

ỨNG DỤNG AI TRONG HOẠT ĐỘNG QUẢN LÝ TẠI NƠI LÀM VIỆC TẠI VIỆT NAM

Đỗ Thiên Trang
RUSSIN & VECCHI

Tel: (84-28) 3824-3026
Email: Lawyers@russinvecchi.com.vn
Web: www.russinvecchi.com.vn

GIỚI THIỆU

- **Tích hợp AI và quản trị nhân sự (HR):** Xu hướng ngày càng gia tăng trong việc sử dụng AI để giám sát và quản lý các hoạt động tại nơi làm việc đặt ra những câu hỏi pháp lý quan trọng về việc thu thập và bảo vệ dữ liệu cá nhân của người lao động.
- **Khung pháp lý mới của Việt Nam:** Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân 2025, Nghị định 356/2025/NĐ-CP, và Luật Trí tuệ nhân tạo 2025.
- **Sự chuyển dịch sang quản trị pháp lý:** AI tại nơi làm việc đã phát triển từ một công cụ vận hành đơn thuần thành một vấn đề thuộc phạm vi tuân thủ pháp luật và quản trị rủi ro. Điều này đòi hỏi người sử dụng lao động phải đánh giá lại cách thức xử lý dữ liệu của người lao động và nâng cao khả năng ứng phó với những thách thức pháp lý mới.

AI ĐƯỢC SỬ DỤNG NHƯ THẾ NÀO TẠI NƠI LÀM VIỆC

- **Tuyển dụng và sàng lọc ứng viên:** AI hỗ trợ hoạt động tuyển dụng thông qua việc phân tích hồ sơ ứng tuyển, sơ yếu lý lịch (CV) và quá trình làm việc của ứng viên.
- **Chăm công và quản lý thời gian làm việc:** Các hệ thống AI, kết hợp với công nghệ sinh trắc học, được sử dụng để theo dõi thời gian làm việc và quản lý việc chăm công.
- **Giám sát và đánh giá hiệu suất làm việc:** AI đánh giá hiệu suất làm việc dựa trên dữ liệu về thời gian làm việc, mức độ hoàn thành công việc, và tần suất sử dụng hệ thống.
- **Làm việc từ xa và các hình thức làm việc linh hoạt:** AI hỗ trợ cộng tác, theo dõi mô hình làm việc và phân tích dữ liệu tương tác trong môi trường làm việc từ xa.
- **Phân tích và dự báo nguồn nhân lực:** AI phân tích dữ liệu về lực lượng lao động nhằm dự báo nhu cầu nhân sự và đánh giá rủi ro biến động nhân sự.

KHUNG PHÁP LÝ ĐIỀU CHỈNH VIỆC SỬ DỤNG AI VÀ BẢO VỆ DỮ LIỆU CÁ NHÂN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI NƠI LÀM VIỆC

Việc sử dụng AI trong quản trị nhân sự (HR) và quản lý lực lượng lao động tại Việt Nam được điều chỉnh bởi một khung pháp lý đa tầng, bao gồm:

- Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân 2025 số 91/2025/QH15 (hướng dẫn bởi Nghị định 356/2025/NĐ-CP)
- Luật Trí tuệ nhân tạo số 134/2025/QH15.

LUẬT BẢO VỆ DỮ LIỆU CÁ NHÂN 2025

(hướng dẫn chi tiết bởi Nghị định 356/2026/NĐ-CP)

Quản lý lực lượng lao động bằng AI được xem là hoạt động xử lý dữ liệu cá nhân (Điều 2; Nghị định 356/2026/NĐ-CP): Các hệ thống AI sử dụng trong tuyển dụng và giám sát người lao động thuộc phạm vi điều chỉnh của Luật. Người sử dụng lao động phải chịu trách nhiệm pháp lý với tư cách là bên kiểm soát dữ liệu cá nhân.

Các nguyên tắc cốt lõi của xử lý dữ liệu cá nhân (Điều 3): Dữ liệu phải được xử lý cho các mục đích lao động cụ thể và hợp pháp. Các biện pháp bảo vệ phải được mở rộng áp dụng cho người lao động.

Quyền của người lao động với tư cách là chủ thể dữ liệu (Điều 4; Nghị định 356/2026/NĐ-CP): Người lao động được đảm bảo các quyền cơ bản của chủ thể dữ liệu, bao gồm quyền được cung cấp thông tin, quyền đồng ý và quyền yêu cầu xóa dữ liệu.

Đánh giá tác động xử lý dữ liệu cá nhân (Điều 21; Nghị định 356/2026/NĐ-CP): Trước khi triển khai, phải thực hiện đánh giá bắt buộc nhằm nhận diện và giảm thiểu các rủi ro mà việc ứng dụng AI tự động có thể gây ra đối với quyền của người lao động.

Các quy định cụ thể về tuyển dụng và quản lý lao động (Điều 25): Việc thu thập dữ liệu bị giới hạn trong các mục đích lao động đã được chỉ định và việc sử dụng dữ liệu phải được công khai minh bạch.

Bảo vệ dữ liệu cá nhân trong AI và các công nghệ có liên quan (Điều 30; Nghị định 356/2025/NĐ-CP): Quản trị AI được dẫn dắt bởi cách tiếp cận dựa trên rủi ro và các nghĩa vụ kỹ thuật, đảm bảo tuân thủ về an ninh, tính minh bạch và Luật Trí tuệ nhân tạo 2025.

LUẬT TRÍ TUỆ NHÂN TẠO 2025

Phân loại hệ thống AI theo mức độ rủi ro và hệ quả đối với quản lý lực lượng lao động (Điều 6(1); Điều 9): Các hệ thống AI được điều chỉnh dựa trên tác động của chúng đối với quyền và lợi ích hợp pháp, thay vì chỉ dựa trên lĩnh vực sử dụng. AI trong quản trị nhân sự có thể phải chịu yêu cầu quản trị chặt chẽ hơn nếu hệ thống đó có ảnh hưởng đáng kể đến điều kiện làm việc hoặc cơ hội lao động.

Tính minh bạch và khả năng nhận biết việc sử dụng AI đối với người lao động (Điều 11): Người lao động phải có khả năng nhận biết khi nào AI đang được sử dụng. Yêu cầu này nhằm đảm bảo họ có thể thực hiện quyền yêu cầu giải thích hoặc khiếu nại.

Sự giám sát của con người và khả năng can thiệp (Điều 14): Quy định này nghiêm cấm các quyết định hoàn toàn tự động đối với các hoạt động nhân sự quan trọng (tuyển dụng, kỷ luật, chấm dứt hợp đồng lao động). Phải luôn có một cá nhân chịu trách nhiệm pháp lý có khả năng giám sát và can thiệp một cách thực chất.

Trách nhiệm của doanh nghiệp khi sử dụng hệ thống của bên thứ ba (Điều 14(2); Điều 29): Người sử dụng lao động được phân loại là “Bên triển khai”. Việc sử dụng các giải pháp AI do các nhà cung cấp bên thứ ba cung cấp không làm miễn trừ trách nhiệm pháp lý của doanh nghiệp, cũng như không loại trừ nghĩa vụ bồi thường cho người lao động nếu phát sinh thiệt hại.

Các điều khoản chuyển tiếp và hệ quả đối với các hệ thống AI hiện hữu (Điều 35): Các hệ thống AI hiện có phải dần dần điều chỉnh để phù hợp với Luật mới. Việc đánh giá sớm là cần thiết để tránh các chi phí thiết kế lại hệ thống tốn kém sau này.

NHỮNG THÁCH THỨC PHÁP LÝ CHỦ YẾU ĐỐI VỚI NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG KHI SỬ DỤNG AI

1. Thách thức trong việc đảm bảo tính minh bạch
2. Rủi ro lạm dụng dữ liệu của người lao động trong hoạt động nhân sự ứng dụng AI
3. Những rào cản đối với việc thực hiện hiệu quả các quyền của người lao động
4. Những hạn chế đối với công tác đánh giá tác động chính thức
5. Rủi ro về trách nhiệm giải trình khi sử dụng các hệ thống AI từ bên thứ ba

CÁC TÁC ĐỘNG THỰC TIỄN VÀ KHUYẾN NGHỊ DÀNH CHO NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

1. Xác định rõ ràng vai trò của AI trong các quy trình nhân sự.
2. Bảo đảm tính minh bạch trong các quyết định nhân sự có sử dụng AI.
3. Bảo đảm việc thực hiện hiệu quả các quyền của người lao động với tư cách là chủ thể dữ liệu
4. Xem đánh giá tác động như một công cụ cốt lõi của quản trị rủi ro.
5. Duy trì sự giám sát của con người và trách nhiệm giải trình rõ ràng
6. Áp dụng cách tiếp cận tuân thủ tích hợp

NHỮNG ĐIỂM CẦN LƯU Ý & KẾT LUẬN

Trong bối cảnh khung pháp lý tại Việt Nam đang phát triển nhanh chóng, việc triển khai AI trong quản trị nhân sự (HR) đã chuyển từ một lựa chọn mang tính công nghệ sang một vấn đề cốt lõi của quản trị rủi ro. Dưới góc độ **Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân 2025** và **Luật Trí tuệ nhân tạo 2025**, người sử dụng lao động không chỉ cần quan tâm đến mục tiêu vận hành thuần túy, mà còn đảm bảo tích hợp tính minh bạch, sự giám sát của con người và trách nhiệm giải trình vào hoạt động quản lý. Về lâu dài, việc áp dụng cách tiếp cận có cấu trúc và dựa trên rủi ro sẽ giúp doanh nghiệp khai thác hiệu quả lợi ích của AI trong khi vẫn đảm bảo tuân thủ các quyền của người lao động.