

# XU HƯỚNG THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG TOÀN CẦU: TÁI CẤU TRÚC VIỆC LÀM VÀ YÊU CẦU MỚI ĐỐI VỚI NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO TRONG KỶ NGUYÊN SỐ

Bài trích yếu phân tích những nội dung cơ bản của 3 báo cáo quốc tế năm 2025, gồm: *Báo cáo Triển vọng việc làm của OECD 2025: Liệu chúng ta có thể vượt qua cuộc khủng hoảng nhân khẩu học?* của Tổ chức Hợp tác và Phát triển kinh tế (OECD), *Báo cáo Triển vọng việc làm và xã hội thế giới: Các xu hướng năm 2025* của Tổ chức Lao động thế giới (ILO) và *Báo cáo Tương lai việc làm 2025* của Diễn đàn Kinh tế thế giới (WEF) nhằm làm rõ những chuyển dịch lớn của thị trường lao động toàn cầu và các yêu cầu mới đối với nguồn nhân lực chất lượng cao.

## 1. Bối cảnh mới của thị trường lao động toàn cầu

Thị trường lao động toàn cầu đang bước vào giai đoạn chuyển đổi cơ cấu, được định hình bởi ba động lực lớn: Biến động nhân khẩu học, bất ổn kinh tế - xã hội kéo dài và sự bùng nổ của công nghệ số, đặc biệt là trí tuệ nhân tạo (AI). Những biến động này không chỉ làm thay đổi quan hệ cung - cầu lao động trong ngắn hạn mà còn tái định hình toàn bộ cấu trúc thị trường việc làm và yêu cầu kỹ năng trong dài hạn.

Xu hướng già hóa dân số và suy giảm lực lượng lao động đang trở thành một trong những thách thức lớn đối với các nền kinh tế

phát triển. OECD (2025) nhấn mạnh rằng, nhiều quốc gia thành viên OECD đã bước qua “điểm ngoặt nhân khẩu học” khi quy mô dân số trong độ tuổi 20-64 bắt đầu giảm và dự kiến tiếp tục suy giảm đến năm 2060. Tỷ lệ người cao tuổi tăng nhanh làm đẩy lên nguy cơ suy giảm tốc độ tăng trưởng GDP bình quân đầu người và gia tăng áp lực đối với hệ thống an sinh xã hội. Trong bối cảnh đó, thách thức không còn chủ yếu là thiếu việc làm mà chuyển sang nguy cơ thiếu hụt nguồn cung lao động, đặc biệt trong những ngành đòi hỏi kỹ năng cao và dịch vụ chăm sóc xã hội.

Đồng thời với xu hướng nhân khẩu học, báo cáo của ILO (2025) cho thấy bức tranh thị trường lao động toàn cầu vẫn tiềm ẩn nhiều bất cân đối. Mặc dù tỷ lệ thất nghiệp toàn cầu đã giảm xuống khoảng 5% nhưng việc làm phi chính thức, chênh lệch giới và khoảng cách kỹ năng vẫn phổ biến ở nhiều khu vực. Tỷ lệ thanh niên không tham gia học tập, đào tạo hoặc làm việc (NEET) tiếp tục ở mức cao tại nhiều quốc gia có thu nhập trung bình và thấp, phản ánh những rào cản cơ cấu trong quá trình chuyển dịch việc làm.

Trong bối cảnh đó, sự phát triển nhanh chóng của công nghệ số, tự động hóa và AI đang trở thành lực đẩy mạnh mẽ của quá trình

tái cấu trúc thị trường lao động. WEF (2025) dự báo rằng, trong giai đoạn 2025-2030, khoảng 22% tổng số việc làm hiện nay sẽ bị tái cấu trúc do tác động của các xu hướng công nghệ, kinh tế và môi trường. Điều này cho thấy, thị trường lao động không chỉ đối mặt với những biến động mang tính chu kỳ, mà đang bước vào một thời kỳ “chuyển dịch cấu trúc sâu”, nơi nội dung công việc, kỹ năng và mô hình tổ chức lao động đều thay đổi.

Tổng hợp từ cả ba báo cáo cho thấy một thực tế rõ ràng: Thị trường lao động toàn cầu đang chuyển từ trạng thái tương đối ổn định sang trạng thái biến động liên tục, đòi hỏi sự thích ứng nhanh chóng của cả người lao động, doanh nghiệp và hệ thống chính sách.

## 2. Những xu hướng nổi bật: Thị trường lao động bước vào giai đoạn “chuyển dịch cấu trúc sâu”

*Thứ nhất*, một trong những xu hướng nổi bật nhất là sự phân hóa rõ rệt giữa các nhóm nghề. Theo WEF (2025), các nghề tăng trưởng nhanh nhất trong giai đoạn tới tập trung chủ yếu ở lĩnh vực công nghệ và chuyển đổi xanh, như: Chuyên gia AI và học máy, chuyên gia dữ liệu lớn, chuyên gia an ninh mạng, kỹ sư năng lượng tái tạo và chuyên gia xe điện - xe tự hành... Bên cạnh đó, các nghề trong lĩnh vực chăm sóc sức khỏe, giáo dục và dịch vụ xã hội cũng được dự báo tăng mạnh do tác động của già hóa dân số và nhu cầu phúc lợi gia tăng. Ngược lại, các nghề mang tính lặp lại, dễ chuẩn hóa và tự động hóa như: Nhân viên hành chính, thư ký, nhập liệu, thu ngân hay giao dịch viên ngân hàng được dự báo sẽ suy giảm đáng kể. Tuy nhiên, sự suy giảm này không đồng nghĩa với

việc toàn bộ ngành nghề biến mất, mà chủ yếu là sự thay đổi về nội dung và cấu trúc công việc trong từng ngành.

*Thứ hai*, quá trình tái cấu trúc không đơn thuần là sự thay thế một số vị trí việc làm, mà là sự chuyển dịch nghề nghiệp trên quy mô lớn. WEF (2025) ước tính, trong giai đoạn 2025-2030, sẽ có khoảng 170 triệu việc làm mới được tạo ra, trong khi khoảng 92 triệu việc làm sẽ biến mất. Sự gia tăng ròng về việc làm thực chất là kết quả của quá trình tái phân bổ lao động giữa các ngành, nghề. Bên cạnh đó, OECD cho rằng, trong bối cảnh thiếu hụt lao động do già hóa dân số, tăng trưởng kinh tế ngày càng phụ thuộc vào khả năng tái phân bổ nguồn nhân lực và nâng cao năng suất lao động. Điều này cho thấy, thách thức của thị trường lao động không chỉ là tạo thêm việc làm mà là chuyển đổi người lao động từ các nghề suy giảm sang các nghề đang gia tăng. Đây chính là biểu hiện của một “chuyển dịch cấu trúc sâu”, nơi cơ cấu nghề nghiệp, mô hình tổ chức và chuỗi giá trị đều thay đổi.

*Thứ ba*, sự thay đổi các yêu cầu về kỹ năng. Theo WEF (2025), khoảng 39% bộ kỹ năng hiện tại của người lao động sẽ thay đổi hoặc trở nên lỗi thời trong vòng 5 năm tới. Những kỹ năng tăng trưởng nhanh nhất bao gồm: AI và dữ liệu lớn (Big Data), an ninh mạng, tư duy phân tích, sáng tạo, khả năng thích ứng và học tập suốt đời. Ngược lại, các kỹ năng mang tính thao tác lặp lại và công việc hành chính đơn thuần có xu hướng giảm tầm quan trọng. ILO (2025) cảnh báo rằng, nếu quá trình chuyển đổi kỹ năng không được quản lý hiệu quả, bất bình đẳng trong thị trường lao động có thể gia tăng, khi lao

động có trình độ cao hưởng lợi nhiều hơn, còn lao động kỹ năng thấp có nguy cơ bị loại khỏi các ngành tăng trưởng. Như vậy, thị trường lao động hiện đại không còn chủ yếu đánh giá qua bằng cấp, mà ngày càng coi trọng năng lực thích ứng và khả năng cập nhật kỹ năng liên tục.

*Thứ tư*, tái đào tạo trở thành chiến lược bắt buộc. Trước sự thay đổi nhanh chóng của cấu trúc thị trường việc làm và yêu cầu kỹ năng, việc tái đào tạo và nâng cao kỹ năng không còn là lựa chọn mà trở thành chiến lược bắt buộc của doanh nghiệp. Theo WEF (2025), 85% doanh nghiệp có kế hoạch ưu tiên nâng cao kỹ năng cho lực lượng lao động hiện tại; 70% dự kiến tuyển dụng nhân sự có kỹ năng mới; và 51% doanh nghiệp có kế hoạch tái bố trí nhân sự sang các vị trí tăng trưởng. Doanh nghiệp ngày càng ưu tiên những năng lực như: Tư duy phân tích, sáng tạo, tính linh hoạt và khả năng học tập suốt đời. Xu hướng này cho thấy sự chuyển dịch từ mô hình quản trị nhân sự truyền thống sang quản trị năng lực và quản trị chuyển đổi.

### 3. Hàm ý đối với phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Trước những chuyển dịch cấu trúc sâu rộng của thị trường lao động, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cần được tiếp cận theo hướng toàn diện hơn, gắn với phát triển công nghệ, chuyển đổi xanh và bao trùm xã hội.

*Thứ nhất*, chú trọng đẩy mạnh mô hình học tập suốt đời. OECD (2025) nhấn mạnh rằng, trong bối cảnh già hóa dân số, duy trì tăng trưởng kinh tế phụ thuộc nhiều vào việc nâng cao kỹ năng của lực lượng lao động ở mọi độ tuổi, đặc biệt là nhóm trung niên và cao tuổi. Điều này đòi hỏi hệ thống giáo dục và đào tạo phải linh hoạt hơn, cho phép người lao động quay lại học tập và chuyển đổi nghề nghiệp nhiều lần trong suốt vòng đời lao động.

*Thứ hai*, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phải kết hợp giữa kỹ năng số và kỹ năng xanh. WEF (2025) xác định công nghệ và chuyển đổi xanh là hai động lực chính của tăng trưởng việc làm trong giai đoạn tới. Do đó, nguồn nhân lực trong tương lai cần vừa thành thạo công nghệ số, vừa có hiểu biết về phát triển bền vững và kinh tế xanh.

*Thứ ba*, chính sách thị trường lao động cần mang tính chủ động và bao trùm. ILO (2025) nhấn mạnh vai trò của việc làm bền vững và công bằng xã hội trong quá trình chuyển đổi. Điều này bao gồm việc hỗ trợ thanh niên, phụ nữ và các nhóm dễ bị tổn thương tiếp cận đào tạo và việc làm chất lượng cao; đồng thời, thúc đẩy các chính sách khuyến khích doanh nghiệp đầu tư vào nâng cao kỹ năng cho người lao động ■

**NGUYỄN PHƯƠNG** tóm lược và giới thiệu

#### TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. ILO (2025), *World employment and social outlook: Trends 2025*, <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-employment-and-social-outlook-trends-2025>
2. OECD (2025), *OECD employment outlook 2025: Can we get through the demographic crunch?*, OECD Publishing, <https://doi.org/10.1787/194a947b-en>
3. WEF (2025), *Future of jobs report 2025*, <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/>