranh. Khi robot công nghiệp và AI ngày càng rẻ hơn và hiệu quả hơn, lợi thế "lao động giá rẻ" có thể không còn nữa. Frey & Osborne, (2017) nhấn mạnh rằng các công việc mang tính lặp lại có xác suất tin học hóa cao hơn, điều này đặc biệt phù hợp với cấu trúc việc làm trong các ngành sử dụng nhiều lao động tại Việt Nam.

Ngoài tác động trực tiếp đến việc làm, tự động hóa trong các ngành sử dụng nhiều lao động còn có thể làm thay đổi cấu trúc kỹ năng nội ngành. Nedelkoska & Quintini, (2018) cũng chỉ ra rằng nhiều công việc không bị tự động hóa hoàn toàn, nhưng sẽ bị thay đổi đáng kể về nội dung nhiệm vụ. Vấn đề đặt ra là liệu lực lượng lao động hiện tại có đủ khả năng chuyển đổi để thực hiện các nhiệm vụ kỹ thuật cao hơn hay không. Một hệ quả tiềm tàng khác là gia tăng bất ổn cục bộ tại các khu công nghiệp và địa phương phụ thuộc mạnh vào một số ngành xuất khẩu. Nếu các nhà máy thu hẹp quy mô hoặc thay thế lao động bằng tự động hóa, tác động lan tỏa đến thu nhập hộ gia đình, tiêu dùng và an sinh xã hội có thể đáng kể. Điều này cho thấy rủi ro đối với các ngành sử dụng nhiều lao động không chỉ là vấn đề của doanh nghiệp, mà còn là vấn đề an ninh kinh tế - xã hội ở cấp độ vùng và quốc gia.

5. Rủi ro gia tăng bất bình đẳng trên thị trường lao động

Một trong những hệ quả quan trọng nhất của AI và tự động hóa thông minh không chỉ là nguy cơ thay thế việc làm, mà còn là sự phân hóa kỹ năng và gia tăng bất bình đẳng trên thị trường lao động. OECD (2018), dựa trên dữ liệu PIAAC tại 32 quốc gia, chỉ ra nguy cơ tự động hóa giảm dần theo trình độ học vấn và mức độ sử dụng kỹ năng trong công việc. Các vị trí công việc yêu cầu kỹ năng phân tích, sáng tạo và tương tác xã hội có xác suất tự động hóa thấp hơn đáng kể so với các công việc đòi hỏi kỹ năng cơ bản hoặc thao tác cơ học. Kết quả này hàm ý rằng AI không chỉ thay thế lao động, mà còn làm gia tăng khoảng cách giữa nhóm lao động kỹ năng cao và kỹ năng thấp. Bên cạnh đó, OECD (2018) chỉ ra rằng lao động làm công việc có nguy cơ tự động hóa cao lại ít tham gia đào tạo lại hoặc đào tạo nâng cao kỹ năng hơn. Điều này tạo ra sự bất bình đẳng khi mà những người cần đào tạo lại nhất lại ít có khả năng tiếp cận đào tạo nhất. Tình trạng này làm gia tăng nguy cơ thất nghiệp dài hạn và làm suy giảm an ninh việc làm, đặc biệt đối với lao động lớn tuổi và lao động có trình độ thấp.

Trong bối cảnh Việt Nam, vấn đề phân hóa kỹ năng có thể trở nên nghiêm trọng hơn do một số đặc điểm cấu trúc của thị trường lao động. Thứ nhất, tỷ lệ lao động qua đào tạo chính quy còn hạn chế so với yêu cầu của nền kinh tế số. Thứ hai, phần lớn lao động tập trung trong các ngành thâm dụng lao động như dệt may, da giày và lắp ráp điện tử - những ngành có hàm lượng nhiệm vụ lặp lại cao và dễ bị tự động hóa. Thứ ba, hệ thống đào tạo lại và học tập suốt đời còn đang trong quá trình hoàn thiện, chưa đủ linh hoạt để đáp ứng tốc độ chuyển đổi công nghệ nhanh chóng. Bên cạnh yếu tố trình độ học vấn, tuổi tác cũng là một biến số quan trọng. Khi mà Việt Nam đang bước vào giai đoạn già hóa dân số, sự kết hợp giữa tự động hóa và chuyển đổi nhân khẩu học có thể tạo ra áp lực kép lên an ninh việc làm.

Một chiều cạnh khác của bất bình đẳng việc làm liên quan đến giới tính và cấu trúc ngành nghề. Nghiên cứu của Shen và Zhang (2024) cho thấy tác động của AI có tính dị biệt giữa các nhóm lao động và ngành nghề. Trong một số trường hợp, AI có thể cải thiện cơ hội việc làm cho phụ nữ trong các ngành thâm dụng lao động, nhưng đồng thời cũng có thể làm suy giảm cơ hội việc làm ở các vị trí hành chính và dịch vụ văn phòng - nơi lao động nữ chiếm tỷ lệ cao. Trong điều kiện thiếu cơ chế bảo vệ đầy đủ, phân hóa kỹ năng có thể chuyển hóa thành bất bình đẳng xã hội rộng hơn.

6. Hàm ý chính sách cho Việt Nam trong bảo đảm an ninh việc làm

6.1. Giảm thiểu nguy cơ thay thế việc làm do tự động hóa nhiệm vụ

Thứ nhất, cần đẩy mạnh đào tạo lại và nâng cao kỹ năng theo hướng thích ứng với nền kinh tế số. Nội dung đào tạo không chỉ bao gồm kỹ năng số, mà còn

cần chú trọng các kỹ năng khó tự động hóa như tư duy phản biện, sáng tạo, giải quyết vấn đề và kỹ năng xã hội. Đặc biệt, cần thiết kế các chương trình đào tạo ngắn hạn, linh hoạt, gắn với nhu cầu thực tế của doanh nghiệp trong các khu công nghiệp.

Thứ hai, cần khuyến khích doanh nghiệp áp dụng mô hình "tự động hóa bổ trợ" (augmentation) thay vì thay thế hoàn toàn lao động. Điều này có thể được thực hiện thông qua các chính sách ưu đãi thuế hoặc hỗ trợ tài chính cho các doanh nghiệp đầu tư vào công nghệ đi kèm với cam kết giữ lại và đào tạo lại lao động.

Thứ ba, cần xây dựng hệ thống dự báo sớm rủi ro việc làm dựa trên dữ liệu lớn và thị trường lao động thời gian thực. Hệ thống này giúp nhận diện các ngành, nghề có nguy cơ cao bị tự động hóa để có kế hoạch can thiệp kịp thời, thay vì phản ứng bị động sau khi thất nghiệp xảy ra.

6.2. Giảm thiểu rủi ro đối với các ngành sử dụng nhiều lao động

Thứ nhất, các ngành thâm dụng lao động như dệt may, da giày, điện tử lắp ráp và logistics đang đối mặt với nguy cơ kép: tự động hóa trong nước và dịch chuyển sản xuất toàn cầu. Do đó, Chính phủ cần thiết lập các quỹ hỗ trợ chuyển đổi nghề, cung cấp trợ cấp tạm thời và đào tạo lại cho lao động bị ảnh hưởng bởi tự động hóa.

Thứ hai, cần thúc đẩy nâng cấp chuỗi giá trị trong các ngành này, chuyển từ gia công đơn giản sang các khâu có giá trị gia tăng cao hơn như thiết kế, quản lý chuỗi cung ứng và dịch vụ hậu cần thông minh. Điều này giúp giảm phụ thuộc vào lao động giản đơn và tạo ra việc làm có chất lượng cao hơn.

Thứ ba, cần hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa tiếp cận công nghệ theo hướng chuyển đổi số từng bước, tránh tình trạng "bị loại khỏi thị trường" do không đủ năng lực đầu tư công nghệ. Các chương trình hỗ trợ kỹ thuật, tín dụng ưu đãi và chuyển giao công nghệ đóng vai trò quan trọng trong quá trình này.

6.3. Hạn chế rủi ro gia tăng bất bình đẳng trên thị trường lao động

Thứ nhất, AI và tự động hóa có xu hướng làm gia tăng phân hóa kỹ năng và bất bình đẳng thu nhập nếu không có chính sách can thiệp phù hợp. Vì vậy, cần mở rộng tiếp cận giáo dục và đào tạo chất lượng cao cho các nhóm lao động yếu thế, bao gồm lao động nông thôn, lao động lớn tuổi và lao động có trình độ thấp thông qua các hình thức học tập linh hoạt (trực tuyến, blended learning).

Thứ hai, cần cải cách hệ thống an sinh xã hội theo hướng bao phủ toàn diện hơn, đặc biệt đối với lao động phi chính thức và lao động nền tảng. Điều này bao gồm mở rộng bảo hiểm xã hội tự nguyện, bảo hiểm thất nghiệp và các cơ chế hỗ trợ thu nhập linh hoạt.

Thứ ba, cần tăng cường minh bạch và trách nhiệm giải trình trong quản trị thuật toán, đặc biệt đối với các nền tảng số. Người lao động cần có quyền tiếp cận thông tin về cách thức đánh giá và phân bổ công việc, cũng như cơ chế khiếu nại rõ ràng khi bị ảnh hưởng bởi các quyết định thuật toán.

Cuối cùng, cần thúc đẩy đối thoại xã hội giữa Nhà nước, doanh nghiệp và người lao động nhằm xây dựng các chính sách lao động thích ứng với chuyển đổi số. Điều này giúp giảm xung đột lợi ích và tăng tính đồng thuận trong quá trình chuyển đổi.

Kết luận: Sự phát triển của trí tuệ nhân tạo và tự động hóa thông minh đang tạo ra những thay đổi sâu sắc đối với thị trường lao động, đặt ra cả cơ hội và thách thức đối với an ninh việc làm. Trong bối cảnh đó, bảo đảm an ninh việc làm cần được nhìn nhận như một vấn đề không chỉ mang tính kinh tế mà còn mang tính an ninh phi truyền thống, có liên quan trực tiếp đến ổn định xã hội và phát triển bền vững. Điều này đòi hỏi Việt Nam phải có cách tiếp cận chính sách chủ động, kết hợp giữa phát triển nguồn nhân lực, nâng cấp cơ cấu kinh tế và hoàn thiện hệ thống an sinh xã hội. Trí tuệ nhân tạo và tự động hóa thông minh không tất yếu dẫn đến thất nghiệp hàng loạt, nhưng nếu không có chính sách quản trị hiệu quả, có thể làm gia tăng rủi ro xã hội và bất ổn thị trường lao động. Do đó, thách thức lớn nhất đối với Việt Nam không phải là bản thân công nghệ, mà là năng lực thiết kế và thực thi chính sách nhằm bảo đảm rằng quá trình chuyển đổi số diễn ra theo hướng bao trùm, công bằng và bền vững.

Bài viết này thuộc đề tài "An ninh công việc trong kỷ nguyên tự động hóa thông minh tại các quốc gia đang phát triển: Trường hợp Việt Nam" do Quỹ NAFOSTED tài trợ, mã số 506.03-2025.19.

Tài liệu tham khảo:

Anzolin, G., Andreoni, A., & Zanfei, A. (2022). What is driving robotisation in the automotive value chain? Empirical evidence on the role of FDIs and domestic capabilities in technology adoption. Technovation, 115, 102476. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.technovation.2022.102476

Arias, O., Fukuzawa, D., Le, D. T., & Mattoo, A. (2025). Future Jobs: Robots, Artificial Intelligence, and Digital Platforms in East Asia and Pacific. World Bank.

Bentolila, S., & Bertola, G. (1990). Firing Costs and Labour Demand: How Bad is Eurosclerosis? The Review of Economic Studies, 57(3), 381-402. https://doi.org/10.2307/2298020

Burnside, W. R., Pulver, S., Fiorella, K. J., Avolio, M. L., & Alexander, S. M. (Eds.). (2022). Ulrich Beck (1986). In Foundations of Socio-Environmental Research: Legacy Readings with Commentaries (pp. 704-711). Cambridge University Press. https://doi.org/DOI: 10.1017/9781009177856.059

Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? Technological Forecasting and Social Change, 114, 254-280. https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019

Givord, P., & Maurin, E. (2004). Changes in job security and their causes: An empirical analysis for France, 1982-2002. European Economic Review, 48(3), 595-615. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0014-2921(03)00043-6

Hur, H. (2022). Job security matters: A systematic review and meta-analysis of the relationship between job security and work attitudes. Journal of Management & Organization, 28(5), 925-955. https://doi.org/https://doi.org/10.1017/jmo.2019.3

Lu, C., Du, D., Xu, X.-M., & Zhang, R. (2017). Revisiting the relationship between job demands and job performance: The effects of job security and traditionality. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 90, 28-50. https://doi.org/10.1111/joop.12158

Nedelkoska, L., & Quintini, G. (2018). Automation, skills use and training. In OECD Social, Employment and Migration Working Papers. No.202, OECD Publishing, Paris. https://doi.org/https://doi.org/https://doi.org/10.1787/2e2f4eea-en

Stuart, M., Spencer, D. A., McLachlan, C. J., & Forde, C. (2021). COVID-19 and the uncertain future of HRM: Furlough, job retention and reform. Human Resource Management Journal, 31(4), 904-917. https://doi.org/https://doi.org/10.1111/1748-8583.12395