

Trí tuệ nhân tạo và sự biến đổi cấu trúc thị trường lao động Việt Nam: Phân tích các kịch bản thích ứng và hàm ý chính sách

Nguyễn Thị Thúy¹

Ngày nhận bài: 18/03/2026 | Ngày gửi phản biện: 20/3/2026 | Ngày duyệt đăng: 13/4/2026

Tóm tắt: Bài viết nghiên cứu tác động đa chiều của trí tuệ nhân tạo (AI) đối với thị trường lao động Việt Nam dựa trên khung phân tích của Viện Tony Blair. Thông qua đánh giá ba kênh tác động (cung, cầu lao động và trải nghiệm làm việc), nghiên cứu chỉ ra, AI có khả năng tự động hóa 23,8% thời gian làm việc tại khu vực tư nhân, thúc đẩy năng suất nhưng đồng thời gây rủi ro xói mòn lợi thế nhân công giá rẻ. Để hướng tới kịch bản tăng trưởng bứt phá, tác giả đề xuất bốn nhóm giải pháp chiến lược: i) Cải cách giáo dục theo kỹ năng 4Cs; ii) Xây dựng hệ thống cảnh báo sớm rủi ro nghề nghiệp; iii) Thiết lập quỹ đào tạo suốt đời; và iv) Hoàn thiện hành lang pháp lý về đạo đức AI. Kết quả nghiên cứu cung cấp cơ sở khoa học cho việc hoạch định chính sách nhằm chuyển hóa thách thức công nghệ thành động lực bứt phá năng suất lao động quốc gia.

Từ khóa: Trí tuệ nhân tạo, thị trường lao động, năng suất lao động, Việt Nam.

Artificial Intelligence and Structural Transformation of Vietnam's Labor Market: An Analysis of Adaptation Scenarios and Policy Implications

Abstract: This paper investigates the multidimensional impacts of Artificial Intelligence (AI) on Vietnam's labor market, employing the analytical framework developed by the Tony Blair Institute (2024). By evaluating three primary channels - labor demand, labor supply, and workplace experience - the study indicates that AI has the potential to automate 23.8% of working hours in the private sector, boosting productivity while simultaneously risking the erosion of low-cost labor advantages. To achieve the "Jet Stream" growth scenario, the author proposes four strategic solutions: educational reform focusing on 4Cs skills, establishing an occupational risk early warning system, founding a lifelong learning support fund, and perfecting the legal framework for AI ethics. The research findings provide a scientific basis for policymaking to transform technological challenges into a breakthrough driver for national labor productivity.

Keywords: Artificial intelligence, labor market, labor productivity, Vietnam.

1. Đặt vấn đề

Sự trỗi dậy của AI tạo sinh (Generative AI) đã chuyển đổi vai trò của công nghệ từ công cụ hỗ trợ sang tác nhân tái cấu trúc các mô hình sản xuất toàn cầu (Gu & Wang, 2025). Trong bối cảnh đó, Chính phủ Việt Nam đã sớm nhận diện AI là hạt nhân của cuộc Cách mạng Công nghiệp lần thứ tư và là động lực then chốt thúc đẩy kinh tế số, cụ thể hóa bằng việc ban hành "Chiến lược quốc gia về nghiên cứu, phát triển và ứng dụng AI đến năm 2030" (theo Quyết định số 127/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ). Với mục tiêu đưa Việt Nam trở thành trung tâm đổi mới sáng tạo thuộc nhóm bốn quốc gia dẫn đầu khu vực ASEAN về AI, Việt Nam đang đứng trước cơ hội lịch sử để bứt phá năng suất lao động. Tuy nhiên, sự thâm nhập sâu rộng của AI đồng thời đặt ra những thách thức chưa từng có về sự ổn định của cấu trúc việc làm, trách nhiệm đạo đức và nguy cơ phân hóa thu nhập (Bùi Minh Thuận, 2025; Lê Hậu, Tô Thành Trung, 2024; Trần Việt Dũng, 2024).

Tuy nhiên, sự thâm nhập sâu rộng của AI đặt ra những thách thức chưa từng có về sự ổn định của cấu trúc việc làm, trách nhiệm đạo đức và nguy cơ phân hóa thu nhập. Tại Việt Nam, đặc thù của lực

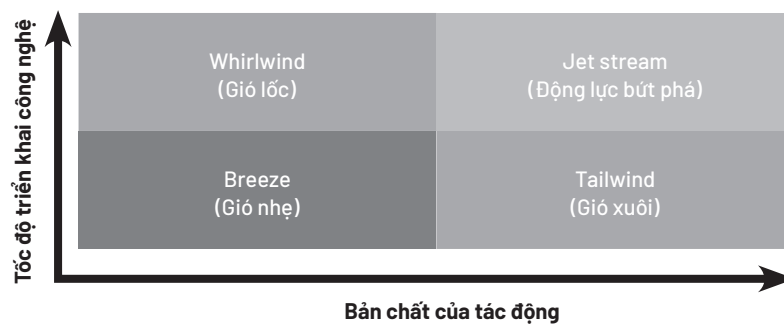
¹ TS., Khoa Quản trị kinh doanh, Trường Kinh tế, Đại học Phenikaa; Email: thuy.nguyenthi@phenikaa-uni.edu.vn;

lượng lao động với tỷ trọng lớn tập trung vào các tác vụ mang tính chất quy trình và lặp lại đang khiến thị trường đối mặt với một “ngưỡng đào thải” công nghệ khốc liệt (Hương, Minh, 2016; Nguyễn Hồng Vân, 2023). Bối cảnh này làm nảy sinh một nghịch lý kinh tế vĩ mô: trong khi các thuật toán tối ưu hóa giúp thúc đẩy năng suất tổng thể, thì tỷ trọng thu nhập của người lao động trong cơ cấu GDP lại đứng trước nguy cơ sụt giảm do hiệu ứng thay thế vốn-cho-lao động (capital-labor substitution). Quá trình này không mang tính trung lập mà đóng vai trò là chất xúc tác tái định nghĩa giá trị lao động, từ đó gây ra hiện tượng “phân hóa kỹ năng” mạnh mẽ.

Bài viết ứng dụng khung phân tích từ báo cáo của Viện Tony Blair (TBI, 2024) để định lượng hóa tiềm năng tiết kiệm thời gian của AI và dự báo các kịch bản dịch chuyển nghề nghiệp, từ đó đề xuất hệ thống giải pháp nhằm đảm bảo quá trình chuyển đổi diễn ra hài hòa, bao trùm và bền vững.

2. Cơ sở lý thuyết về tác động của AI đến thị trường lao động

Các kịch bản tác động của AI đến thị trường lao động:



Hình 1. Bốn kịch bản tác động AI đến thị trường lao động

Nguồn: Tổng hợp từ Tony Blair Institute (Sharps et al., 2024)

Dựa trên khung phân tích của Viện Tony Blair (2024), tác động của AI đối với thị trường lao động được hệ thống hóa thông qua mô hình ma trận hai biến số cốt lõi: (i) Tốc độ triển khai công nghệ (Trục tung: Nhanh - Chậm) và (ii) Bản chất của tác động (Trục hoành: Thay thế - Bổ trợ). Sự tương tác giữa các biến số này định hình nên bốn kịch bản chiến lược cụ thể dưới đây:

Ở trạng thái lý tưởng nhất, kịch bản Động lực bút phá (Jet Stream) xuất hiện khi AI được tích hợp nhanh chóng vào nền kinh tế với vai trò chủ đạo là bổ trợ cho năng lực con người. Trong bối cảnh này, sự cộng hưởng giữa công nghệ và lao động tạo ra cú hích đột phá về năng suất và GDP, đồng thời cơ cấu kinh tế tự sản sinh các loại hình công việc mới đủ khả năng hấp thụ lượng lao động bị dịch chuyển. Ngược lại, nếu AI được triển khai với tốc độ nhanh nhưng lại mang bản chất thay thế các nhiệm vụ lao động, nền kinh tế sẽ rơi vào kịch bản Gió lốc (Whirlwind). Đây là kịch bản chứa đựng rủi ro hệ thống cao nhất, khi tốc độ đào thải nghề nghiệp vượt xa khả năng tái đào tạo của xã hội, dẫn đến nguy cơ bất ổn nếu thiếu các chính sách an sinh linh hoạt.

Xét ở tốc độ triển khai chậm hơn, kịch bản Gió xuôi (Tailwind) thể hiện một lộ trình chuyển đổi mang tính thích nghi cao. Mặc dù AI vẫn đóng vai trò bổ trợ nhưng quá trình tiệm tiến này tạo ra một “đệm giảm chấn” tự nhiên cho thị trường lao động, giúp giảm thiểu rủi ro thất nghiệp tạm thời dù tốc độ tăng trưởng kinh tế có thể không đạt mức tối ưu. Cuối cùng, kịch bản Gió nhẹ (Breeze) phản ánh sự trì trệ trong tiếp nhận công nghệ mới, khi AI chỉ thay thế các tác vụ đơn giản với cường độ thấp. Ở kịch bản này, cả lợi ích về tăng trưởng lẫn áp lực dịch chuyển lao động đều duy trì ở mức hạn chế, đặt nền kinh tế trước thách thức về sự lạc hậu kỹ thuật.

Các kênh tác động đến thị trường lao động:

Theo Sharps và cộng sự (2024), AI tác động sâu rộng đến thị trường lao động thông qua ba kênh dẫn truyền chủ đạo:

Thứ nhất, về cầu lao động: Tác động thuần của AI không chỉ dừng lại ở rủi ro thay thế thông qua tự động hóa mà còn được quyết định bởi sự tương tác giữa ba lực đẩy: (i) Sự thay thế các công việc cũ; (ii) Sự bổ trợ năng suất giúp thúc đẩy tăng trưởng kinh tế và nhu cầu nhân lực; (iii) Sự hình thành các sản phẩm, ngành nghề và thị trường mới. Sự kết hợp này chuyển dịch nhu cầu từ các tác vụ truyền thống sang các nhiệm vụ mới đòi hỏi sự cộng tác giữa người và máy.

Thứ hai, về cung lao động: AI đóng vai trò là công cụ tối ưu hóa cả số lượng và chất lượng nguồn nhân lực. Thông qua việc cá nhân hóa giáo dục và hiện đại hóa y tế, công nghệ này giúp nâng cao trình độ chuyên môn và thể trạng của lực lượng lao động. Đồng thời, AI cải thiện hiệu quả vận hành của thị trường lao động bằng cách tối ưu hóa cơ chế kết nối cung - cầu, từ đó giảm thiểu tình trạng thất nghiệp tạm thời và lãng phí nguồn lực xã hội.

Thứ ba, về trải nghiệm tại nơi làm việc: AI định hình lại môi trường lao động theo hướng tích cực thông qua việc giải phóng con người khỏi các nhiệm vụ lặp lại, tăng cường tính bao trùm (đặc biệt đối với nhóm lao động yếu thế) và tối ưu hóa hệ thống giám sát an toàn sức khỏe.

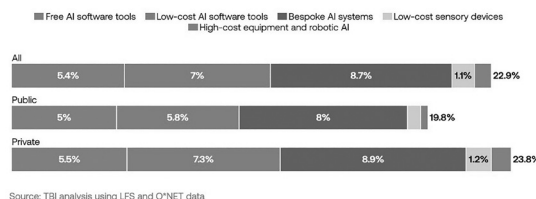
Các cơ chế tác động của trí tuệ nhân tạo đến thị trường lao động

Dưới góc độ lý thuyết, tác động của AI không chỉ dừng lại ở việc máy móc thay thế con người mà còn nằm ở sự tái định nghĩa giá trị kỹ năng thông qua cách tiếp cận dựa trên nhiệm vụ. Quá trình này được giải thích qua ba cơ chế chính:

Thứ nhất, sự chuyển dịch từ thay thế công việc sang thay thế nhiệm vụ dựa trên lý thuyết Thay đổi kỹ thuật thiên vị kỹ năng. Theo Gu và Wang (2025), tiến bộ công nghệ không tác động trung lập mà có xu hướng tăng cường năng suất và nhu cầu đối với nhóm lao động kỹ năng cao, đồng thời làm giảm giá trị của nhóm kỹ năng thấp hoặc trung bình. Điều này tạo ra “lợi thế kép” cho nhóm lao động trình độ cao (nhóm “Cô áo số”) nhờ hiệu ứng bổ trợ năng suất và sự tích lũy lợi ích kinh tế mạnh mẽ. Tuy nhiên, sự thiên vị này cũng tạo ra một “ngưỡng đào thải” mới và làm gia tăng bất bình đẳng thu nhập khi thành quả tăng trưởng tập trung ở đỉnh tháp kỹ năng (Gu, Wang, 2025).

Thứ hai, hiện tượng phân cực việc làm. Sự kết hợp giữa SBTC và AI dẫn đến cấu trúc hình chữ “U” trên biểu đồ việc làm, một hiện tượng đang bắt đầu xuất hiện rõ nét tại Việt Nam (Nguyễn Hồng Vân, 2023). Cụ thể, nhu cầu tuyển dụng tăng mạnh ở hai đầu cực: nhóm kỹ năng cao (quản lý, chuyên gia sáng tạo) và nhóm kỹ năng thấp (dịch vụ trực tiếp mà AI chưa tối ưu được chi phí). Ngược lại, nhóm lao động kỹ năng trung bình thực hiện các công việc văn phòng hoặc vận hành máy móc mang tính quy trình đang bị cắt giảm mạnh mẽ (Gu, Wang, 2025; Hương, Minh, 2016; Lê Hậu, Tô Thành Trung, 2024; Nguyễn Hồng Vân, 2023).

Thứ ba, hiệu ứng thay thế vốn - lao động. Cơ chế này xảy ra khi chi phí đầu tư vào công nghệ (Vốn) giảm xuống thấp hơn chi phí duy trì lực lượng lao động (Lương, bảo hiểm, đào tạo). Theo báo cáo từ Viện Tony Blair (2024) về tiềm năng tiết kiệm thời gian làm việc thông qua các công cụ AI (Hình 2), AI có khả năng tự động hóa các nhiệm vụ tương đương 23,8% tổng thời gian làm việc trong khu vực tư nhân. Các doanh nghiệp có xu hướng chuyển đổi sang mô hình sản xuất tự động hóa để tối ưu hóa lợi nhuận. Nếu tốc độ thay thế này diễn ra nhanh hơn khả năng thích nghi của lực lượng lao động, nó sẽ dẫn đến tình trạng “thất nghiệp công nghệ” trên diện rộng (Tổng cục Thống kê, 2025).



Hình 2. Tiềm năng tiết kiệm thời gian làm việc nhờ AI theo khu vực và loại hình công cụ

Nguồn: Sharps và cộng sự, 2024

Hình 2 cho thấy, AI không chỉ là một khái niệm trừu tượng mà có tác động định lượng rõ rệt đến thời gian lao động xã hội:

- **Phân hóa theo khu vực:** AI có tiềm năng tự động hóa các nhiệm vụ tương đương 22,9% tổng thời gian làm việc toàn nền kinh tế. Trong đó, khu vực tư nhân chịu tác động mạnh nhất với 23,8%, so với 19,8% ở khu vực công, phản ánh áp lực tối ưu hóa lợi nhuận thúc đẩy việc áp dụng AI nhanh hơn.

- **Cấu trúc công cụ:** Tại khu vực tư nhân, sự thay thế nhiệm vụ đến từ đa dạng loại hình công cụ, bao gồm Hệ thống AI chuyên biệt đóng góp lớn nhất (8,9%), theo sau là các phần mềm chi phí thấp (7,3%) và các công cụ miễn phí (5,5%).

Như vậy, có thể thấy sự phổ cập của các công cụ AI giá rẻ đang hạ thấp ngưỡng thay thế lao động. Việc tiết kiệm hơn 1/5 thời gian làm việc toàn xã hội là cơ sở để hướng tới kích bản bút phá năng suất, nhưng đồng thời cảnh báo rủi ro “thất nghiệp công nghệ” nếu kỹ năng lao động không được tái cấu trúc kịp thời.

3. Tác động Trí tuệ nhân tạo tới thị trường lao động Việt Nam

Dựa trên khung phân tích của Sharps và cộng sự (2024), tác động của AI đối với thị trường lao động Việt Nam được định hình bởi sự tương tác giữa trình độ phát triển công nghệ và đặc thù cơ cấu nhân lực quốc gia.

Sự xói mòn lợi thế cạnh tranh về chi phí nhân công:

Việt Nam đang trải qua giai đoạn chuyển dịch chiến lược khi lợi thế nhân công giá rẻ suy giảm do tốc độ già hóa dân số và sự gia tăng chi phí sinh hoạt. Trong bối cảnh này, AI đóng vai trò là nhân tố thúc đẩy sự thay thế vốn - lao động diễn ra nhanh chóng hơn. Tại các ngành sản xuất thâm dụng lao động như dệt may, da giày và lắp ráp điện tử, sự tích hợp giữa AI và hệ thống tự động hóa đang thu hẹp khoảng cách chi phí vận hành giữa các quốc gia đang phát triển và các nền kinh tế tiên tiến. Khi hiệu quả kinh tế của công nghệ vượt qua ngưỡng đào thải của các phương thức sản xuất truyền thống, lợi thế cạnh tranh dựa trên tiền lương thấp sẽ bị triệt tiêu, tạo ra áp lực dịch chuyển nghề nghiệp quy mô lớn (Nguyễn Hồng Vân, 2023). Đối với khu vực dịch vụ và quản trị hành chính, AI tạo sinh đang thay thế trực diện các nhóm nhiệm vụ có tính quy trình cao, dịch chuyển yêu cầu từ năng lực thực thi tác vụ sang năng lực điều phối và tối ưu hóa hệ thống.

Hiện tượng phân cực việc làm và sự đứt gãy trong cấu trúc đào tạo

Thực tế tại Việt Nam đang phản ánh rõ nét lý thuyết phân cực việc làm theo mô hình chữ U. Sự gia tăng nhu cầu đối với lao động trình độ cao và lao động dịch vụ cơ bản, cùng với sự suy giảm của nhóm kỹ năng trung bình, đang tạo ra những thách thức mới cho hệ thống đào tạo:

Bảng 1: Tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đã qua đào tạo phân theo trình độ chuyên môn kỹ thuật chia theo Chuyên môn kỹ thuật (Đơn vị: %)

Trình độ CMKT	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Tổng số	22,00	22,80	24,05	26,12	26,44	27,18	28,44
Sơ cấp	3,60	3,70	4,71	6,78	7,13	6,23	6,33
Trung cấp	5,20	4,70	4,40	4,11	3,72	4,24	4,31
Cao đẳng	3,70	3,80	3,82	3,57	3,72	4,03	4,15
Đại học trở lên	9,50	10,60	11,12	11,67	11,87	12,67	13,65

Nguồn: Tổng cục Thống kê, 2025

Sự gia tăng nhóm kỹ năng cao: Số liệu từ Tổng cục Thống kê (2025) cho thấy tỷ lệ lao động trình độ Đại học trở lên tăng liên tục từ 9,5% năm 2018 lên 13,65% năm 2024 (Bảng 1). Đây là nhóm đối tượng hưởng lợi trực tiếp từ sự thay đổi kỹ thuật thiên vị kỹ năng, tuy nhiên nguồn cung thực tế vẫn chưa đáp ứng đủ yêu cầu về chất lượng quản trị công nghệ phức tạp (Lê Hậu, Tô Thành Trung, 2024).

Sự sụt giảm nhóm kỹ năng trung bình: Trình độ Trung cấp ghi nhận sự suy giảm từ 5,2% xuống còn 4,31% trong cùng giai đoạn. Hiện tượng này xác nhận giả thuyết về việc các vị trí chuyên môn bậc trung - vốn dễ bị tự động hóa nhiệm vụ - đang dần bị loại bỏ khỏi thị trường.

Rủi ro đối với lao động phi chính thức: Với 64,3% lao động nằm trong khu vực phi chính thức và hơn 70% lực lượng lao động chưa qua đào tạo chuyên môn kỹ thuật chính quy rủi ro thất nghiệp công nghệ là rất lớn do nhóm này thiếu các cơ chế bảo trợ an sinh và khả năng tái thích nghi nghề nghiệp (Trần Việt Dũng, 2024).

Tiềm năng tối ưu hóa và kích bản tăng trưởng bút phá

Về mặt định lượng, AI có khả năng tự động hóa các nhiệm vụ tương đương 22,9% tổng thời gian làm việc của nền kinh tế, trong đó khu vực tư nhân chiếm tỷ trọng cao hơn với 23,8% (Sharps và cộng sự, 2024). Đặc thù thâm dụng lao động trong các ngành công nghiệp chế biến và bán lẻ tại Việt Nam khiến tiềm năng tiết kiệm thời gian này có sức ảnh hưởng sâu rộng đến năng suất lao động quốc gia.

Tác động của AI không thể trốn tránh nhưng cũng có thể nhìn nhận một cách lạc quan và phấn đấu để đạt được kịch bản lý tưởng - Động lực thúc đẩy khi AI được tích hợp nhanh chóng vào nền kinh tế với vai trò hỗ trợ cho con người.

4. Kết luận và hàm ý chính sách

Trước những biến động khó lường của thị trường lao động trong kỷ nguyên trí tuệ nhân tạo, việc thực thi các nhóm giải pháp thích ứng linh hoạt trở thành yêu cầu cấp thiết để bảo đảm sự ổn định chiến lược và thúc đẩy phát triển bền vững cho Việt Nam. Các giải pháp bao gồm:

Thứ nhất, tái định cấu trúc hệ thống giáo dục theo hướng bồi dưỡng năng lực thích ứng. Cải cách giáo dục bền vững cần được xác định là nền tảng cốt lõi nhằm chuẩn bị nguồn nhân lực phù hợp với môi trường làm việc kỹ thuật số. Thay vì tập trung vào các kỹ năng ghi nhớ và thực hiện tác vụ đơn thuần, những lĩnh vực mà AI đang thể hiện ưu thế vượt trội, hệ thống giáo dục cần chuyển dịch trọng tâm sang đào tạo nhóm kỹ năng “4Cs” bao gồm: i) Giao tiếp (Communication); ii) Hợp tác (Collaboration); iii) Tư duy phản biện (Critical thinking); và iv) Sáng tạo (Creativity). Đây là những năng lực thuộc về trí tuệ cảm xúc và tư duy chiến lược mà các mô hình ngôn ngữ lớn hiện nay vẫn chưa thể thay thế hoàn toàn (Bùi Minh Thuận, 2025). Việc trang bị những kỹ năng hỗ trợ này không chỉ giúp người lao động làm chủ công cụ AI mà còn tạo ra lợi thế cạnh tranh duy nhất của con người trong chuỗi giá trị mới.

Thứ hai, thiết lập hệ thống cảnh báo sớm dựa trên nền tảng dữ liệu lớn. Chính phủ cần ứng dụng các mô hình học máy để phân tích xu hướng dịch chuyển việc làm và đánh giá mức độ rủi ro của từng ngành nghề. Hệ thống này cho phép các cơ quan quản lý nhận diện sớm các nhóm lao động dễ bị tổn thương, đặc biệt là lao động kỹ năng trung bình trong khu vực sản xuất, trước khi làn sóng tự động hóa gây ra những đứt gãy lớn (Nguyễn Hồng Vân, 2023). Thông tin từ hệ thống cảnh báo sớm sẽ là cơ sở khoa học để thiết kế các lộ trình đào tạo lại và nâng cao kỹ năng cá nhân hóa, giúp người lao động chuyển đổi nghề nghiệp một cách chủ động.

Thứ ba, cơ chế tài chính linh hoạt thông qua Quỹ đào tạo suốt đời. Để hiện thực hóa các lộ trình tái đào tạo, việc thiết lập các cơ chế hỗ trợ tài chính là yếu tố mang tính quyết định. Mô hình quỹ hỗ trợ đào tạo suốt đời (như quỹ LIFESPAN) cần được nghiên cứu áp dụng tại Việt Nam dưới dạng tài khoản học tập cá nhân. Cơ chế này cho phép người lao động tích lũy và sử dụng nguồn lực tài chính để cập nhật kỹ năng ở bất kỳ giai đoạn nào trong sự nghiệp, giúp nguồn cung nhân lực có thể tự điều chỉnh và di chuyển linh hoạt giữa các ngành nghề theo sự biến đổi của cầu lao động (Sharps và cộng sự, 2024).

Thứ tư, hoàn thiện hành lang pháp lý và quản trị đạo đức AI. Mọi nỗ lực chuyển đổi sẽ thiếu đi sự bền vững nếu không có một khung pháp lý minh bạch. Việc xây dựng các quy định về đạo đức AI và bảo vệ quyền riêng tư dữ liệu là cần thiết để ngăn chặn xu hướng sử dụng công nghệ như một công cụ giám sát cực đoan hoặc phân biệt đối xử (Dũng, 2024). Khung pháp lý phải đảm bảo rằng AI được triển khai với mục tiêu hỗ trợ, nâng tầm năng lực con người thay vì chỉ tập trung vào tối ưu hóa năng suất thuần túy. Sự hài hòa giữa lợi ích công nghệ và quyền lợi người lao động chính là chìa khóa để xây dựng niềm tin xã hội và thúc đẩy chuyển đổi số toàn diện (Gu, Wang, 2025).

Tài liệu tham khảo

1. Bùi Minh Thuận. (2025). Đạo Đức của Người Sử Dụng Trí Tuệ Nhân Tạo trong nền Giáo Dục 5.0. *Journal of Technical Education Science*, 20(Special Issue 01), 34-43.
2. Gu, Y., & Wang, Y. (2025). The Impact of Artificial Intelligence on Labor Market Income Inequality. *International Journal of Advanced Science*, 1(2), 8-13.
3. Hương, V. T. T., & Minh, N. T. (2016). Tác động của chuyển dịch cơ cấu lao động đến tăng trưởng năng suất tại Việt Nam. *Bản B của Tạp chí Khoa học và Công nghệ Việt Nam*, 58(5).
4. Lê Hậu, & Tô Thành Trung. (2024). Tác động của chuyển đổi số đến năng suất lao động của doanh nghiệp Việt Nam. *Tạp chí Kinh tế và Phát triển*(Đặc biệt), 13-22.
5. Nguyễn Hồng Vân. (2023). Tác động của công nghệ trí tuệ nhân tạo đến người lao động và khối lượng công việc. *Tạp chí điện tử Khoa học và Công nghệ Giao thông*, 28-37.
6. Sharps, S., Smith, T., Browne, J., Large, O., Subramanya, R., Tay, P., Ellina, D., Atkinson, I., Lythgow, J., & Muralidharan, R. (2024). The impact of AI on the labour market. *Institute. Global*, 1-88.
7. Tổng cục Thống kê. (2025). *Báo cáo lao động, việc làm Việt Nam năm 2023*.
8. Trần Việt Dũng. (2024). Bàn về phát triển quy phạm đạo đức trong tiến trình xây dựng pháp luật về trí tuệ nhân tạo. *Tạp chí Khoa học Pháp lý Việt Nam*(9 (181)).