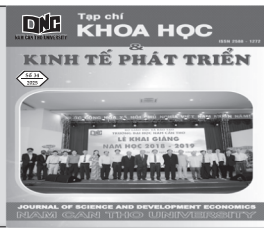
Tạp chí Khoa học và Kinh tế Phát triển
Trường Đại học Nam Cần Thơ

Website: jsde.nctu.edu.vn



Quy định về chấm dứt hợp đồng lao động trong bối cảnh AI phát triển thay thế người lao động: Kinh nghiệm một số quốc gia và kiến nghị hoàn thiện pháp luật Việt Nam

Nguyễn Nam Trung[1]

[1]*Khoa Luật, Trường Đại học Kinh tế - Tài chính thành phố Hồ Chí Minh*

[*]*Người chịu trách nhiệm bài viết: Nguyễn Nam Trung*

Ngày nhận bài: 19/02/2025
Ngày phản biện: 14/03/2025
Ngày duyệt đăng: 30/3/2025

Title: *Regulations on Employment Contract Termination in the Age of AI-Driven Workforce Replacement: Comparative Insights and legal recommendations for Vietnam*

Keywords: *artificial intelligence, corporate social responsibility, technological change, termination of labor contracts, worker protection*

Từ khóa: *chấm dứt hợp đồng lao động, bảo vệ người lao động, thay đổi công nghệ, trí tuệ nhân tạo, trách nhiệm xã hội doanh nghiệp*

ABSTRACT

The Fourth Industrial Revolution, particularly the rapid advancement of artificial intelligence (AI), is profoundly transforming the global labor market. In Vietnam, labor-intensive industries such as textiles, manufacturing, and assembly are significantly impacted as AI and automation replace workers. Although the 2019 Labor Code includes provisions for terminating labor contracts due to technological changes (Articles 42 and 44), it does not specifically address cases where AI replaces human labor, creating legal gaps and risking violations of workers' rights. The current legal framework reveals several shortcomings: a lack of mechanisms for retraining, weak oversight, the absence of a transition support fund, and insufficient penalties for violations. Drawing from international experiences (Germany, Japan, the U.S., South Korea, and Singapore), practical solutions include establishing labor transition funds, mandating retraining programs, and strengthening enforcement mechanisms. This paper proposes refining Vietnam's legal framework by clarifying the definition of technological changes, requiring businesses to implement retraining programs, establishing a labor transition support fund, and promoting lifelong learning strategies. Coordination between the state, businesses, and workers is essential to ensure a balanced approach that protects workers' rights while fostering a sustainable and equitable labor market in the digital age.

TÓM TẮT

Cuộc Cách mạng Công nghiệp 4.0, đặc biệt là sự phát triển mạnh mẽ của trí tuệ nhân tạo (AI), đang tạo ra những thay đổi sâu sắc trong thị trường lao động toàn cầu. Tại Việt Nam, các ngành sử dụng

nhiều lao động phổ thông như dệt may, chế biến, và lắp ráp chịu ảnh hưởng lớn khi AI và tự động hóa thay thế người lao động. Mặc dù Bộ luật Lao động 2019 có quy định về chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi công nghệ (Điều 42, 44), nhưng chưa cụ thể hóa tình huống AI thay thế lao động, dẫn đến khoảng trống pháp lý và nguy cơ xâm phạm quyền lợi người lao động. Ngoài ra, thực trạng hiện nay cho thấy, pháp luật còn nhiều bất cập: thiếu cơ chế hỗ trợ tái đào tạo, giám sát yếu kém, chưa có quỹ hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp và chế tài xử lý vi phạm chưa đủ mạnh. Từ kinh nghiệm quốc tế (Đức, Nhật Bản, Mỹ, Hàn Quốc, Singapore), việc xây dựng quỹ chuyển đổi nghề nghiệp, bắt buộc đào tạo lại kỹ năng và tăng cường chế tài là những giải pháp thiết thực. Bài viết đề xuất hoàn thiện pháp luật Việt Nam theo hướng cụ thể hóa khái niệm thay đổi công nghệ, yêu cầu doanh nghiệp thực hiện trách nhiệm đào tạo lại, thành lập quỹ hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp và phát triển chiến lược học tập suốt đời. Sự phối hợp giữa nhà nước, doanh nghiệp và người lao động sẽ đảm bảo hài hòa lợi ích, góp phần xây dựng thị trường lao động bền vững và công bằng trong kỷ nguyên số hóa.

1. GIỚI THIỆU

Cuộc Cách mạng Công nghiệp lần thứ tư, đặc biệt là sự bùng nổ của trí tuệ nhân tạo (AI), đã và đang tạo ra những thay đổi sâu sắc trong nền kinh tế toàn cầu, trong đó có thị trường lao động. Theo báo cáo của Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế [12], AI và tự động hóa có thể thay thế từ 14% đến 47% số việc làm trên thế giới trong vòng 15-20 năm tới, đặc biệt là trong các ngành có tỷ lệ lao động thủ công cao. Tại Hoa Kỳ, AI và robot công nghiệp đã thay thế hơn 2,7 triệu lao động trong ngành sản xuất từ năm 2000 đến nay [3]. Ở Trung Quốc, các tập đoàn lớn như Foxconn và Alibaba đã giảm 30-40% lao động tại các nhà máy lắp ráp nhờ vào công nghệ robot [9]. Với khả năng tự học, phân tích dữ liệu và thực hiện công việc chính xác, AI không chỉ giúp các doanh nghiệp nâng cao năng suất lao động, giảm chi phí sản xuất, mà còn dần thay thế một số lượng lớn lao động trong các công việc có tính lặp lại, ít sáng tạo [4].

Tại Việt Nam, sự phát triển của AI cũng đang tác động mạnh mẽ đến cơ cấu lao động, đặc biệt trong các ngành dệt may, chế biến, vận tải và sản xuất lắp ráp. Theo báo cáo năm 2021 của Tổ chức Lao động Quốc tế [9], khoảng 70% lao động Việt Nam trong các lĩnh vực này có nguy cơ bị thay thế bởi tự động hóa và AI trong vòng 10 năm tới. Trong ngành dệt may, chiếm khoảng 15% GDP và sử dụng gần 3 triệu lao động, nhiều nhà máy đã cắt giảm nhân công do ứng dụng dây chuyền sản xuất tự động và robot công nghiệp [20]. Ví dụ, các nhà máy tại Bình Dương, Đồng Nai đã giảm tới 30% nhân công khi chuyển đổi sang hệ thống tự động hóa [17]. Trong ngành lắp ráp điện tử, hơn 1.500 lao động đã bị cắt giảm tại Bắc Ninh khi các công ty thay thế lao động bằng dây chuyền sản xuất AI [19]. Những số liệu này cho thấy việc

chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi công nghệ và AI không còn là một xu hướng tương lai mà đã trở thành thực tế tại Việt Nam.

Tuy nhiên, dù Bộ luật Lao động 2019 của Việt Nam đã có quy định về chấm dứt hợp đồng lao động vì lý do thay đổi cơ cấu, công nghệ (Điều 42) hoặc vì lý do kinh tế (Điều 44), nhưng chưa có quy định cụ thể về việc chấm dứt hợp đồng do AI thay thế lao động. Điều này tạo ra khoảng trống pháp lý, khiến việc thực hiện quyền chấm dứt hợp đồng trở nên không rõ ràng, thiếu minh bạch và khó đảm bảo quyền lợi của người lao động [6]. Bên cạnh đó, việc chấm dứt hợp đồng lao động trong bối cảnh AI phát triển không đồng nghĩa với việc "*xử lý kỷ luật sa thải người lao động*" theo nội hàm Điều 125 Bộ luật Lao động 2019, vì nó không xuất phát từ lỗi của người lao động mà là do thay đổi khách quan của doanh nghiệp.

Hệ quả là người lao động – nhóm yếu thế trong quan hệ lao động – có nguy cơ bị ảnh hưởng nghiêm trọng. Một số doanh nghiệp có thể lợi dụng lỗ hổng pháp lý để đơn phương chấm dứt hợp đồng mà không thực hiện đầy đủ nghĩa vụ hỗ trợ tái đào tạo, tìm kiếm việc làm mới hoặc chi trả các khoản trợ cấp thích đáng [1]. Điều này không chỉ dẫn đến tranh chấp lao động, mà còn có thể gây bất ổn xã hội và làm gia tăng tỷ lệ thất nghiệp dài hạn [17].

Trong bối cảnh Việt Nam hội nhập kinh tế toàn cầu, thực hiện các cam kết CPTPP, EVFTA và hướng đến nền kinh tế số, việc xây dựng một khung pháp lý rõ ràng, minh bạch về chấm dứt hợp đồng lao động do AI thay thế là yêu cầu cấp thiết [10]. Nghiên cứu này nhằm phân tích thực trạng pháp luật hiện hành, đánh giá những bất cập, đồng thời đề xuất giải pháp hoàn thiện khung pháp lý để đảm bảo quyền lợi của người lao động và hài hòa lợi ích giữa doanh nghiệp và người lao động trong kỷ nguyên số hóa.

2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Nghiên cứu này sử dụng ba phương pháp chính: phân tích - tổng hợp tài liệu, so sánh pháp luật, và phân tích chính sách để đánh giá thực trạng pháp luật Việt Nam về chấm dứt hợp đồng lao động trong bối cảnh AI thay thế người lao động, đồng thời đề xuất giải pháp hoàn thiện pháp luật phù hợp với xu hướng quốc tế.

Trước hết, phương pháp phân tích - tổng hợp tài liệu được sử dụng để thu thập và đánh giá các quy định hiện hành trong Bộ luật Lao động 2019, các báo cáo từ Tổ chức Lao động Quốc tế [9], Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội Việt Nam [6], và các nghiên cứu học thuật về tác động của AI đối với việc làm [1]. Việc phân tích này giúp xác định các khoảng trống pháp lý, những điểm bất cập trong quy định hiện hành về chấm dứt hợp đồng lao động và quyền lợi của người lao động bị ảnh hưởng bởi công nghệ mới.

Thứ hai, phương pháp so sánh pháp luật được áp dụng nhằm đối chiếu quy định của Việt Nam với các quốc gia có chính sách tiến bộ về bảo vệ người lao động trong bối cảnh AI phát triển, bao gồm Đức, Nhật Bản, Hoa Kỳ, Hàn Quốc và Singapore [8],[10],[13]. Các quốc gia này đã triển khai nhiều cơ chế hỗ trợ như quỹ chuyển đổi nghề nghiệp, chương trình đào tạo lại kỹ năng bắt buộc, và quy định về trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc hỗ trợ người lao động bị mất việc làm. Việc so sánh giúp nhận diện các mô hình chính sách hiệu quả và khả năng áp dụng vào Việt Nam.

Cuối cùng, phương pháp phân tích chính sách giúp đánh giá mức độ phù hợp của các quy định hiện hành và khả năng điều chỉnh pháp luật để phù hợp với thực tiễn kinh tế - xã hội trong kỷ nguyên số hóa [16]. Nghiên cứu tập trung vào

việc đánh giá các chính sách hỗ trợ người lao động bị mất việc làm do AI, bao gồm cơ chế bồi thường, đào tạo lại và chuyển đổi nghề nghiệp. Từ đó, đề xuất các khuyến nghị chính sách nhằm cân bằng lợi ích giữa doanh nghiệp và người lao động, đảm bảo thị trường lao động phát triển bền vững.

3. KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN

3.1 Chấm dứt hợp đồng lao động trong bối cảnh AI

3.1.1 Chấm dứt hợp đồng lao động trong bối cảnh AI phát triển

Chấm dứt hợp đồng lao động do AI thay thế là quá trình doanh nghiệp kết thúc quan hệ lao động với người lao động do sự xuất hiện và ứng dụng trí tuệ nhân tạo (AI), tự động hóa hoặc công nghệ số hóa làm giảm hoặc loại bỏ nhu cầu sử dụng lao động trong một số vị trí công việc nhất định [9]. Khác với các hình thức chấm dứt hợp đồng khác như đơn phương chấm dứt hợp đồng do vi phạm kỷ luật (Điều 125 Bộ luật Lao động 2019) hoặc chấm dứt do lý do kinh tế (Điều 42, Điều 44 Bộ luật Lao động 2019), việc chấm dứt hợp đồng do AI thay thế không phải do lỗi của người lao động mà xuất phát từ sự thay đổi công nghệ trong doanh nghiệp [2].

Một trong những đặc điểm quan trọng của chấm dứt hợp đồng lao động do AI thay thế là nguyên nhân không xuất phát từ yếu tố cá nhân hay năng lực làm việc của người lao động mà chủ yếu do doanh nghiệp ứng dụng công nghệ mới để tối ưu hóa sản xuất và cắt giảm chi phí. Trong nhiều ngành công nghiệp, AI và tự động hóa đã thay thế nhanh chóng những công việc có quy trình cố định, ít đòi hỏi tư duy sáng tạo, chẳng hạn như các công đoạn trong dây chuyền lắp ráp, vận hành máy móc, nhập dữ liệu, hay kế toán cơ bản [3]. Điều này khiến người lao động không còn vị trí phù hợp dù họ vẫn có năng lực làm việc.

Sự phát triển mạnh mẽ của AI và tự động hóa đang định hình lại thị trường lao động Việt Nam, đặc biệt trong các ngành sử dụng nhiều lao động thủ công. Theo báo cáo của Tổ chức Lao động Quốc tế [9], các công nghệ tiên tiến này đang làm giảm mạnh nhu cầu nhân lực trong một số lĩnh vực như sản xuất, chế biến, vận tải và dịch vụ. Trong ngành dệt may – lĩnh vực chiếm tỷ trọng đáng kể trong nền kinh tế và sử dụng hàng triệu lao động – nhiều doanh nghiệp đã triển khai dây chuyền sản xuất tự động, giảm dần sự phụ thuộc vào lao động phổ thông. Việc ứng dụng robot công nghiệp và hệ thống quản lý thông minh không chỉ giúp doanh nghiệp tối ưu hóa chi phí mà còn làm thay đổi cấu trúc nhân sự, theo hướng cắt giảm số lượng lớn công nhân trực tiếp.

Xu hướng này không chỉ giới hạn trong ngành sản xuất mà còn mở rộng sang các lĩnh vực dịch vụ như tài chính, kế toán và chăm sóc khách hàng. AI đang dần thay thế con người trong nhiều công việc liên quan đến xử lý dữ liệu, dự đoán tài chính và giao tiếp khách hàng, làm gia tăng tình trạng mất việc trong nhóm lao động trình độ trung bình [5]. Những chuyển đổi này đặt ra yêu cầu cấp thiết về các chính sách hỗ trợ tái đào tạo và thích ứng với công nghệ mới nhằm bảo vệ quyền lợi của người lao động trong bối cảnh AI phát triển mạnh mẽ.

Không chỉ ảnh hưởng đến lao động phổ thông, AI còn tác động mạnh đến cả lao động kỹ thuật, đặc biệt trong các lĩnh vực tài chính, dịch vụ khách hàng, và phân tích dữ liệu. Các hệ thống AI có khả năng xử lý khối lượng dữ liệu khổng lồ với độ chính xác cao đang thay thế dần các vị trí như kiểm toán viên, nhân viên tư vấn tài chính hay chuyên viên nhập liệu. Theo một nghiên cứu của

Brynjolfsson & McAfee [2], nhiều doanh nghiệp dịch vụ tại châu Á đã giảm đến 40% số lượng nhân viên hỗ trợ khách hàng nhờ ứng dụng Chatbot AI.

Bên cạnh những tác động đến việc làm, chấm dứt hợp đồng lao động do AI thay thế còn tạo ra khoảng trống pháp lý về bảo vệ quyền lợi lao động. Hiện tại, Bộ luật Lao động 2019 chưa có quy định cụ thể về việc chấm dứt hợp đồng lao động khi AI thay thế con người, dẫn đến nguy cơ doanh nghiệp lợi dụng khoảng trống này để tinh giản nhân sự mà không có trách nhiệm đào tạo lại hoặc hỗ trợ người lao động chuyển đổi nghề nghiệp [7]. Một ví dụ điển hình là tại một doanh nghiệp sản xuất ô tô ở TP.HCM, công ty đã giảm hơn 500 công nhân do chuyển đổi sang hệ thống sản xuất tự động, nhưng không có phương án hỗ trợ đào tạo lại, dẫn đến mâu thuẫn lao động kéo dài [11]. Điều này cho thấy sự cần thiết của việc bổ sung các quy định pháp luật nhằm bảo vệ quyền lợi của người lao động trong bối cảnh AI phát triển mạnh mẽ.

Trước những thách thức đặt ra, nhiều quốc gia đã triển khai các chính sách bảo vệ người lao động trong bối cảnh AI thay thế. Đức, Nhật Bản và Hoa Kỳ đều đã xây dựng quỹ hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp, chương trình đào tạo lại kỹ năng và yêu cầu doanh nghiệp thông báo sớm về kế hoạch cắt giảm lao động do thay đổi công nghệ [8],[10],[13]. Trong khi đó, tại Việt Nam, các chính sách này chưa được cụ thể hóa, dẫn đến tình trạng nhiều người lao động mất việc mà không có cơ chế hỗ trợ thích hợp.

3.1.2 Vai trò và ý nghĩa của việc chấm dứt hợp đồng lao động trong bối cảnh AI phát triển

Thứ nhất, giúp doanh nghiệp tái cấu trúc tổ chức và nâng cao hiệu quả hoạt động. Việc ứng dụng trí tuệ nhân tạo (AI) vào sản xuất giúp các doanh nghiệp giảm chi phí nhân công, nâng cao năng suất lao động và cải thiện chất lượng sản phẩm [2]. Điều này đặc biệt quan trọng trong bối cảnh cạnh tranh toàn cầu ngày càng khốc liệt, khi các doanh nghiệp buộc phải tối ưu hóa bộ máy tổ chức để đảm bảo hiệu quả hoạt động [4]. Theo Bộ luật Lao động Việt Nam (2019, Điều 42, 44), khi thay đổi cơ cấu hoặc áp dụng công nghệ mới, doanh nghiệp có quyền chấm dứt hợp đồng lao động đối với những vị trí công việc không còn phù hợp. Việc này giúp doanh nghiệp thích nghi với mô hình sản xuất hiện đại, giảm thiểu lãng phí lao động không cần thiết, đồng thời nâng cao năng lực cạnh tranh trong nền kinh tế số hóa [9].

Thứ hai, đảm bảo quyền lợi cho người lao động thông qua các cơ chế hỗ trợ thích hợp. Dù việc chấm dứt hợp đồng lao động là xu hướng không thể tránh khỏi trong tiến trình phát triển công nghệ, nhưng pháp luật cần có những quy định nhằm bảo vệ quyền lợi chính đáng của người lao động bị ảnh hưởng [3]. Các chính sách như trợ cấp mất việc, đào tạo lại kỹ năng, và hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp đóng vai trò quan trọng trong việc giúp người lao động tái hòa nhập thị trường lao động [9]. Nghiên cứu từ Hiệp hội Dệt May Việt Nam [10] chỉ ra rằng hơn 30% lao động ngành dệt may bị mất việc do AI thay thế đã gặp khó khăn trong việc tìm việc làm mới do thiếu chương trình đào tạo lại kỹ năng phù hợp. Nếu không có các biện pháp bảo vệ này, người lao động có thể bị đẩy vào tình trạng thất nghiệp kéo dài, gây mất cân bằng xã hội và bất ổn kinh tế [7].

Thứ ba, thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội trong kỷ nguyên số hóa. Khi AI thay thế một phần lực lượng lao động, nếu có cơ chế pháp lý rõ ràng và công bằng, doanh nghiệp sẽ tự tin đầu tư vào công nghệ mới mà không làm ảnh hưởng tiêu cực đến đời sống người lao động [4]. Quá trình này

giúp thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội bền vững, phù hợp với xu hướng hội nhập và chuyển đổi số toàn cầu [5]. Kinh nghiệm từ Đức và Nhật Bản cho thấy rằng các chính sách hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp và tái đào tạo đã giúp hơn 65% lao động bị ảnh hưởng bởi tự động hóa tìm được công việc mới trong vòng 12 tháng [9]. Đây là minh chứng cho việc xây dựng cơ chế pháp lý hợp lý, không chỉ tạo điều kiện cho doanh nghiệp phát triển, mà còn đảm bảo quyền lợi chính đáng của người lao động trong thời đại AI.

3.1.3 Lý thuyết nghiên cứu

Nghiên cứu này được tiếp cận dựa trên hai lý thuyết chính:

Thứ nhất, Lý thuyết trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (Corporate Social Responsibility - CSR). Lý thuyết CSR nhấn mạnh rằng doanh nghiệp không chỉ theo đuổi mục tiêu lợi nhuận mà còn phải có trách nhiệm với xã hội và cộng đồng, bao gồm trách nhiệm đối với người lao động [11]. Trong bối cảnh AI thay thế lao động, CSR yêu cầu các doanh nghiệp đảm bảo quyền lợi cho những nhân viên bị mất việc bằng cách đào tạo lại, hỗ trợ tìm việc làm mới hoặc đền bù xứng đáng [12]. Theo quan điểm này, CSR không chỉ là nghĩa vụ pháp lý mà còn mang ý nghĩa đạo đức và chiến lược, giúp xây dựng hình ảnh doanh nghiệp bền vững, tạo lợi thế cạnh tranh trên thị trường [13]. Một số quốc gia như Đức và Nhật Bản đã áp dụng CSR như một công cụ hỗ trợ người lao động bị ảnh hưởng bởi tự động hóa thông qua việc yêu cầu doanh nghiệp đóng góp vào quỹ đào tạo lại kỹ năng [9].

Thứ hai, Lý thuyết bảo vệ quyền lợi người lao động trong nền kinh tế thị trường. Trong nền kinh tế thị trường, người lao động thường ở vị thế yếu hơn so với người sử dụng lao động, dẫn đến nguy cơ bị sa thải đột ngột và thiếu cơ chế bảo vệ [14]. Vì vậy, pháp luật đóng vai trò quan trọng trong việc cân bằng quan hệ lao động và bảo vệ quyền lợi người lao động thông qua các quy định như thông báo trước, hỗ trợ tái đào tạo và chi trả trợ cấp mất việc [9]. Khi AI thay thế con người, các quốc gia có nền kinh tế phát triển như Hoa Kỳ và Hàn Quốc đã xây dựng cơ chế pháp lý cụ thể nhằm hỗ trợ người lao động chuyển đổi nghề nghiệp, bao gồm chương trình đào tạo kỹ năng số và trợ cấp thất nghiệp mở rộng [5].

Chấm dứt hợp đồng lao động trong bối cảnh AI phát triển là một vấn đề hai mặt. Một mặt, nó giúp doanh nghiệp nâng cao năng lực cạnh tranh, tối ưu hóa sản xuất và thích nghi với công nghệ số hóa [4]. Mặt khác, nếu không có các cơ chế pháp lý phù hợp, nó có thể gây ra hệ lụy nghiêm trọng đối với người lao động, dẫn đến bất ổn xã hội [3]. Do đó, nghiên cứu này dựa trên lý thuyết trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp và lý thuyết bảo vệ quyền lợi người lao động, nhằm làm rõ thực trạng pháp luật Việt Nam và đề xuất các giải pháp hoàn thiện khung pháp lý, đảm bảo lợi ích hài hòa giữa doanh nghiệp và người lao động trong thời đại AI và tự động hóa.

3.2 Thực trạng pháp luật việt nam về chấm dứt hợp đồng lao động trong bối cảnh ai phát triển

3.2.1 Quy định của pháp luật Việt Nam về chấm dứt hợp đồng lao động trong bối cảnh AI phát triển

Bộ luật Lao động năm 2019 của Việt Nam hiện hành đã có quy định về các trường hợp người sử dụng lao động được quyền chấm dứt hợp đồng lao động, bao gồm các lý do liên quan đến thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế [2]. Cụ thể, Điều 42 quy định rằng doanh nghiệp có thể chấm dứt hợp đồng lao động nếu có sự thay đổi về quy trình sản xuất, máy móc, thiết bị, hoặc ứng dụng công nghệ mới, dẫn đến giảm nhu cầu lao

động. Trong khi đó, Điều 44 yêu cầu doanh nghiệp phải thông báo trước cho người lao động trong một khoảng thời gian nhất định và có trách nhiệm chi trả trợ cấp mất việc cho những lao động có thời gian làm việc từ 12 tháng trở lên [2]. Ngoài ra, pháp luật Việt Nam cũng yêu cầu doanh nghiệp phải xây dựng phương án sử dụng lao động khi có sự thay đổi lớn về công nghệ. Các phương án này phải đảm bảo quyền lợi cơ bản của người lao động, bao gồm đào tạo lại kỹ năng hoặc hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp, giúp họ tìm kiếm công việc mới phù hợp với thị trường lao động [9]. Điều này phù hợp với thực tiễn ở nhiều quốc gia phát triển, nơi các chương trình hỗ trợ người lao động tái hòa nhập thị trường lao động khi công nghệ thay thế con người đã trở thành một chính sách phổ biến [5].

Như vậy, pháp luật Việt Nam đã bước đầu đề cập đến quyền chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp thay đổi công nghệ. Tuy nhiên, với sự phát triển nhanh chóng và sâu rộng của trí tuệ nhân tạo (AI), các quy định hiện hành vẫn còn khá chung chung, chưa đủ cụ thể và rõ ràng để bảo vệ quyền lợi của người lao động trong bối cảnh AI thay thế con người. Các chuyên gia lao động cảnh báo rằng khoảng trống pháp lý này có thể dẫn đến tình trạng lạm dụng từ phía doanh nghiệp, khiến nhiều lao động bị sa thải mà không có đủ biện pháp hỗ trợ [14]. Vì vậy, việc hoàn thiện khung pháp lý để điều chỉnh các vấn đề liên quan đến trí tuệ nhân tạo và tự động hóa trong quan hệ lao động là điều cần thiết nhằm bảo đảm tính minh bạch, công bằng và bảo vệ quyền lợi của người lao động [9].

3.2.2 Những bất cập trong việc bảo đảm việc làm của người lao động khi AI phát triển

Thứ nhất, quy định về thay đổi công nghệ còn thiếu cụ thể. Bộ luật Lao động 2019 chỉ nhắc đến khái niệm "thay đổi công nghệ" như một trong những căn cứ chấm dứt hợp đồng lao động (Điều 42), bao gồm thay đổi về quy trình sản xuất, máy móc, thiết bị và công nghệ mới [2]. Tuy nhiên, luật chưa làm rõ việc AI và tự động hóa thay thế người lao động có phải là một dạng thay đổi công nghệ hay không. Điều này dẫn đến lỗ hổng pháp lý, tạo điều kiện để doanh nghiệp lạm dụng quy định nhằm tinh giản nhân sự mà không có phương án hỗ trợ thích đáng [9]. Theo báo cáo của Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) năm 2022, có hơn 60.000 công nhân ngành sản xuất bị mất việc do doanh nghiệp chuyển sang sử dụng robot tự động và AI [10]. Một công ty l ắp ráp linh kiện điện tử tại khu công nghiệp Bắc Ninh đã thay thế hơn 1.500 lao động bằng dây chuyền sản xuất tự động vào năm 2021 nhưng không xây dựng phương án tái bố trí lao động hay hỗ trợ họ chuyển đổi nghề nghiệp.

Thứ hai, chưa có cơ chế hỗ trợ đào tạo lại kỹ năng cho người lao động. Hiện nay, pháp luật Việt Nam chỉ yêu cầu doanh nghiệp chi trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động bị chấm dứt hợp đồng lao động vì thay đổi công nghệ (Điều 44, Bộ luật Lao động, 2019) [2]. Tuy nhiên, đào tạo lại kỹ năng để giúp người lao động chuyển đổi nghề nghiệp vẫn chưa được quy định là nghĩa vụ bắt buộc đối với doanh nghiệp [5]. Trong bối cảnh AI phát triển, người lao động – đặc biệt là lao động phổ thông – dễ rơi vào tình trạng thiếu kỹ năng và không đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động mới [9]. Theo Hiệp hội Dệt May Việt Nam (VITAS, 2022), trong năm 2022, khoảng 38.000 lao động trong ngành dệt may bị mất việc do dây chuyền tự động hóa. Trong số này, chỉ 10% được doanh nghiệp hỗ trợ đào tạo lại kỹ năng để chuyển sang các công việc khác, trong khi 90% còn lại rơi vào tình trạng thất nghiệp kéo dài do không đủ

điều kiện làm các công việc đòi hỏi kỹ thuật cao hơn [8].

Thứ ba, thiếu cơ chế giám sát và chế tài đối với doanh nghiệp. Mặc dù pháp luật yêu cầu doanh nghiệp xây dựng phương án sử dụng lao động khi thay đổi công nghệ (Điều 42, Bộ luật Lao động, 2019) [2], nhưng trên thực tế, việc thực hiện quy định này còn mang tính hình thức và thiếu sự giám sát từ cơ quan chức năng [7]. Nhiều doanh nghiệp chỉ đưa ra thông báo cắt giảm lao động mà không có bất kỳ giải pháp hỗ trợ nào. Điều này cho thấy sự thiếu hiệu quả trong công tác giám sát và xử lý vi phạm, khi chế tài xử phạt vẫn chưa đủ sức răn đe [5]. Theo thống kê của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (2022), chỉ khoảng 20% doanh nghiệp thực hiện đúng nghĩa vụ xây dựng phương án sử dụng lao động khi thay đổi công nghệ. Trong khi đó, 80% doanh nghiệp còn lại hoặc không lập phương án hoặc chỉ lập mang tính hình thức, dẫn đến tình trạng người lao động bị đẩy ra khỏi thị trường mà không được bảo vệ quyền lợi [7].

Thứ tư, chưa có quỹ hỗ trợ người lao động bị mất việc do AI. Hiện tại, pháp luật Việt Nam chưa có quy định cụ thể về việc thành lập quỹ hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp cho người lao đ ộng bị mất việc làm do AI và tự động hóa. Điều này khiến người lao động không có nguồn hỗ trợ tài chính và cơ hội tham gia các chương trình đào tạo lại kỹ năng phù hợp với thị trường lao động mới [5]. Trong khi đó, tại các quốc gia như Đức, Nhật Bản, quỹ hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp đã được triển khai thành công [14]. Tại Đức, Quỹ Chuyển đổi Lao động nhận được sự đóng góp từ doanh nghiệp và chính phủ, giúp người lao động bị mất việc do tự động hóa tham gia các khóa đào tạo nghề miễn phí [6]. Nhờ đó, khoảng 65% lao động bị ảnh hưởng đã chuyển sang các vị trí công việc mới chỉ trong vòng 12 tháng. Tại Việt Nam, theo báo cáo năm 2022 của ILO, nếu không có các chương trình hỗ trợ tái đào tạo, khoảng 40% lực lượng lao động trong các ngành sản xuất và dịch vụ có nguy cơ bị loại khỏi thị trường lao động trong vòng 5 năm tới do sự phát triển của AI [9].

3.3 Kinh nghiệm quốc tế trong việc bảo đảm việc làm cho người lao động khi ai phát triển

3.3.1 Xây dựng và vận hành Quỹ chuyển đổi lao động

Đức là quốc gia tiên phong trong việc hỗ trợ người lao động bị ảnh hưởng bởi tự động hóa và AI thông qua "Quỹ chuyển đổi lao động". Đây là cơ chế bắt buộc mà doanh nghiệp phải thực hiện khi có sự thay đổi công nghệ ảnh hưởng đến việc làm. Quỹ này được hình thành từ sự đóng góp của doanh nghiệp và hỗ trợ tài chính từ nhà nước, với mục tiêu đào tạo lại kỹ năng cho người lao động và giúp họ chuyển sang các công việc mới phù hợp [6]. Cụ thể, khi doanh nghiệp triển khai AI hoặc hệ thống tự động hóa dẫn đến cắt giảm nhân sự, họ phải lập phương án sử dụng lao động và đóng góp vào quỹ đào tạo. Chính phủ Đức đóng vai trò trung gian, phối hợp với các trung tâm đào tạo nghề để cung cấp các khóa học miễn phí hoặc có trợ cấp. Các khóa đào tạo này tập trung vào nâng cao kỹ năng số, kỹ năng bảo trì và vận hành hệ thống công nghệ cao. Theo Bộ Lao động và Xã hội Đức (2021), hơn 65% lao động bị mất việc do tự động hóa đã tìm được công việc mới trong vòng 12 tháng nhờ các khóa đào tạo tái kỹ năng từ quỹ này [6]. Điển hình là trong ngành công nghiệp ô tô, hàng nghìn công nhân đã được chuyển đổi sang vị trí kỹ thuật viên bảo trì và vận hành hệ thống AI [14].

3.3.2 Triển khai chương trình đào tạo kỹ năng mới

Nhật Bản yêu cầu các doanh nghiệp triển khai chương trình đào tạo kỹ năng mới cho người lao động trước khi cắt giảm nhân sự do thay đổi công nghệ. Chính sách này được xây dựng trên quan điểm "phát triển con người", coi người lao động là tài sản quan trọng của doanh nghiệp và quốc gia [5]. Để hỗ trợ doanh nghiệp và người lao động, chính phủ Nhật Bản triển khai các chương trình như "Kỹ năng mới cho tương lai", tập trung vào các lĩnh vực công nghệ thông tin, quản lý hệ thống AI và vận hành máy móc tự động. Đồng thời, hệ thống trung tâm dịch vụ việc làm HelloWork có nhiệm vụ kết nối người lao động đã hoàn thành đào tạo với các doanh nghiệp cần nhân lực có kỹ năng mới [4]. Ví dụ, trong ngành sản xuất điện tử, các công ty lớn như Toyota và Panasonic không chỉ tự động hóa dây chuyền sản xuất mà còn tổ chức các khóa đào tạo nội bộ để chuyển đổi nhân viên thành kỹ thuật viên bảo trì và giám sát hệ thống tự động hóa [9]. Nhờ chính sách này, tỷ lệ thất nghiệp do AI thay thế tại Nhật Bản duy trì ở mức thấp, dưới 3% [5].

3.3.3 Xây dựng và triển khai chương trình "Trade Adjustment Assistance" (TAA)

Hoa Kỳ triển khai chương trình "Trade Adjustment Assistance" (TAA) nhằm hỗ trợ người lao động bị mất việc làm do tác động của hội nhập kinh tế và tự động hóa. TAA là chính sách toàn diện bao gồm ba nội dung chính: hỗ trợ tài chính, đào tạo nghề và dịch vụ tìm kiếm việc làm [13]. Cụ thể, người lao động bị mất việc sẽ được nhận trợ cấp thất nghiệp trong thời gian tham gia các chương trình đào tạo nghề mới. Chính phủ tài trợ chi phí đào tạo nghề trong các lĩnh vực đang có nhu cầu cao như công nghệ thông tin, kỹ thuật số và bảo trì hệ thống tự động hóa. Bên cạnh đó, các trung tâm dịch vụ việc làm địa phương sẽ tư vấn, giới thiệu và kết nối người lao động với các nhà tuyển dụng mới [13]. Theo Bộ Lao động Hoa Kỳ (2020), 75% người lao động tham gia chương trình TAA đã tìm được việc làm mới, trong đó hơn 50% có mức thu nhập ngang bằng hoặc cao hơn công việc trước đây [13]. Tại Detroit, nơi ngành sản xuất ô tô ch ịu tác động mạnh từ AI và tự động hóa, chương trình TAA đã giúp hàng nghìn công nhân được đào tạo lại và chuyển đổi sang các vị trí như kỹ thuật viên vận hành robot công nghiệp [4].

3.3.4 Thông báo sớm và hỗ trợ đào tạo kỹ năng số

Hàn Quốc xây dựng khung pháp lý yêu cầu doanh nghiệp phải thông báo sớm cho người lao động về kế hoạch thay đổi công nghệ và cắt giảm nhân sự. Luật pháp cũng quy định doanh nghiệp có trách nhiệm bồi thường thỏa đáng cho người lao động bị mất việc làm và xây dựng các phương án hỗ trợ phù hợp [12]. Song song với đó, chính phủ Hàn Quốc triển khai các chương trình đào tạo kỹ năng số như "K-Digital Training", với nội dung học tập tập trung vào lập trình, phân tích dữ liệu, quản lý và vận hành hệ thống AI [12]. Ví dụ, trong ngành công nghiệp đóng tàu và thép, nhiều công nhân đã được đào tạo lại thành kỹ sư vận hành hệ thống tự động và chuyên viên bảo trì dây chuyền công nghệ cao, giúp họ nhanh chóng thích ứng với sự thay đổi trong sản xuất [9].

3.3.5 Xây dựng và triển khai chính sách "SkillsFuture"

Singapore đã triển khai chính sách quốc gia "SkillsFuture" nhằm khuyến khích người lao động học tập suốt đời và nâng cao kỹ năng trong bối cảnh AI và tự động hóa phát triển mạnh mẽ [11]. Chính phủ Singapore cung cấp tín dụng từ 500 đến 1.000 đô la Singapore cho công dân từ 25 tuổi trở lên để tham gia các khóa học kỹ năng. Các khóa học tập trung vào các lĩnh vực như phân

tích dữ liệu, quản lý vận hành AI và kỹ thuật số hóa, được thiết kế phù hợp với nhu cầu thị trường lao động [4]. Ví dụ, trong ngành dịch vụ khách sạn và tài chính, các nhân viên bị thay thế bởi hệ thống AI đã được đào tạo lại để đảm nhận các công việc như quản lý vận hành hệ thống thông minh hoặc dịch vụ khách hàng có giá trị cao hơn [11].

4. KẾT LUẬN VÀ ĐỀ NGHỊ

Việc bổ sung quy định pháp luật, bắt buộc đào tạo lại, xây dựng quỹ hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp, áp dụng chế tài mạnh mẽ và triển khai chiến lược học tập suốt đời là những giải pháp trọng tâm để bảo đảm quyền có việc làm của người lao động trong bối cảnh AI phát triển. Các giải pháp này cần được thực hiện theo lộ trình rõ ràng, có sự phối hợp chặt chẽ giữa nhà nước, doanh nghiệp và người lao động, hướng tới một thị trường lao động bền vững và công bằng trong kỷ nguyên số hóa. Việc chấm dứt hợp đồng lao động trong bối cảnh AI phát triển là xu hướng tất yếu, giúp doanh nghiệp nâng cao năng suất và năng lực cạnh tranh. Tuy nhiên, điều này cũng đặt ra thách thức lớn đối với quyền lợi của người lao động, đặc biệt trong các ngành nghề sử dụng nhiều lao động phổ thông. Để giải quyết vấn đề này, Việt Nam cần hoàn thiện khung pháp lý, cụ thể hóa các quy định về chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi công nghệ và AI thay thế. Doanh nghiệp phải thực hiện trách nhiệm xã hội thông qua việc đóng góp vào quỹ hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp và tổ chức đào tạo lại kỹ năng cho người lao động. Nhà nước cần tăng cường giám sát, chế tài nghiêm minh và xây dựng chiến lược học tập suốt đời, giúp người lao động chủ động thích ứng với thị trường mới. Sự phối hợp giữa nhà nước, doanh nghiệp và người lao động là yếu tố then chốt để đảm bảo hài hòa lợi ích, góp phần xây dựng thị trường lao động bền vững, công bằng và phù hợp với kỷ nguyên số hóa. Một số đề nghị giải pháp hoàn thiện pháp luật Việt Nam và nâng cao hiệu quả thực hiện: (1) Bổ sung và sửa đổi quy định pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động do AI thay thế. Hiện tại, Điều 42 và Điều 44 Bộ luật Lao động 2019 quy định chung về chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu, công nghệ, nhưng chưa làm rõ việc AI thay thế người lao động. Để khắc phục, pháp luật cần bổ sung một định nghĩa cụ thể như sau: Thay đổi công nghệ bao gồm việc thay thế người lao động bằng trí tuệ nhân tạo (AI), hệ thống tự động hóa hoặc công nghệ mới khác dẫn đến giảm nhu cầu sử dụng lao động. Lộ trình thực hiện giải pháp này cần chia thành 3 giai đoạn: Giai đoạn 1 (ngắn hạn, 2025-2026): Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội cần rà soát, nghiên cứu các khái niệm về "thay đổi công nghệ" trong Bộ luật Lao động và dự thảo điều chỉnh. Giai đoạn 2 (trung hạn, 2026-2027): Ban hành văn bản sửa đổi, bổ sung vào Bộ luật Lao động 2019, quy định trách nhiệm của doanh nghiệp khi thay đổi công nghệ có liên quan đến AI và tự động hóa. Giai đoạn 3 (dài hạn, sau 2027): Triển khai thực hiện trên toàn quốc, trong đó cơ quan quản lý lao động tại địa phương có nhiệm vụ giám sát và báo cáo kết quả thực hiện. Ví dụ, trong ngành chế tạo linh kiện điện tử, nếu doanh nghiệp cắt giảm lao động do thay thế bằng AI, doanh nghiệp phải gửi kế hoạch sử dụng lao động và lý do cụ thể đến Sở Lao động, kèm theo phương án hỗ trợ tái đào tạo hoặc bồi thường cho người lao động; (2) Xây dựng cơ chế bắt buộc đào tạo lại và tái kỹ năng cho người lao động, Cơ chế này yêu cầu doanh nghiệp có trách nhiệm đào tạo lại hoặc nâng cao kỹ năng cho người lao động trước khi chấm dứt hợp đồng do AI thay thế. Pháp luật cần sửa đổi Điều 44 Bộ luật Lao động 2019

và bổ sung thêm khoản: Doanh nghiệp phải tổ chức đào tạo lại hoặc chuyển đổi nghề nghiệp cho người lao động trong vòng 6 tháng trước khi chấm dứt hợp đồng lao động vì lý do thay đổi công nghệ. Lộ trình thực hiện: Giai đoạn 1 (2025): Chính phủ ban hành quy định chi tiết hướng dẫn doanh nghiệp thực hiện đào tạo lại kỹ năng cho người lao động. Giai đoạn 2 (2026): Triển khai thí điểm tại các doanh nghiệp có tỷ lệ áp dụng AI cao, như dệt may, sản xuất điện tử và logistics. Nhà nước sẽ hỗ trợ một phần chi phí đào tạo thông qua quỹ hỗ trợ nghề nghiệp. Giai đoạn 3 (sau 2026): Áp dụng bắt buộc trên phạm vi toàn quốc, đồng thời xây dựng các trung tâm đào tạo nghề liên kết với doanh nghiệp để tổ chức các khóa học kỹ năng số, vận hành AI và bảo trì hệ thống tự động hóa. Ví dụ, trong ngành logistics, công nhân bị thay thế bởi hệ thống AI cần được đào tạo thành các nhân viên vận hành hoặc bảo trì hệ thống kho tự động,…(3) Thành lập Quỹ hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp cho người lao động. Quỹ hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp sẽ đóng vai trò quan trọng trong việc tài trợ cho các chương trình đào tạo, hỗ trợ tài chính cho người lao động trong thời gian họ chuyển đổi nghề nghiệp. Quỹ này sẽ được hình thành từ 3 nguồn: (i) Doanh nghiệp đóng góp bắt buộc (ví dụ: đóng 1-2% doanh thu hàng năm nếu có kế hoạch giảm nhân sự vì tự động hóa); (ii) Ngân sách nhà nước hỗ trợ ban đầu để duy trì hoạt động của quỹ, (iii) Đóng góp tự nguyện từ các tổ chức phi chính phủ và các dự án quốc tế. Lộ trình triển khai: Giai đoạn 1 (2024-2025): Xây dựng khung pháp lý và mô hình quản lý quỹ, tham khảo kinh nghiệm từ Đức và Nhật Bản. Giai đoạn 2 (2025-2026): Thí điểm tại các ngành có tỷ lệ thay thế lao động cao như dệt may và sản xuất công nghiệp. Giai đoạn 3 (sau 2026): Chính thức triển khai trên phạm vi toàn quốc, với sự tham gia quản lý từ Bộ Lao động và các cơ quan chức năng địa phương. Ví dụ, một công ty sản xuất ô tô cắt giảm nhân công do sử dụng dây chuyền tự động hóa sẽ đóng góp vào quỹ, từ đó hỗ trợ tài chính để người lao động tham gia các khóa đào tạo nghề miễn phí về vận hành hoặc bảo trì hệ thống AI, (4) Tăng cường giám sát và áp dụng chế tài mạnh đối với doanh nghiệp vi phạm. Việc thực thi các quy định pháp luật cần được gắn với cơ chế giám sát hiệu quả và chế tài xử lý nghiêm khắc. Doanh nghiệp vi phạm sẽ chịu các mức xử phạt hành chính nghiêm khắc hoặc biện pháp đình chỉ hoạt động tạm thời. Cụ thể: (i) Doanh nghiệp không thông báo sớm và lập phương án hỗ trợ người lao động sẽ bị phạt từ 50-100 triệu đồng tùy mức độ vi phạm, (ii) Doanh nghiệp không thực hiện đào tạo lại hoặc chi trả bồi thường thỏa đáng cho người lao động sẽ bị phạt từ 5-10% doanh thu và buộc khắc phục hậu quả. Lộ trình thực hiện: Giai đoạn 1 (2025): Ban hành các nghị định sửa đổi liên quan đến chế tài xử phạt doanh nghiệp vi phạm nghĩa vụ hỗ trợ người lao động. Giai đoạn 2 (2026): Tăng cường năng lực của các cơ quan thanh tra lao động để giám sát chặt chẽ việc thực hiện quy định pháp luật. Ví dụ, một doanh nghiệp tại Bình Dương cắt giảm hơn 500 công nhân nhưng không lập phương án đào tạo lại sẽ bị phạt 5% doanh thu trong năm và buộc phải hỗ trợ đào tạo lại cho số công nhân này; (5) Phát triển chiến lược quốc gia về học tập suốt đời và nâng cao kỹ năng số. Việt Nam cần xây dựng chiến lược quốc gia về học tập suốt đời nhằm trang bị cho người lao động các kỹ năng cần thiết trong thời đại AI. Nhà nước có thể cung cấp các khoản tín dụng đào tạo để khuyến khích người lao động học tập nâng cao kỹ năng thông qua các khóa học ngắn hạn, trực tuyến và trực tiếp. Lộ trình triển khai: Giai đoạn 1 (2024-

2025): Xây dựng khung chiến lược quốc gia và hợp tác với các cơ s ở đào tạo để phát triển các khóa học kỹ năng số, kỹ năng quản lý AI. Giai đoạn 2 (2026 trở đi): Chính thức triển khai trên cả nước, với các khoản tài trợ và tín dụng đào tạo cho người lao động, đặc biệt là các ngành nghề có nguy cơ cao bị thay thế. Ví dụ, người lao động trong ngành dịch vụ khách sạn có thể tham gia các khóa học trực tuyến về quản lý hệ thống AI hoặc vận hành phần mềm dịch vụ khách hàng thông minh, được hỗ trợ một phần học phí từ chính phủ và doanh nghiệp.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1] Arthurs, H. (2006). Who's Afraid of Globalization? Reflections on the Future of Labour Law. In J. D. R. Craig & Lynk, S. M. (Eds.), *Globalization and the Future of Labour Law* (pp. 59-78). Cambridge University Press.

[2] Autor, D. (2015). Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation. *Journal of Economic Perspectives*, *29*(3), 3-30. https://doi.org/10.1257/jep.29.3.3

[3] Autor, D. (2019). Work of the Past, Work of the Future. *National Bureau of Economic Research*. Retrieved from https://www.nber.org/papers/w25588

[4] Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies. *W.W. Norton & Company*.

[5] Carroll, A. B. (1999). Corporate Social Responsibility: Evolution of a Definitional Construct. *Business & Society*, *38*(3), 268-295.https://doi.org/10.1177/000765039903800303.

[6] Craig, J. D. R., & Lynk, S. M. (2006). *Globalization and the Future of Labour Law.* Cambridge University Press.

[7] Federal Ministry of Labour and Social Affairs (BMAS). (2022). *Innovations in EGF Project Funding in Germany*. Retrieved from https://www.bmas.de

[8] Freeman, R. E. (1984). *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Pitman.

[9] International Labour Organization (ILO). (2021). *Vietnam Labour and Social Trends 2021: Outlook to 2030*. Retrieved from https://www.ilo.org

[10] International Monetary Fund (IMF). (2018). Japan: Artificial Intelligence and Robots in a Shrinking Labor Force. *Finance & Development*. Retrieved from https://www.imf.org

[11] Ministry of Employment and Labor (MOEL). (2021). *K-Digital Training: Developing Digital Skills for the Future Workforce*. Retrieved from https://www.moel.go.kr

[12] Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2021). *The Impact of AI and Automation on Jobs: Global Trends and Policy Responses*. Retrieved from https://www.oecd.org

[13] Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2011). Creating Shared Value. *Harvard Business Review*, *89*(1), 62-77.

[14] Schwab, K. (2016). The Fourth Industrial Revolution. *World Economic Forum*.

[15] Skills Future Singapore. (2022). *About SkillsFuture Singapore*. Retrieved from https://www.skillsfuture.gov.sg/aboutssg

[16] Streeck, W. (2009). *Re-Forming Capitalism: Institutional Change in the German Political Economy.* Oxford University Press.

[17] Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam. (2022). *Báo cáo tình hình lao động năm 2022.*

[18] U.S. Department of Labor. (2020). *Trade Adjustment Assistance for Workers Program Annual Report FY 2020.* Retrieved from https://www.dol.gov

[19] VCCI. (2022). *Báo cáo tác động của AI đối với việc làm và nền kinh tế Việt Nam*.

[20] VITAS. (2022). *Báo cáo tổng quan ngành dệt may Việt Nam*. Hiệp hội Dệt May Việt Nam.