



THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH IN-HOUSE CONGRESS 2026

Trí tuệ nhân tạo và người lao động: Phân loại, Dữ liệu cá nhân tại Việt Nam

RUSSIN & VECCHI



NỘI DUNG

Quy định về AI tại Việt Nam

Triển khai và Phân loại các Hệ thống AI

Dữ liệu Cá nhân và AI tại EU và tác động đối với Việt Nam

Dữ liệu Cá nhân và AI tại Việt Nam

AI trong Quản trị Nhân sự

QUY ĐỊNH VỀ TRÍ TUỆ NHÂN TẠO TẠI VIỆT NAM

- Luật 134/2025/QH15 ngày 10/12/2025 về Trí tuệ Nhân tạo có hiệu lực từ ngày 1/3/2026 ("Luật AI").
- Nghị định Chính phủ 142/2026/ND-CP ngày 30 /4/2026 hướng dẫn một số điều khoản và biện pháp thực hiện Luật AI ("Nghị định 142"), có hiệu lực từ ngày 1/5/2026.
- Quyết định 33/2026/QĐ-TTg của Thủ Tướng ngày 30/6/2026 liệt kê các hệ thống AI rủi ro cao ("Quyết định 33"), có hiệu lực từ ngày 15/8/2026.

NĂM CHỦ THỂ TRONG VIỆC SỬ DỤNG TRÍ TUỆ NHÂN TẠO (AI)

	Điều 3 của Luật AI
nhà phát triển	thiết kế, xây dựng, huấn luyện, kiểm thử hoặc tinh chỉnh, toàn bộ hoặc một phần, một mô hình, thuật toán hoặc hệ thống AI, và có quyền kiểm soát trực tiếp các phương pháp kỹ thuật, dữ liệu huấn luyện hoặc tham số mô hình.
nhà cung cấp	hệ thống AI ra thị trường hoặc đưa vào sử dụng dưới tên, thương hiệu hoặc nhãn hiệu của mình, không phụ thuộc hệ thống đó do họ tự phát triển hay được phát triển bởi bên thứ ba.
bên triển khai	sử dụng hệ thống AI thuộc phạm vi kiểm soát của mình trong hoạt động nghề nghiệp, thương mại hoặc cung cấp dịch vụ; không bao gồm trường hợp sử dụng cho mục đích cá nhân, phi thương mại.
người sử dụng	tương tác trực tiếp với hệ thống AI hoặc sử dụng đầu ra của hệ thống đó.
người bị ảnh hưởng	quyền lợi, lợi ích hợp pháp, tính mạng, sức khỏe, tài sản, danh tiếng hoặc quyền tiếp cận dịch vụ của họ bị ảnh hưởng, trực tiếp hoặc gián tiếp, bởi việc triển khai hệ thống AI hoặc bởi kết quả đầu ra của hệ thống AI đó.

PHÂN LOẠI HỆ THỐNG AI

- **Hệ thống AI rủi ro cao:** có khả năng gây thiệt hại nghiêm trọng cho tính mạng, sức khỏe, quyền lợi và lợi ích hợp pháp của tổ chức và cá nhân, lợi ích quốc gia, lợi ích công cộng hoặc an ninh quốc gia.
- **Hệ thống AI rủi ro trung bình:** Có khả năng gây ra sự nhầm lẫn, ảnh hưởng hoặc thao túng người dùng do họ không thể nhận biết được rằng đối tượng đang tương tác là một hệ thống AI hoặc nội dung đó do hệ thống tự động tạo ra
- **Hệ thống AI rủi ro thấp:** mọi thứ không nằm trong (a) hoặc (b).



HỆ THỐNG AI RỦI RO CAO

- Các hệ thống AI rủi ro cao được xác định trong Quyết Định 33.
- Danh sách này chỉ bao gồm 26 loại Hệ thống AI, được chia thành 6 nhóm chính: giáo dục, dân tộc và tôn giáo, y tế, tổ tụng tại tòa án, ngân hàng và giao thông vận tải.
- Danh sách này có thể được bổ sung và điều chỉnh theo thời gian.
- Các tiêu chí để xác định một hệ thống AI là hệ thống AI rủi ro cao bao gồm: mức độ tác động, lĩnh vực sử dụng và quy mô. Tuy nhiên, các tiêu chí này không nhằm mục đích để các tổ chức, cá nhân tự đánh giá.



HỆ THỐNG AI RỦI RO TRUNG BÌNH

- Hệ thống AI rủi ro trung bình bao gồm các hệ thống AI:
 - không thuộc nhóm rủi ro cao; và
 - có khả năng gây nhầm lẫn, tác động hoặc thao túng người sử dụng do người sử dụng không nhận biết được rằng đối tượng mà họ đang tương tác là một hệ thống AI, hoặc nội dung mà họ tiếp nhận được là do một hệ thống AI tạo ra.
- Việc thông báo cho người sử dụng rằng họ đang tương tác với một hệ thống AI có đủ để loại trừ điều kiện thứ hai hay không?



HỆ THỐNG AI RỦI RO TRUNG BÌNH

Một hệ thống AI không được xem là hệ thống AI có rủi ro trung bình nếu :

- Hệ thống chỉ hỗ trợ chỉnh sửa kỹ thuật nhằm cải thiện hình thức nội dung, không tạo nội dung mới và không thay đổi danh tính của chủ thể;
- Hệ thống hỗ trợ công việc văn phòng mà người sử dụng có thể nhận biết rõ ràng bản chất chức năng là công cụ trí tuệ nhân tạo thông qua bối cảnh sử dụng và không có chức năng mô phỏng, giả lập có khả năng gây nhầm lẫn về danh tính, tính xác thực của sự kiện;
- Hệ thống không tương tác, cung cấp trực tiếp dịch vụ hoặc nội dung ra công chúng bao gồm cả trường hợp không phát hành ra công chúng thông qua bên thứ ba, nền tảng trung gian;
- Hệ thống được sử dụng trong hoạt động nghệ thuật, điện ảnh, trò chơi điện tử hoặc hoạt động sáng tạo khác; bối cảnh công bố thể hiện rõ nội dung mang tính hư cấu;
- Hệ thống trí tuệ nhân tạo chỉ thực hiện xử lý, phân tích dữ liệu hoặc tối ưu vận hành trong hệ thống kỹ thuật; không tương tác trực tiếp với người sử dụng, không tạo nội dung cung cấp ra công chúng và không trực tiếp tương tác với môi trường vật lý như chức năng điều khiển chính của hệ thống.



HỆ THỐNG AI RỦI RO THẤP

Nếu hệ thống AI của bạn không được phân loại là hệ thống AI có rủi ro trung bình hoặc rủi ro cao, thì hệ thống AI đó sẽ được xem là hệ thống AI có rủi ro thấp.

Nghị định 142 quy định rằng sẽ có một Công cụ hỗ trợ phân loại rủi ro tự động trên Cổng thông tin điện tử một cửa về trí tuệ nhân tạo nhằm hỗ trợ nhà cung cấp, bên triển khai tự đánh giá, phân loại hệ thống AI. Tuy nhiên, việc sử dụng công cụ này không bắt buộc.

Các nghĩa vụ chung theo Luật AI vẫn được áp dụng cho hệ thống AI rủi ro thấp, bao gồm:

- Các hành vi bị cấm theo Điều 7;
- Các yêu cầu về tính minh bạch theo Điều 11; và
- Các yêu cầu về báo cáo sự cố theo Điều 12.



BẢO VỆ DỮ LIỆU CÁ NHÂN VÀ AI – SO SÁNH VỚI LIÊN MINH CHÂU ÂU

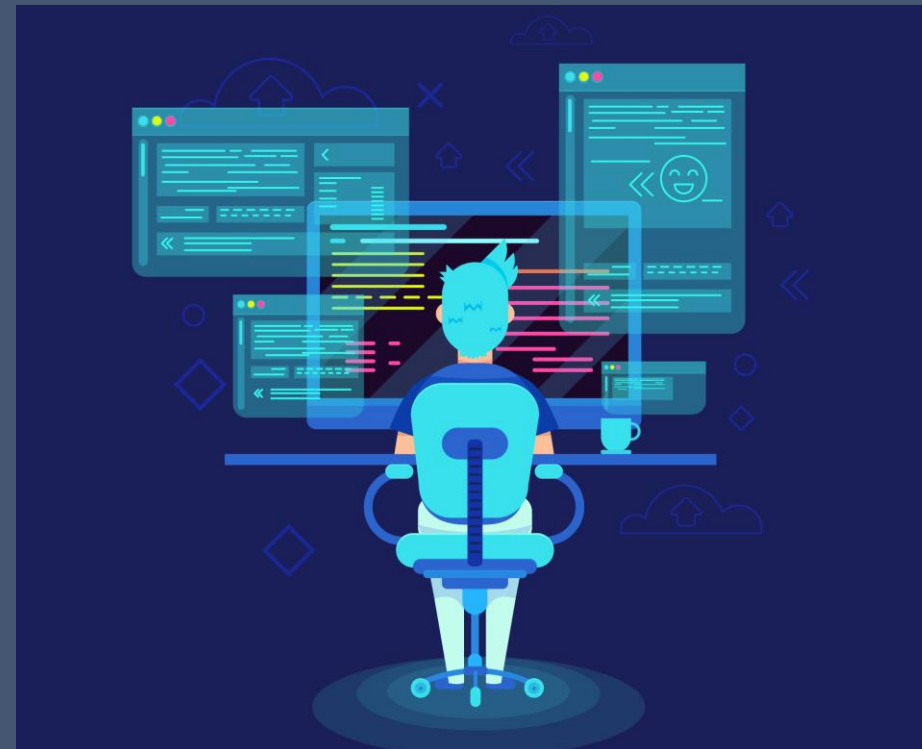
	Mô hình EU	Mô hình Việt Nam
Phạm vi điều chỉnh	Đạo luật AI (AI Act) được áp dụng mà không ảnh hưởng đến việc áp dụng GDPR (Điều 2.7 của AI Act)	Các quy định về AI và bảo vệ dữ liệu cá nhân được áp dụng độc lập và không có quy định rõ ràng về mối quan hệ tương tác.
Cơ sở pháp lý cho việc kiểm tra thiên kiến	Cho phép miễn trừ có điều kiện để xử lý dữ liệu thuộc nhóm đặc biệt (special category data) nhằm phát hiện và khắc phục thiên kiến trong các hệ thống AI có rủi ro cao	Không có quy định tương đương
Đánh giá	Đánh giá tác động đối với các quyền cơ bản và Đánh giá tác động bảo vệ dữ liệu có thể được kết hợp	Thực hiện đánh giá tác động theo mẫu quy định; đồng thời thực hiện thông báo về AI cho Bộ Khoa học và Công nghệ. Không có cơ chế kết hợp hai loại đánh giá này.
Thời điểm áp dụng đối với hệ thống AI có rủi ro cao	Được lùi thời hạn áp dụng đến ngày 2/12/2027 hoặc ngày 2/8/2028, tùy trường hợp và có thể được điều chỉnh	Được lùi thời hạn áp dụng đến ngày 1/3/2027 hoặc ngày 1/9/2027

LBVDLCN VÀ AI TẠI VIỆT NAM

Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân (LBVDLCN) được áp dụng mà không có bất kỳ dẫn chiếu nào đến các cấp độ rủi ro theo Luật AI.

Điều 30 của LBVDLCN quy định cụ thể về việc hệ thống AI xử lý dữ liệu cá nhân, bao gồm:

- Các hệ thống và dịch vụ sử dụng AI phải có các biện pháp phù hợp để bảo vệ dữ liệu cá nhân, nhận dạng và xác minh, cũng như kiểm soát quyền truy cập.
- Việc xử lý dữ liệu cá nhân bằng AI phải được phân loại theo các mức độ rủi ro.



SỰ ĐỒNG Ý VÀ DỮ LIỆU HUẤN LUYỆN AI

Việc sử dụng dữ liệu cá nhân làm dữ liệu huấn luyện cho hệ thống AI sẽ thuộc một trong các trường hợp sau:

- Việc sử dụng dữ liệu cá nhân làm dữ liệu huấn luyện sẽ phải có sự đồng ý của chủ thể dữ liệu;
- Việc sử dụng dữ liệu cá nhân đã được khử nhận dạng làm dữ liệu huấn luyện sẽ yêu cầu dữ liệu cá nhân phải được khử nhận dạng, trong đó: (i) việc khử nhận dạng cũng phải có sự đồng ý của chủ thể dữ liệu; và (ii) việc khử nhận dạng phải tuân thủ một số yêu cầu nhất định theo LBVDLCN.

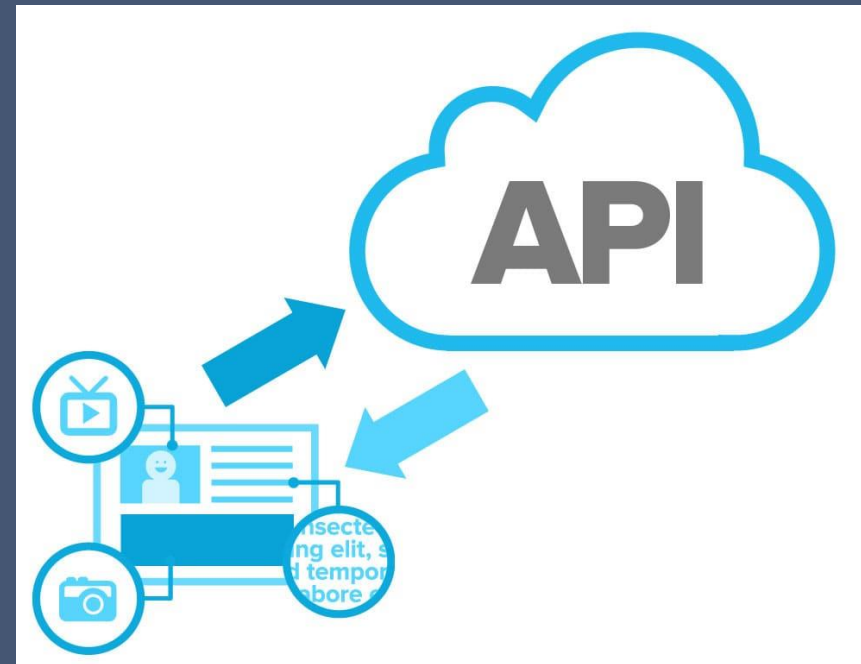
Lợi ích hợp pháp không được công nhận là một cơ sở pháp lý cho việc xử lý dữ liệu cá nhân theo LBVDLCN.



CHUYỂN DỮ LIỆU XUYÊN BIÊN GIỚI

Chuyển dữ liệu xuyên biên giới bao gồm việc gửi dữ liệu được thu thập tại Việt Nam đến các nền tảng ở nước ngoài để tiếp tục xử lý. Theo đó, mỗi lượt gọi API tới mô hình AI ở nước ngoài có sử dụng dữ liệu cá nhân đều được xem là một hoạt động chuyển dữ liệu xuyên biên giới.

LBVDLCN có một trường hợp miễn trừ đối với hoạt động quản lý nguồn nhân lực: không bắt buộc thực hiện Đánh giá tác động chuyển dữ liệu đối với việc chuyển dữ liệu xuyên biên giới phục vụ quản lý nhân sự, nếu việc chuyển dữ liệu được thực hiện phù hợp với quy định của pháp luật lao động, các quy định có liên quan và thỏa ước lao động tập thể.



MỘT SỰ CỐ VI PHẠM - HAI NGHĨA VỤ

Một sự cố vi phạm liên quan đến hệ thống AI có thể đồng thời làm phát sinh hai nhóm nghĩa vụ thông báo:

- Thông báo cho Bộ Khoa học và Công nghệ (MOST) thông qua Cổng thông tin một cửa về AI trong vòng 72 giờ kể từ khi phát hiện sự cố (đối với trường hợp khẩn cấp hoặc mất kiểm soát), hoặc trong vòng 5 ngày làm việc.
- Thông báo cho A05 thuộc Bộ Công an trong vòng 72 giờ kể từ khi phát hiện sự cố.



AI TRONG QUẢN TRỊ NHÂN SỰ: GÓC NHÌN PHÁP LÝ

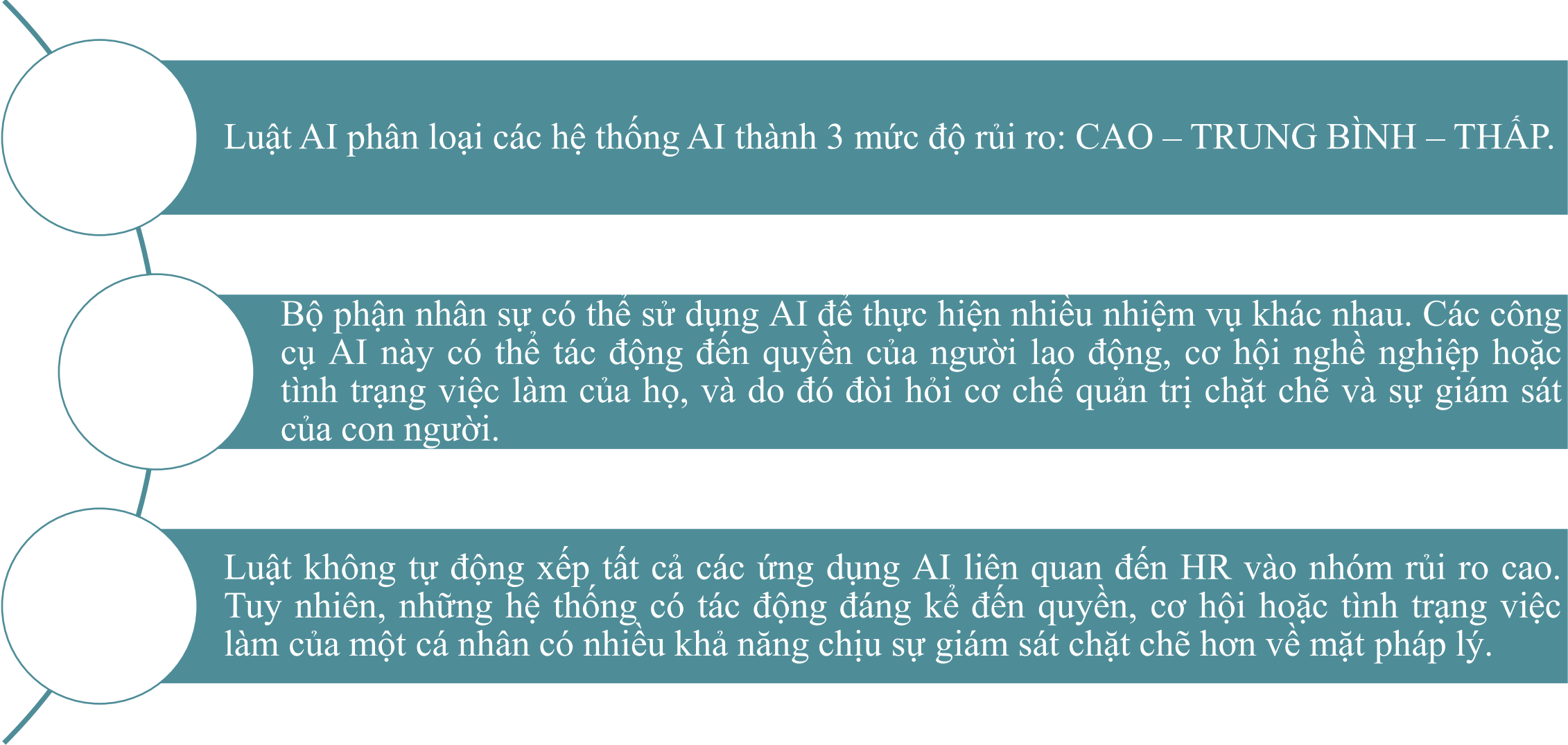
- Quản trị nhân sự đang trở thành một trong những lĩnh vực sử dụng AI nhiều nhất
- 72% chuyên gia nhân sự (HR) đã sử dụng AI trong tuyển dụng.
- Theo nghiên cứu năm 2026 của SHRM, 87% Giám đốc Nhân sự (CHRO) dự kiến mức độ ứng dụng AI trong các quy trình nhân sự sẽ tiếp tục gia tăng.



CÁC ỨNG DỤNG AI ĐIỂN HÌNH TRONG QUẢN TRỊ NHÂN SỰ

CHỨC NĂNG NHÂN SỰ	ỨNG DỤNG AI	CÁC VẤN ĐỀ VỀ RỦI RO
Tuyển dụng	● Sàng lọc CV ● Xếp hạng ứng viên ● Đánh giá ứng viên qua phỏng vấn bằng AI	● Có thể ảnh hưởng đến quyền tiếp cận việc làm ● Có thể ảnh hưởng đến kết quả tuyển dụng ● Có thể ảnh hưởng đến quyết định lựa chọn ứng viên
Quản lý hiệu suất Quản lý nhân tài Hoạch định nguồn nhân lực	● Phân tích hiệu suất ● Thăng chức	● Có thể ảnh hưởng đến việc đánh giá và thăng chức ● Có thể ảnh hưởng đến cơ hội phát triển nghề nghiệp
Duy trì nhân sự	● Dự báo nhu cầu nhân lực ● Dự đoán khả năng nhân viên nghỉ việc	● Có thể ảnh hưởng đến việc đánh giá và thăng chức ● Có thể ảnh hưởng đến các quyết định liên quan đến việc đối xử với người lao động

RỦI RO AI TRONG NHÂN SỰ



Luật AI phân loại các hệ thống AI thành 3 mức độ rủi ro: CAO – TRUNG BÌNH – THẤP.

Bộ phận nhân sự có thể sử dụng AI để thực hiện nhiều nhiệm vụ khác nhau. Các công cụ AI này có thể tác động đến quyền của người lao động, cơ hội nghề nghiệp hoặc tình trạng việc làm của họ, và do đó đòi hỏi cơ chế quản trị chặt chẽ và sự giám sát của con người.

Luật không tự động xếp tất cả các ứng dụng AI liên quan đến HR vào nhóm rủi ro cao. Tuy nhiên, những hệ thống có tác động đáng kể đến quyền, cơ hội hoặc tình trạng việc làm của một cá nhân có nhiều khả năng chịu sự giám sát chặt chẽ hơn về mặt pháp lý.

Hệ quả đối với Nhân Sự:

AI càng tham gia sâu vào việc định hình quyết định, các nghĩa vụ pháp lý của bạn càng trở nên chặt chẽ hơn.

AI đưa ra khuyến nghị. Con người đưa ra quyết định

Không được chỉ dựa vào AI

Quyết định của bạn, trách nhiệm pháp lý của bạn.

Giám sát là nghĩa vụ bắt buộc, không chỉ đơn thuần là thông lệ tốt.

MÔ HÌNH GIÁM SÁT CON NGƯỜI



**Giám sát là khả năng từ chối
chứ không phải chỉ chấp thuận,
đồng ý với các ý kiến của AI.**



Tuân thủ không có nghĩa là cản trở đổi mới. Mục đích chính là bảo đảm đổi mới được triển khai một cách tuân thủ pháp luật, minh bạch và có cơ sở để bảo vệ cho doanh nghiệp về mặt pháp



PHÁP CHẾ CÓ THỂ HỖ TRỢ NHÂN SỰ NHƯ THẾ NÀO?

5. Half of organizations have AI use policies for their workforces

About half of organizations that currently use or are about to pilot AI (49%) have policies to regulate AI use among their workforces. Of those that do have policies in place, only a quarter said they feel their policies are clear and future-proof, meaning they are strategically designed to remain effective, relevant, and adaptable over time as needs and technology evolve.

However, 54% reported that their policies are too restrictive and specific to currently available AI tools and technologies and 23% reported that their organizations' policies are too broad.

49% các tổ chức đã có chính sách về việc sử dụng AI. Trong số đó, chỉ một phần tư cho rằng chính sách của họ rõ ràng và có khả năng thích ứng lâu dài với những thay đổi trong tương lai. Số còn lại cho rằng các chính sách của họ quá hạn chế (**54%**) hoặc quá rộng và thiếu cụ thể (**23%**).

Xét tổng thể, chỉ 1 trên 8 tổ chức có một chính sách mà họ cho là vừa rõ ràng vừa có tính bền vững lâu dài. Điều này cho thấy khoảng trống về chính sách không thực sự nằm ở việc có hay không có chính sách, mà nằm ở cách soạn thảo chính sách.

PHÁP CHẾ CÓ THỂ HỖ TRỢ NHÂN SỰ NHƯ THẾ NÀO?

Xây dựng chính sách AI thực tiễn	Rà soát các quy trình nhân sự có sử dụng hoặc chịu tác động của AI	Thiết lập các biện pháp kiểm soát rủi ro và tuân thủ pháp luật	Bảo đảm trách nhiệm của con người và việc lập hồ sơ, tài liệu đầy đủ
● Xây dựng và ban hành Chính sách sử dụng AI chính thức; ● Bảo đảm chính sách AI phù hợp với pháp luật lao động Việt Nam, Nội quy lao động, các quy định về bảo vệ dữ liệu cá nhân và các giá trị của doanh nghiệp; ● Thành lập Ủy ban quản trị AI. Góc nhìn pháp lý: Chính sách cần điều chỉnh hành vi và kiểm soát rủi ro.	● Xác định các quy trình nhân sự mà AI có thể tác động hoặc ảnh hưởng đến các quyết định liên quan đến việc làm; ● Đánh giá liệu cơ chế rà soát và quyết định của con người có được duy trì đầy đủ hay không; ● Đảm bảo rằng các quyết định liên quan đến việc làm tiếp tục tuân thủ các yêu cầu pháp luật theo quy định của pháp luật lao động Việt Nam Góc nhìn pháp lý: AI có thể hỗ trợ quá trình ra quyết định, nhưng trách nhiệm pháp lý vẫn thuộc về người sử dụng lao động.	● Thực hiện rà soát pháp lý và đánh giá rủi ro ở mức độ tăng cường đối với các trường hợp sử dụng AI có thể ảnh hưởng đáng kể đến <i>cơ hội việc làm, tiền lương/thù lao, thăng chức, kỷ luật hoặc chấm dứt việc làm</i>; ● Kiểm tra việc tuân thủ các yêu cầu về bảo vệ dữ liệu cá nhân khi dữ liệu của người lao động được xử lý bởi các hệ thống AI. Góc nhìn pháp lý: Mức độ tác động đến quyền của người lao động càng lớn thì yêu cầu về sự giám sát của bộ phận pháp lý càng cao.	● Yêu cầu đánh giá con người có ý nghĩa trước khi đưa ra bất kỳ quyết định quan trọng về việc làm nào. ● Duy trì hồ sơ cho thấy cách các đầu ra AI được xem xét và cách các quyết định cuối cùng được đưa ra. Góc nhìn pháp lý: Nhà tuyển dụng phải chứng minh rằng các quyết định được đưa ra một cách công bằng, hợp pháp và không chỉ bởi hệ thống AI

CẢM ƠN



Luật Sư Điều Hành
Văn phòng tại Tp. Hồ Chí Minh
nhmnhut@russinvecchi.com.vn



Luật Sư Cao Cấp
Văn phòng tại Tp. Hồ Chí Minh
dtai@russinvecchi.com.vn



Luật Sư Cao Cấp
Văn phòng tại Tp. Hồ Chí Minh
pziter@russinvecchi.com.vn



Luật Sư Cao Cấp
Văn phòng tại Hà Nội
ltviet@russinvecchi.com.vn