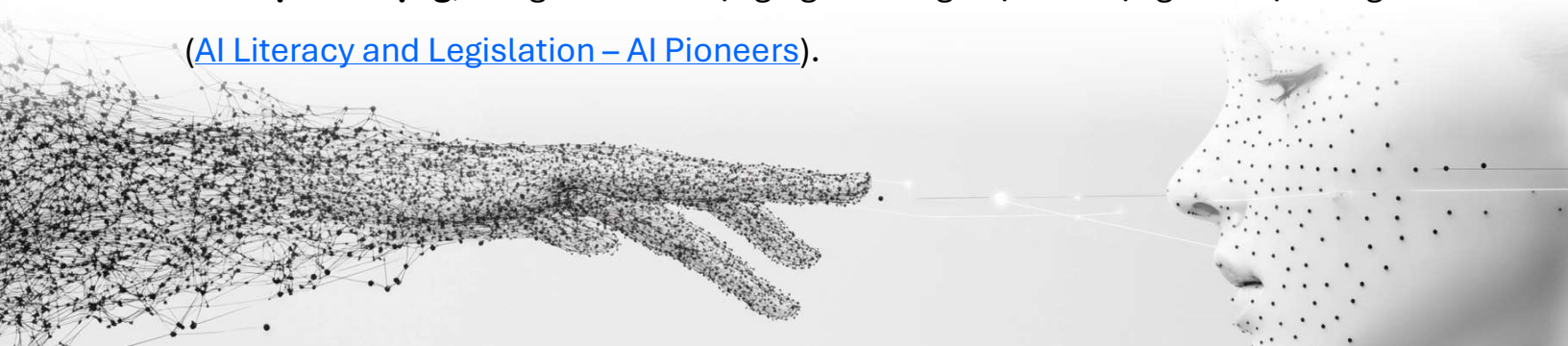


Phân tích Điều 4 của Đạo luật AI EU về yêu cầu đào tạo AI cho nhân viên

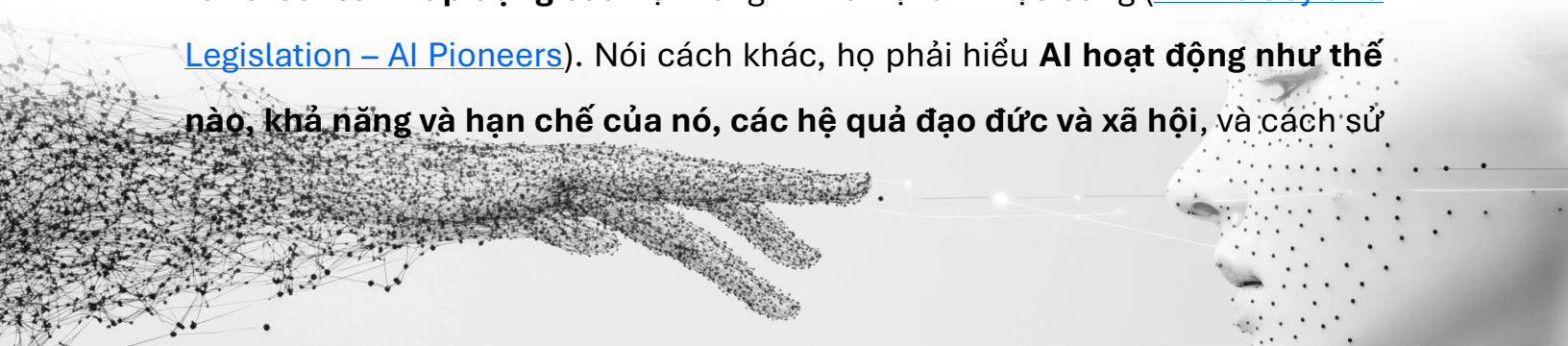
Yêu cầu của Điều 4 đối với kiến thức AI của lực lượng lao động

Đạo luật Trí tuệ Nhân tạo của Liên minh Châu Âu (EU AI Act) có hiệu lực từ ngày 1/8/2024, đặt ra nghĩa vụ mới cho các doanh nghiệp về **“hiểu biết AI” (AI literacy)** của nhân viên. Cụ thể, **Điều 4** quy định rằng **các nhà cung cấp và triển khai hệ thống AI phải thực hiện các biện pháp để đảm bảo nhân viên và những người tham gia vận hành, sử dụng hệ thống AI có “mức độ hiểu biết về AI đầy đủ”** tương ứng với vai trò của họ ([AI Literacy and Legislation – AI Pioneers](#)) ([Is Your Company Ready for the AI Literacy Requirement? - GDPR Local](#)). Nói cách khác, mọi công ty phát triển, kinh doanh hoặc ứng dụng AI đều phải đảm bảo đội ngũ của mình có đủ kiến thức về AI để vận hành hệ thống **một cách an toàn, hiệu quả và có trách nhiệm** ([AI Literacy and Legislation – AI Pioneers](#)) ([AI Literacy and Legislation – AI Pioneers](#)). Yêu cầu này bao gồm việc cân nhắc **trình độ kỹ thuật, kinh nghiệm, học vấn và bối cảnh mà hệ thống AI được sử dụng**, cũng như đối tượng người dùng chịu tác động của hệ thống ([AI Literacy and Legislation – AI Pioneers](#)).



Phạm vi áp dụng của Điều 4 là rất rộng. Mọi “nhà cung cấp” (tổ chức phát triển và đưa AI ra thị trường) và “nhà triển khai” (đơn vị sử dụng AI trong hoạt động của mình) đều thuộc đối tượng điều chỉnh ([AI literacy on the agenda: EU, UK and US, Tom Whittaker](#)) ([AI literacy under the AI-Act – what companies need to consider now | Osborne Clarke](#)). Quy định này áp dụng cho **tất cả các hệ thống AI do doanh nghiệp phát triển hoặc sử dụng**, không chỉ giới hạn ở hệ thống AI “rủi ro cao” ([AI literacy under the AI-Act – what companies need to consider now | Osborne Clarke](#)). Đáng chú ý, **Điều 4 có hiệu lực theo phạm vi ngoài lãnh thổ EU: không quan trọng công ty đặt trụ sở ở đâu**, nếu doanh nghiệp ngoài EU cung cấp, triển khai hệ thống AI trên thị trường EU hoặc sử dụng AI trong hoạt động liên quan đến EU, họ cũng phải tuân thủ yêu cầu này ([AI Literacy and Legislation – AI Pioneers](#)) ([Understanding the New AI Literacy Requirements for Global Businesses: What You Need to Know and How to Prepare](#)). Điều này có nghĩa là các công ty tại Việt Nam có sản phẩm hoặc dịch vụ AI kinh doanh với EU cũng nằm trong diện phải đảm bảo **kiến thức AI đầy đủ cho nhân viên** của mình.

Mặc dù Đạo luật không đưa ra định nghĩa duy nhất cho “AI literacy”, nội hàm của khái niệm này được mô tả một cách thực tiễn. **Hiểu biết AI** bao gồm các kỹ năng, kiến thức cần thiết để **sử dụng an toàn các hệ thống AI, hiểu được cách thức hoạt động và diễn giải đúng kết quả do AI đưa ra**, cũng như nhận thức về **những ảnh hưởng mà quyết định từ AI có thể tác động đến con người** ([AI Literacy and Legislation – AI Pioneers](#)). Nhân viên cần nắm được **giới hạn, rủi ro và bối cảnh áp dụng** của hệ thống AI mà họ làm việc cùng ([AI Literacy and Legislation – AI Pioneers](#)). Nói cách khác, họ phải hiểu **AI hoạt động như thế nào, khả năng và hạn chế của nó, các hệ quả đạo đức và xã hội**, và cách sử



dụng AI **một cách có trách nhiệm** trong lĩnh vực cụ thể của doanh nghiệp ([AI Literacy and Legislation – AI Pioneers](#)) ([Is Your Company Ready for the AI Literacy Requirement? - GDPR Local](#)).

Quy định về “hiểu biết AI” này được xem là nền tảng để thúc đẩy **văn hóa AI có trách nhiệm** trong tổ chức. EU kỳ vọng rằng khi nhân sự có đủ kiến thức về AI, họ sẽ tự giác thực hiện các nguyên tắc AI một cách thận trọng, qua đó **đảm bảo an toàn, tuân thủ pháp luật và giảm thiểu rủi ro từ sớm** trong quá trình phát triển và sử dụng AI ([AI literacy under the AI-Act – what companies need to consider now | Osborne Clarke](#)) ([AI literacy under the AI-Act – what companies need to consider now | Osborne Clarke](#)). Điều 4 được áp dụng sau một giai đoạn chuyển tiếp nhằm cho doanh nghiệp thời gian chuẩn bị – **các yêu cầu về “hiểu biết AI” bắt đầu được thực thi từ ngày 2/2/2025**, tức 6 tháng sau khi đạo luật có hiệu lực ([AI Literacy and Legislation – AI Pioneers](#)) ([Rules on AI Literacy and Prohibited Systems Under the EU AI Act Become Applicable](#)). Từ mốc thời gian này, việc đảm bảo đội ngũ có kiến thức AI không còn là khuyến nghị mà trở thành **nghĩa vụ pháp lý bắt buộc đối với doanh nghiệp** ([AI literacy under the AI-Act – what companies need to consider now | Osborne Clarke](#)).

Hậu quả pháp lý và chế tài nếu không tuân thủ

Việc không tuân thủ Điều 4 có thể dẫn đến những hậu quả pháp lý nghiêm trọng cho doanh nghiệp. Mặc dù Đạo luật AI **không quy định một mức phạt cụ thể riêng cho việc vi phạm nghĩa vụ về đào tạo AI**, các vi phạm liên quan sẽ bị xử lý theo **cơ chế chế tài chung** của đạo luật. Cụ thể, EU yêu cầu **các quốc gia thành viên ban hành khung xử phạt hiệu quả, tương xứng và có tính răn đe** đối với mọi vi phạm quy định ([Article 99: Penalties | EU Artificial Intelligence](#)



[Act](#)). Mức phạt tối đa tùy thuộc vào tính chất vi phạm: **đối với các vi phạm nghĩa vụ thông thường (ngoài nhóm hành vi AI bị cấm nghiêm ngặt), doanh nghiệp có thể bị phạt hành chính lên đến 15 triệu EUR hoặc 3% tổng doanh thu toàn cầu của năm tài chính trước, tùy mức nào cao hơn** ([Article 99: Penalties | EU Artificial Intelligence Act](#)). Trường hợp doanh nghiệp **cung cấp thông tin không chính xác hoặc gây hiểu lầm cho cơ quan giám sát**, mức phạt tối đa là **7,5 triệu EUR hoặc 1% doanh thu toàn cầu** ([Article 99: Penalties | EU Artificial Intelligence Act](#)). (Các doanh nghiệp vừa và nhỏ có thể được áp dụng mức phạt thấp hơn, tùy quy định từng nước ([Article 99: Penalties | EU Artificial Intelligence Act](#))).

Trong bối cảnh Điều 4, nếu một công ty **phớt lờ việc đào tạo AI cho nhân viên** và sau đó **báo cáo sai lệch hoặc không trung thực về tình trạng tuân thủ của mình**, họ có nguy cơ chịu các mức phạt nêu trên ([AI Literacy and Legislation – AI Pioneers](#)). Chẳng hạn, **cung cấp thông tin sai lệch về chương trình đào tạo AI nội bộ** có thể bị xem là vi phạm, với mức phạt đến 7,5 triệu EUR hoặc 1% doanh thu hàng năm ([AI Literacy and Legislation – AI Pioneers](#)). Ngoài ra, **nếu việc thiếu kiến thức AI của nhân viên dẫn đến vận hành sai gây hậu quả (ví dụ vi phạm quyền riêng tư hay gây hại cho người dùng)**, doanh nghiệp có thể phải chịu **trách nhiệm pháp lý dân sự**. Theo đề xuất của EU về trách nhiệm pháp lý AI, vi phạm nghĩa vụ như Điều 4 có thể làm dấy lên **giả định về lỗi của doanh nghiệp trong các thiệt hại do hệ thống AI gây ra** (do không đào tạo nhân viên đầy đủ) ([AI literacy on the agenda: EU, UK and US, Tom Whittaker](#)). Điều này đồng nghĩa với việc doanh nghiệp khó chối bỏ trách nhiệm nếu xảy ra sự cố do nhân viên thiếu hiểu biết AI.



Bên cạnh chế tài tài chính, **uy tín và quan hệ kinh doanh** của doanh nghiệp cũng bị đe dọa nếu không tuân thủ Điều 4. Trong môi trường tuân thủ khắt khe của EU, việc bị phát hiện không đào tạo đầy đủ cho nhân viên về AI có thể dẫn đến **mất niềm tin từ đối tác và khách hàng**, tương tự như cách mà vi phạm GDPR ảnh hưởng xấu đến uy tín công ty. Hơn nữa, **các cơ quan giám sát EU có thể đưa ra cảnh báo, yêu cầu khắc phục hoặc áp dụng các biện pháp hạn chế** (ví dụ cấm tiếp tục cung cấp hệ thống AI cho đến khi tuân thủ) đối với doanh nghiệp vi phạm ([Article 99: Penalties | EU Artificial Intelligence Act](#)) ([Article 99: Penalties | EU Artificial Intelligence Act](#)). Tóm lại, **tuân thủ Điều 4 không chỉ để tránh phạt, mà còn để phòng ngừa rủi ro pháp lý dài hạn và bảo vệ danh tiếng doanh nghiệp**.

Biện pháp giúp doanh nghiệp tuân thủ quy định

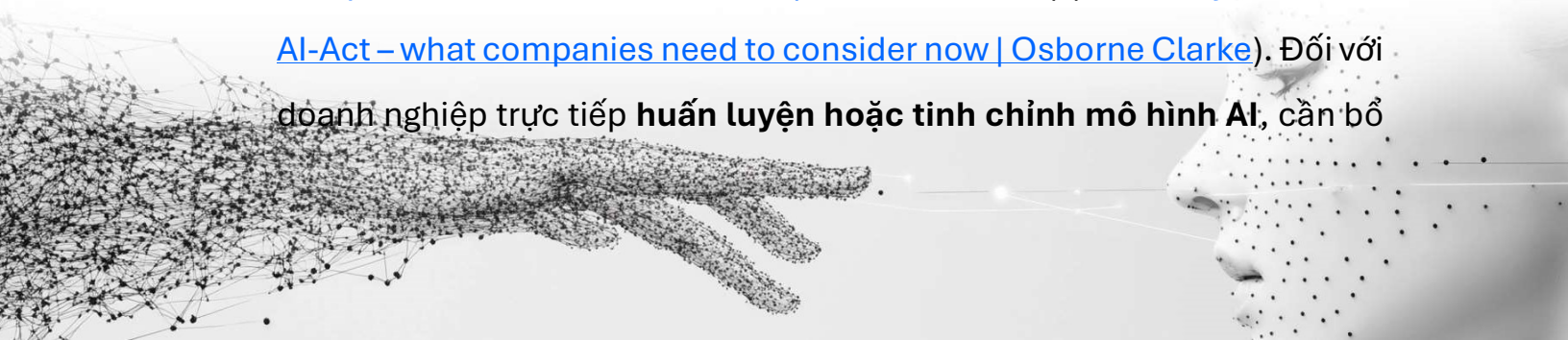
Để đáp ứng yêu cầu của Điều 4, các doanh nghiệp cần chủ động triển khai nhiều biện pháp nhằm nâng cao **trình độ hiểu biết AI** trong nội bộ. Dưới đây là một số bước và biện pháp cụ thể mà doanh nghiệp có thể thực hiện:

- **Đánh giá hiện trạng kiến thức AI của nhân viên:** Trước tiên, doanh nghiệp nên **khảo sát và đánh giá mức độ hiểu biết AI hiện tại** của lực lượng lao động, đặc biệt là những nhân sự **trực tiếp phát triển, vận hành hoặc ra quyết định dựa trên hệ thống AI** ([Understanding the New AI Literacy Requirements for Global Businesses: What You Need to Know and How to Prepare](#)). Việc đánh giá này giúp xác định **những lỗ hổng kiến thức** và nhóm nhân viên nào cần được đào tạo trọng tâm.
- **Xây dựng chương trình đào tạo AI phù hợp:** Dựa trên kết quả đánh giá, doanh nghiệp thiết kế **chương trình đào tạo AI được tùy biến theo nhu**



cầu thực tế. Điều 4 nhấn mạnh việc đào tạo phải xét đến **kiến thức kỹ thuật, kinh nghiệm và vai trò cụ thể** của từng nhóm nhân viên ([Is Your Company Ready for the AI Literacy Requirement? - GDPR Local](#)). Ví dụ, đội ngũ phát triển cần đào tạo sâu hơn về **thuật toán, mô hình AI và biện pháp giảm thiểu rủi ro**, trong khi nhân viên kinh doanh sử dụng AI cần hiểu **cách diễn giải kết quả và hạn chế của hệ thống**. Mỗi chương trình nên **bám sát bối cảnh ứng dụng AI của công ty** để đảm bảo tính thiết thực ([Is Your Company Ready for the AI Literacy Requirement? - GDPR Local](#)) ([AI literacy under the AI-Act – what companies need to consider now | Osborne Clarke](#)).

- **Nội dung đào tạo toàn diện:** Giáo trình đào tạo nên bao quát cả **kiến thức kỹ thuật lẫn vấn đề đạo đức, pháp lý liên quan**. Cụ thể, chương trình cần trang bị cho nhân viên hiểu rõ: **cách thức hoạt động của các hệ thống AI, cơ hội và rủi ro đi kèm; giới hạn được phép hoặc cấm trong việc sử dụng AI** theo chính sách công ty và luật pháp; **cách xử lý thông tin nhạy cảm** (ví dụ: không nhập dữ liệu mật hay dữ liệu cá nhân vào AI một cách tùy tiện) ([AI literacy under the AI-Act – what companies need to consider now | Osborne Clarke](#)); **tuân thủ quy định bảo vệ dữ liệu cá nhân** khi sử dụng AI; **nhận biết các nguy cơ sai lệch (bias) hoặc lỗi hệ thống (như “ảo giác” của AI)**; và **nhận thức về quyền sở hữu trí tuệ** (tránh vi phạm bản quyền khi dùng AI, cũng như hiểu về khả năng bảo hộ đối với kết quả do AI tạo ra) ([AI literacy under the AI-Act – what companies need to consider now | Osborne Clarke](#)) ([AI literacy under the AI-Act – what companies need to consider now | Osborne Clarke](#)). Đối với doanh nghiệp trực tiếp **huấn luyện hoặc tinh chỉnh mô hình AI**, cần bổ



sung hướng dẫn về **quy trình huấn luyện an toàn, quản lý dữ liệu huấn luyện và đánh giá mô hình.**

- **Đa dạng hóa hình thức và tài liệu đào tạo:** Để tăng hiệu quả, việc đào tạo nên được thực hiện bằng nhiều hình thức **đề tiếp cận và thực tiễn.** Doanh nghiệp có thể tổ chức **hội thảo, buổi tập huấn tương tác** cho nhân viên, sử dụng các **tình huống thực tế trong ngành** để minh họa cách AI được ứng dụng ([Is Your Company Ready for the AI Literacy Requirement? - GDPR Local](#)). Song song, cung cấp các **tài liệu tham khảo ngắn gọn** như video, infographic, cẩm nang hướng dẫn để nhân viên tự học theo nhu cầu ([Is Your Company Ready for the AI Literacy Requirement? - GDPR Local](#)). Việc này giúp đáp ứng nhiều phong cách học khác nhau và khuyến khích mọi người chủ động trau dồi kiến thức.
- **Đào tạo liên tục và cập nhật định kỳ:** AI là lĩnh vực biến đổi nhanh, nên **đào tạo không thể chỉ một lần.** Doanh nghiệp cần thiết lập cơ chế **bổ sung, cập nhật kiến thức AI định kỳ** – ví dụ: các khóa bồi dưỡng hàng năm hoặc khi có công nghệ AI mới được áp dụng ([Understanding the New AI Literacy Requirements for Global Businesses: What You Need to Know and How to Prepare](#)). Đồng thời, theo sát **các hướng dẫn, tiêu chuẩn mới từ cơ quan quản lý EU** liên quan đến AI để điều chỉnh nội dung đào tạo cho phù hợp ([Understanding the New AI Literacy Requirements for Global Businesses: What You Need to Know and How to Prepare](#)). Điều này đảm bảo đội ngũ luôn **theo kịp tiến bộ công nghệ và quy định pháp luật.**



- **Tham khảo chuyên gia và nguồn lực bên ngoài:** Trong trường hợp nội bộ thiếu chuyên môn, doanh nghiệp có thể **hợp tác với các tổ chức đào tạo, trường đại học hoặc chuyên gia tư vấn** về AI để xây dựng và triển khai chương trình đào tạo hiệu quả ([Understanding the New AI Literacy Requirements for Global Businesses: What You Need to Know and How to Prepare](#)). Các chuyên gia có thể cung cấp **kiến thức chuyên sâu, giáo trình bài bản và bài học kinh nghiệm** trong việc quản trị rủi ro AI. Ngoài ra, EU dự kiến thành lập **Hội đồng AI châu Âu (European AI Board)** và Văn phòng AI để hỗ trợ thực thi – doanh nghiệp có thể tận dụng **các tài liệu hướng dẫn, công cụ** do các cơ quan này cung cấp để phục vụ việc đào tạo ([Is Your Company Ready for the AI Literacy Requirement? - GDPR Local](#)).
- **Lồng ghép với quản trị và văn hóa doanh nghiệp:** Cuối cùng, để Điều 4 được tuân thủ một cách bền vững, **việc nâng cao hiểu biết AI cần trở thành một phần của văn hóa doanh nghiệp**. Lãnh đạo cần **nhấn mạnh tầm quan trọng của AI trong các thông điệp nội bộ**, đưa nội dung AI vào chính sách, quy trình làm việc hàng ngày. Khuyến khích nhân viên **trao đổi, chia sẻ kiến thức AI**, có thể thông qua việc lập các **nhóm chuyên trách hoặc “đại sứ AI”** trong công ty. Xây dựng được **văn hóa học hỏi liên tục về AI** sẽ giúp doanh nghiệp **vừa đáp ứng nghĩa vụ pháp lý, vừa thúc đẩy đổi mới sáng tạo một cách an toàn** ([Understanding the New AI Literacy Requirements for Global Businesses: What You Need to Know and How to Prepare](#)) ([Is Your Company Ready for the AI Literacy Requirement? - GDPR Local](#)).

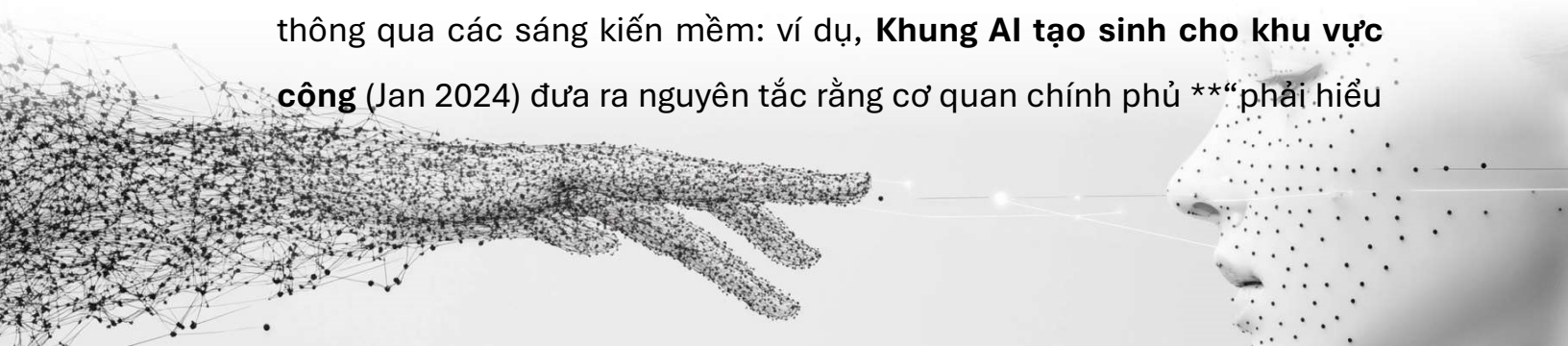


Nhìn chung, **Đạo luật AI không chỉ đưa ra yêu cầu mà còn trao quyền chủ động cho doanh nghiệp** trong cách thức triển khai đào tạo. Điều 4 có chủ ý mở, không áp đặt một khuôn mẫu duy nhất, nên mỗi doanh nghiệp có thể linh hoạt áp dụng các biện pháp phù hợp với quy mô và lĩnh vực của mình ([AI literacy under the AI-Act – what companies need to consider now | Osborne Clarke](#)) – miễn là đạt được mục tiêu cuối cùng: **đội ngũ có đủ hiểu biết để làm chủ công nghệ AI một cách an toàn, đạo đức và đúng luật.**

So sánh với các quy định AI tại các khu vực khác

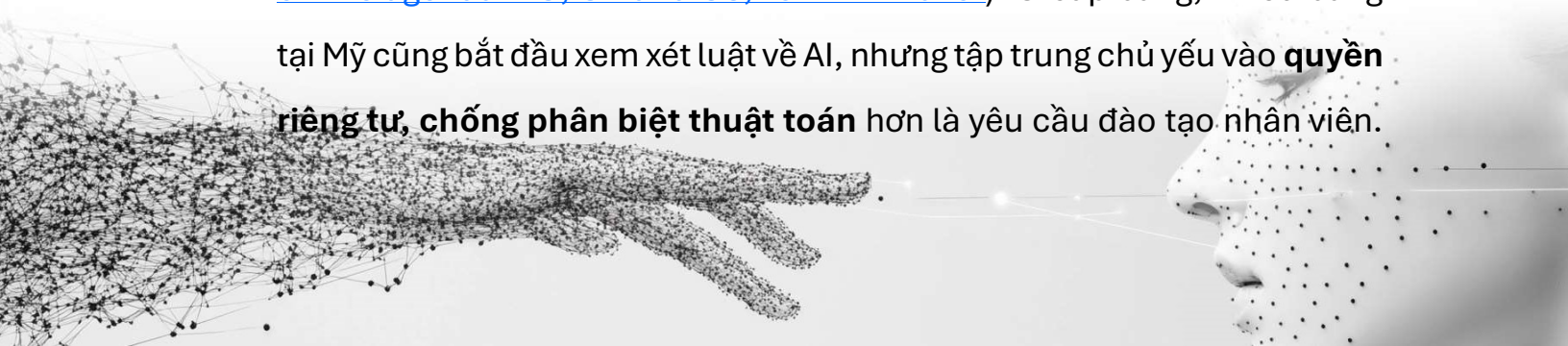
Yêu cầu **đào tạo AI cho nhân viên theo Điều 4** của EU hiện mang tính tiên phong trên thế giới, bởi **ít có khu vực nào khác có quy định ràng buộc tương tự**. Dưới đây là bức tranh tổng quan tại một số khu vực chính:

- **Vương quốc Anh (UK):** Khác với EU, cách tiếp cận quản lý AI của Anh **không có yêu cầu cụ thể về “hiểu biết AI” cho nhân viên** trong luật hiện hành. Chính phủ Anh ưu tiên **khung nguyên tắc linh hoạt** thay vì luật cứng, và trong **Chiến lược AI quốc gia** cũng đề cập tầm quan trọng của kỹ năng AI nhưng **không đặt ra nghĩa vụ pháp lý bắt buộc cho doanh nghiệp** ([AI literacy on the agenda: EU, UK and US, Tom Whittaker](#)) ([AI literacy on the agenda: EU, UK and US, Tom Whittaker](#)). Một số đề xuất luật AI tại Anh (như Dự luật **AI Regulation Bill** hay dự luật của **Tổng Công đoàn Anh về AI và quyền lao động**) cũng **không chứa điều khoản bắt buộc đào tạo AI cho nhân viên** ([AI literacy on the agenda: EU, UK and US, Tom Whittaker](#)). Thay vào đó, Anh thúc đẩy nâng cao hiểu biết AI thông qua các sáng kiến mềm: ví dụ, **Khung AI tạo sinh cho khu vực công** (Jan 2024) đưa ra nguyên tắc rằng cơ quan chính phủ **“phải hiểu**



AI là gì, giới hạn ra sao” và **“có kỹ năng cần thiết để sử dụng AI”** ([AI literacy on the agenda: EU, UK and US, Tom Whittaker](#)). Chính phủ Anh cũng tích hợp nội dung phát triển kỹ năng AI trong chiến lược kỹ thuật số và kế hoạch hành động AI, tập trung vào **đào tạo nhân lực và kỹ năng số cho tương lai** ([AI literacy on the agenda: EU, UK and US, Tom Whittaker](#)). Tóm lại, UK **nhận thức tầm quan trọng của AI literacy** nhưng tiếp cận theo hướng khuyến khích và lồng ghép vào chính sách phát triển kỹ năng, thay vì ban hành nghĩa vụ cụ thể như EU.

- **Hoa Kỳ (US):** Ở Mỹ hiện chưa có một đạo luật liên bang toàn diện về AI tương tự EU AI Act, và do đó **không có yêu cầu pháp lý bắt buộc về đào tạo AI cho nhân viên doanh nghiệp**. Tuy nhiên, vấn đề nâng cao hiểu biết AI đang được quan tâm thông qua một số dự luật đề xuất. Chẳng hạn, dự luật **AI Leadership Training Act** đề xuất **yêu cầu Văn phòng Quản lý Nhân sự Liên bang (OPM)** xây dựng chương trình **đào tạo AI hàng năm cho quản lý và nhân viên chính phủ liên bang** ([AI literacy on the agenda: EU, UK and US, Tom Whittaker](#)). Bên cạnh đó, dự luật **Artificial Intelligence Literacy Act of 2023** (sửa đổi Đạo luật Digital Equity 2021) đề xuất **cấp ngân sách hỗ trợ các chương trình nâng cao “kỹ năng hiểu biết AI” cho người dân** – định nghĩa kỹ năng này bao gồm **khả năng nắm vững nguyên lý cơ bản, ứng dụng và các cân nhắc đạo đức của AI** ([AI literacy on the agenda: EU, UK and US, Tom Whittaker](#)). Các dự luật này còn đang ở giai đoạn đầu thảo luận và **chưa được thông qua** ([AI literacy on the agenda: EU, UK and US, Tom Whittaker](#)). Ở cấp bang, nhiều bang tại Mỹ cũng bắt đầu xem xét luật về AI, nhưng tập trung chủ yếu vào **quyền riêng tư, chống phân biệt thuật toán** hơn là yêu cầu đào tạo nhân viên.



Nhìn chung, Hoa Kỳ hiện dựa nhiều vào **sáng kiến tự nguyện trong ngành** (ví dụ: các công ty công nghệ lớn tự tổ chức đào tạo nội bộ về AI, các hướng dẫn đạo đức do hiệp hội ban hành) thay vì yêu cầu theo luật định.

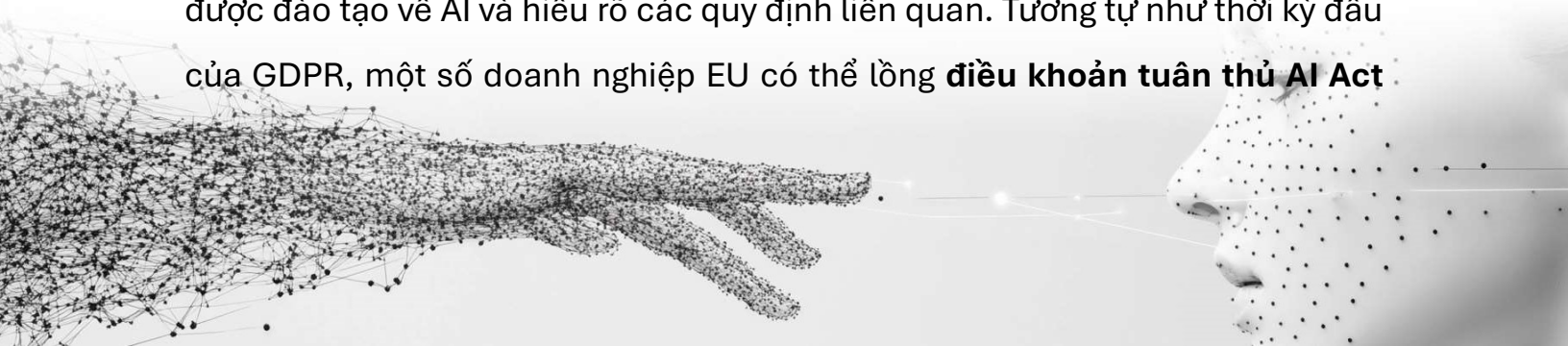
- **Các khu vực và quốc gia khác:** Đa số các nước hiện chưa có quy định tương tự Điều 4 của EU, tuy nhiên **việc nâng cao kiến thức AI** đang dần trở thành một **ưu tiên chiến lược**. Chẳng hạn, **Nhật Bản, Hàn Quốc, Singapore** đều có chương trình quốc gia phát triển nhân lực AI, tích hợp đào tạo AI trong giáo dục và doanh nghiệp, nhưng **chưa biến thành điều luật bắt buộc** đối với công ty tư nhân. **Trung Quốc** có cách tiếp cận khác – các quy định AI của Trung Quốc (như quy tắc quản lý AI tạo sinh) tập trung vào **kiểm soát nội dung và độ an toàn của hệ thống AI** hơn là yêu cầu đào tạo nhân viên; dù vậy, Trung Quốc cũng đầu tư mạnh vào việc **đào tạo chuyên gia AI và nâng cao mặt bằng kỹ năng AI** trong nền kinh tế. Ở cấp độ quốc tế, **UNESCO và các tổ chức đa phương** kêu gọi thu hẹp khoảng cách hiểu biết AI như một phần chống chia rẽ số ([AI literacy and the new Digital Divide - A Global Call for Action](#)), nhưng các khuyến nghị này mang tính định hướng tự nguyện. Một đánh giá toàn cầu (Stanford AI Index) cho thấy “**hiểu biết AI**” thường được đề cập như **mục tiêu nâng cao hiểu biết chung về công nghệ, chứ chưa ở dạng nghĩa vụ pháp lý giống Điều 4 của EU** ([AI literacy on the agenda: EU, UK and US, Tom Whittaker](#)). Vì vậy, có thể nói EU hiện đang dẫn đầu trong việc **đưa AI literacy từ khuyến nghị trở thành yêu cầu bắt buộc**, tạo ra một tiền lệ pháp lý mà các nước khác có thể sẽ tham khảo trong tương lai.



Ứng dụng và tác động thực tế của quy định đến doanh nghiệp

Quy định tại Điều 4 về hiểu biết AI không chỉ mang ý nghĩa tuân thủ pháp luật, mà còn tác động thực tiễn đến cách các doanh nghiệp vận hành và quản lý rủi ro AI. Từ nay, **việc đào tạo AI cho nhân viên sẽ trở thành một phần không thể thiếu trong chiến lược quản trị nhân sự và công nghệ** của công ty, đặc biệt đối với những doanh nghiệp ứng dụng AI sâu rộng. Nhiều công ty lớn ở EU đã bắt đầu triển khai các chương trình **“AI upskilling” (nâng cao kỹ năng AI)** cho toàn bộ nhân viên, từ kỹ sư đến bộ phận phi kỹ thuật, nhằm kịp thời đáp ứng yêu cầu pháp lý và tận dụng tốt AI trong công việc. Các doanh nghiệp cũng đang xây dựng **chính sách AI nội bộ**, quy định rõ nhân viên **được phép hay không được phép làm gì với công cụ AI**, đồng thời định hướng trách nhiệm cho quản lý trong việc giám sát tuân thủ. Điều này giúp tạo ra **một khung quản trị AI thống nhất**, giảm thiểu nguy cơ sử dụng AI tùy tiện.

Đối với doanh nghiệp Việt Nam có quan hệ thương mại hoặc hợp tác dịch vụ với EU, tác động của quy định này đặc biệt đáng lưu ý. Như đã đề cập, **quy tắc AI của EU có hiệu lực xuyên biên giới**, nên **các công ty Việt Nam cung cấp sản phẩm AI sang thị trường EU hoặc sử dụng AI trong quá trình cung ứng dịch vụ cho đối tác EU** cũng được xem là “nhà cung cấp/triển khai AI” theo định nghĩa của đạo luật ([AI Literacy and Legislation – AI Pioneers](#)). Những công ty này cần **chủ động tuân thủ Điều 4** nếu không muốn gặp rào cản trong giao thương. Trên thực tế, **các đối tác EU có thể sẽ yêu cầu doanh nghiệp Việt Nam chứng minh cam kết tuân thủ Đạo luật AI**, ví dụ: cam kết nhân viên tham gia dự án đã được đào tạo về AI và hiểu rõ các quy định liên quan. Tương tự như thời kỳ đầu của GDPR, một số doanh nghiệp EU có thể lờn **điều khoản tuân thủ AI Act**.



vào hợp đồng với đối tác nước ngoài. Do đó, **việc không đáp ứng yêu cầu Điều 4 có thể khiến doanh nghiệp Việt Nam mất cơ hội ký kết hợp đồng mới hoặc gia hạn hợp đồng** do đối tác e ngại rủi ro pháp lý.

Mặt khác, **tuân thủ Điều 4 cũng mang lại lợi ích thiết thực cho doanh nghiệp**. Thứ nhất, một đội ngũ **am hiểu AI** sẽ giúp doanh nghiệp **tận dụng hiệu quả các công cụ AI** để nâng cao năng suất, đồng thời **phát hiện sớm những rủi ro, sai sót** có thể phát sinh từ AI. Ví dụ, nếu nhân viên marketing hiểu rõ về **định kiến thuật toán (algorithmic bias)**, họ sẽ cảnh giác trước việc AI có thể gợi ý nội dung mang tính phân biệt đối xử, từ đó điều chỉnh kịp thời trước khi tung ra chiến dịch ([Is Your Company Ready for the AI Literacy Requirement? - GDPR Local](#)). Ngược lại, **thiếu hiểu biết AI có thể dẫn đến hậu quả nghiêm trọng**: giả sử một công ty dùng AI để phân tích dữ liệu khách hàng nhưng nhân viên không nhận ra mô hình AI đang thiên lệch, kết quả là **chiến lược kinh doanh của công ty vô tình phân biệt đối xử** (theo giới tính hoặc sắc tộc) – tình huống này không chỉ **gây tổn hại danh tiếng** mà còn có thể **vi phạm luật AI và bị phạt nặng** ([Is Your Company Ready for the AI Literacy Requirement? - GDPR Local](#)). Thứ hai, việc đáp ứng tốt yêu cầu đào tạo AI sẽ trở thành **lợi thế cạnh tranh** khi làm việc với đối tác nước ngoài. Doanh nghiệp có thể quảng bá rằng mình **có đội ngũ nhân sự hiểu biết về AI và hệ thống quản trị AI chặt chẽ**, qua đó tạo niềm tin cho khách hàng, đặc biệt trong các ngành đòi hỏi tiêu chuẩn cao (như tài chính, y tế, sản xuất theo chuỗi cung ứng toàn cầu).

Tuy nhiên, **thách thức về nguồn lực** cũng là một tác động hiện hữu, nhất là với doanh nghiệp vừa và nhỏ tại Việt Nam. Việc tổ chức đào tạo bài bản về AI có thể đòi hỏi **chi phí và thời gian đáng kể**, trong khi chuyên gia AI trong nước còn hạn



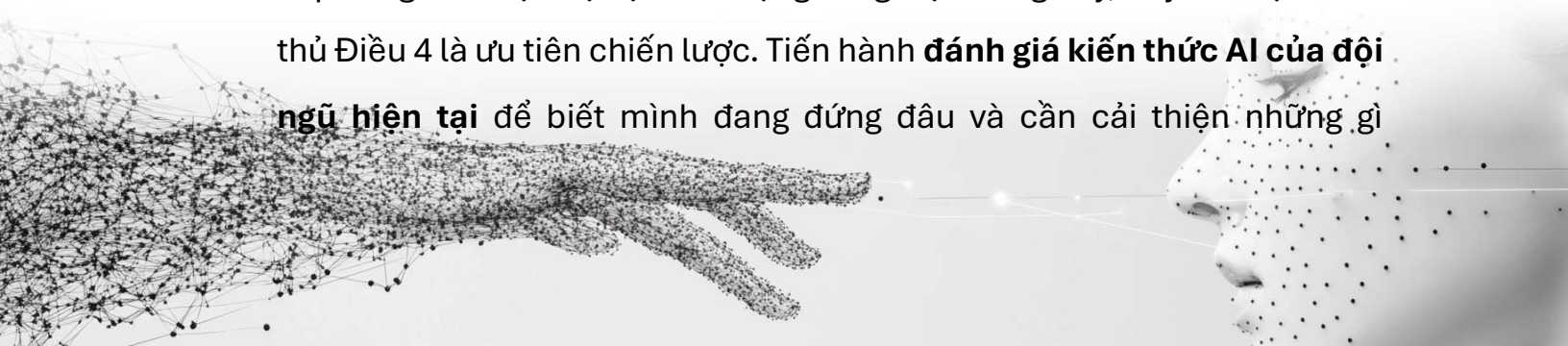
chế. Do đó, một số doanh nghiệp có thể lựa chọn **giải pháp tận dụng khóa học trực tuyến, tài liệu miễn phí** hoặc hợp tác với các viện nghiên cứu, trường đại học Việt Nam có chuyên môn về AI để hỗ trợ đào tạo. Về dài hạn, khi **mặt bằng kiến thức AI chung của lao động Việt Nam** được nâng cao (nhờ các chương trình quốc gia và nỗ lực của doanh nghiệp), chi phí tuân thủ Điều 4 sẽ giảm dần. Thêm vào đó, Việt Nam đã ban hành **Chiến lược quốc gia về AI đến 2030**, trong đó nhấn mạnh phát triển nguồn nhân lực AI chất lượng cao. Do vậy, yêu cầu Điều 4 của EU cũng **phù hợp với định hướng nâng cấp kỹ năng công nghệ cho lực lượng lao động Việt Nam** trong kỷ nguyên số.

Tổng hợp lại, **quy định về hiểu biết AI tại Điều 4 đang thúc đẩy doanh nghiệp (dù ở EU hay ngoài EU) đầu tư nghiêm túc vào yếu tố con người trong quản trị AI**. Đây được xem là bước đi quan trọng để bảo đảm rằng **công nghệ AI được sử dụng một cách có kiểm soát, giảm thiểu rủi ro cho xã hội**, đồng thời giúp doanh nghiệp **vững vàng hơn trong môi trường pháp lý mới**.

Khuyến nghị cho lãnh đạo AI tại Việt Nam

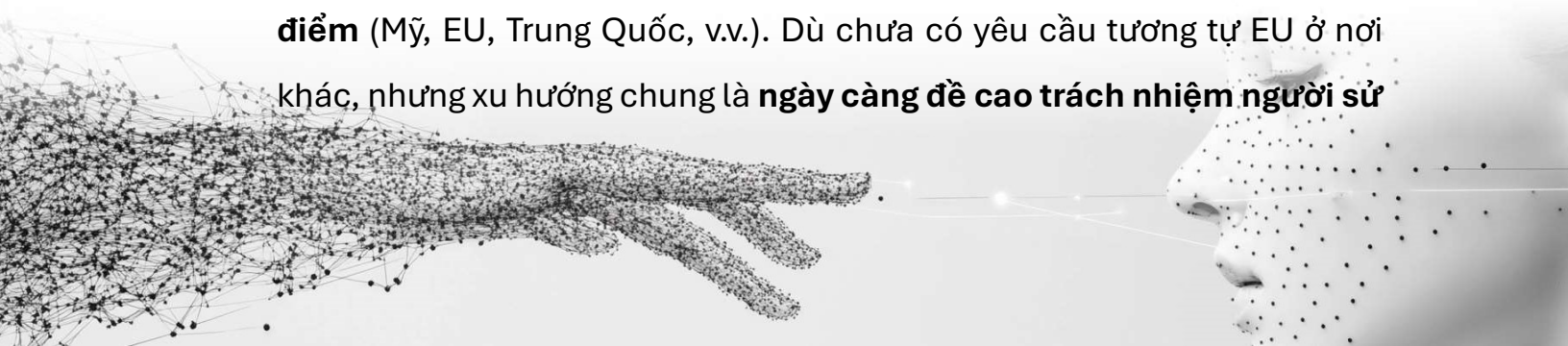
Để thích ứng với yêu cầu của Điều 4 và chuẩn bị cho xu hướng quản trị AI ngày càng khắt khe, dưới đây là một số khuyến nghị dành cho các lãnh đạo phụ trách AI tại Việt Nam:

- **Nhanh chóng đánh giá mức độ sẵn sàng:** Lãnh đạo cần rà soát tình hình sử dụng AI trong doanh nghiệp và xác định **những mảng nào rơi vào phạm vi điều chỉnh của EU AI Act**. Nếu công ty có sản phẩm AI cung cấp sang EU hoặc dự định mở rộng sang thị trường này, hãy coi việc tuân thủ Điều 4 là ưu tiên chiến lược. Tiến hành **đánh giá kiến thức AI của đội ngũ hiện tại** để biết mình đang đứng đâu và cần cải thiện những gì



([Understanding the New AI Literacy Requirements for Global Businesses: What You Need to Know and How to Prepare](#)).

- **Xây dựng kế hoạch đào tạo AI toàn diện:** Trên cơ sở đánh giá, thiết lập ngay một **kế hoạch hành động** để nâng cao hiểu biết AI cho nhân viên. Kế hoạch nên có **lộ trình, mục tiêu rõ ràng** (ví dụ: trong 3 tháng đào tạo xong kiến thức nền tảng cho 100% nhân viên kỹ thuật, 6 tháng đào tạo cho các bộ phận còn lại). Lãnh đạo cần **phê duyệt ngân sách và nguồn lực phù hợp** cho hoạt động này. Nên **bắt đầu sớm** để kịp tuân thủ trước hạn tháng 2/2025 ([Understanding the New AI Literacy Requirements for Global Businesses: What You Need to Know and How to Prepare](#)), tránh tình trạng nước đến chân mới nhảy.
- **Tận dụng nguồn lực và chuyên môn từ bên ngoài:** Nếu doanh nghiệp thiếu nhân sự có khả năng đào tạo về AI, đừng ngần ngại **mời các chuyên gia hoặc đơn vị tư vấn** hỗ trợ. Có thể liên hệ các **trường đại học lớn tại Việt Nam** có chương trình AI, hoặc các trung tâm đào tạo quốc tế. **Hợp tác với đối tác EU** (nếu có) cũng là ý hay – họ có thể chia sẻ tiêu chuẩn và tài liệu đào tạo phù hợp yêu cầu EU. Việc tận dụng chuyên môn ngoài sẽ giúp chương trình đào tạo **bài bản và cập nhật** hơn ([Understanding the New AI Literacy Requirements for Global Businesses: What You Need to Know and How to Prepare](#)).
- **Theo dõi sát diễn biến pháp lý quốc tế:** Bên cạnh EU AI Act, lãnh đạo nên **cập nhật thường xuyên các quy định AI tại những thị trường trọng điểm** (Mỹ, EU, Trung Quốc, v.v.). Dù chưa có yêu cầu tương tự EU ở nơi khác, nhưng xu hướng chung là **ngày càng đề cao trách nhiệm người sử**



dụng AI. Vì vậy, doanh nghiệp Việt Nam cần **đi trước đón đầu**, tự nâng cao tiêu chuẩn nội bộ thay vì chỉ chờ luật bắt buộc. Đặc biệt, theo dõi các **hướng dẫn triển khai từ Ủy ban Châu Âu hoặc Hội đồng AI EU** khi họ ban hành, để điều chỉnh chương trình tuân thủ cho sát ([Understanding the New AI Literacy Requirements for Global Businesses: What You Need to Know and How to Prepare](#)).

- **Đưa “hiểu biết AI” thành một phần văn hóa doanh nghiệp:** Lãnh đạo AI nên làm gương trong việc học hỏi và thảo luận về AI. Khuyến khích môi trường nơi **nhân viên cảm thấy thoải mái khi đặt câu hỏi về AI**, chia sẻ kiến thức mới và cảnh báo nhau về rủi ro. Có thể tổ chức các **buổi “AI talk” nội bộ định kỳ**, mời chuyên gia trình bày, hoặc đơn giản là tạo diễn đàn trao đổi kinh nghiệm sử dụng AI trong công việc. **Văn hóa cởi mở và coi trọng kiến thức** sẽ giúp việc tuân thủ Điều 4 trở nên tự nhiên, không gượng ép ([Understanding the New AI Literacy Requirements for Global Businesses: What You Need to Know and How to Prepare](#)).
- **Kết hợp tuân thủ AI với các chương trình hiện có:** Nhiều doanh nghiệp đã có chương trình tuân thủ về bảo mật, bảo vệ dữ liệu (theo GDPR) hay tuân thủ đạo đức. Lãnh đạo có thể **tích hợp nội dung đào tạo AI** vào các chương trình này để tận dụng nguồn lực sẵn có. Ví dụ: khi tập huấn bảo mật thông tin, bổ sung phần **rủi ro khi đưa dữ liệu nhạy cảm vào công cụ AI**; khi đào tạo về đa dạng và hòa nhập, đề cập **nguy cơ thiên lệch trong AI**. Cách làm này vừa tiết kiệm, vừa nhấn mạnh rằng **AI liên quan mật thiết đến nhiều khía cạnh quản trị doanh nghiệp**.



- **Chuẩn bị tài liệu chứng minh tuân thủ:** Cuối cùng, lãnh đạo cần lưu ý việc **ghi chép và lưu trữ bằng chứng** về các hoạt động đã thực hiện để tuân thủ Điều 4. Hãy đảm bảo có **danh sách khóa đào tạo, nội dung, thời lượng, danh sách nhân viên tham gia và kết quả đánh giá** sau đào tạo. Những tài liệu này sẽ rất hữu ích nếu sau này cơ quan chức năng EU hoặc đối tác yêu cầu **chứng minh doanh nghiệp đã tuân thủ quy định AI**. Ngoài ra, xem xét **cập nhật hợp đồng lao động, nội quy công ty** để bổ sung yêu cầu nhân viên tuân thủ các chính sách AI nội bộ, qua đó tạo cơ sở pháp lý vững chắc cho việc thực thi trong doanh nghiệp.

Tựu trung, **lãnh đạo AI tại Việt Nam nên coi quy định Điều 4 vừa là thách thức, vừa là cơ hội**. Thách thức ở chỗ đòi hỏi đầu tư cho nhân lực và thay đổi nhận thức, quy trình. Nhưng cơ hội ở chỗ, nếu làm tốt, doanh nghiệp sẽ **nâng cao được năng lực cạnh tranh** bằng một đội ngũ hiểu biết sâu về AI, **giảm thiểu rủi ro** khi ứng dụng công nghệ mới và **tạo dựng được lòng tin** với khách hàng quốc tế. Việc chủ động tuân thủ và đi đầu trong đào tạo AI cũng giúp doanh nghiệp Việt Nam **định vị mình ngang tầm với các công ty toàn cầu** trong kỷ nguyên AI. **Chuẩn bị từ bây giờ** chính là chìa khóa để không chỉ đáp ứng yêu cầu pháp lý từ EU vào tháng 2/2025, mà còn **dẫn dắt doanh nghiệp tiến vào tương lai số một cách vững vàng và trách nhiệm**. ([Understanding the New AI Literacy Requirements for Global Businesses: What You Need to Know and How to Prepare](#)) ([Rules on AI Literacy and Prohibited Systems Under the EU AI Act Become Applicable](#))

