

ปกิณกะกฎหมายแรงงาน

Artificial Intelligence กับกฎหมายแรงงาน

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

นายอิสรา วรรณสวาท¹

การพัฒนาาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของโลกยุคปัจจุบันเป็นไปอย่างรวดเร็วอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการนำ Artificial Intelligence (AI) หรือปัญญาประดิษฐ์ ซึ่งเป็นเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ที่สามารถประมวลผลได้คล้ายกับการทำงานของมนุษย์ เข้ามาใช้ในวงการอุตสาหกรรมและการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ AI มีการพัฒนาจากระบบคอมพิวเตอร์ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันคือ คอมพิวเตอร์จะต้องรับการสั่งงานของโปรแกรมหรือผู้ใช้งาน แต่ AI สามารถพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้ประมวลผลจากการทำงานในอดีตเพื่อวิเคราะห์สำหรับงานใหม่ได้ด้วยตนเองโดยไม่ต้องรับคำสั่งจากมนุษย์หรือผู้ใช้งาน คล้ายกับหุ่นยนต์ในภาพยนตร์ประเภท Star Wars หรือ Star Trek ที่สามารถคิดและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง แต่ตอนนี้มันเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นจริงแล้วครับ และมีการใช้กันอย่างกว้างขวาง โดยในปี 2021 ประเทศสมาชิกสหภาพยุโรปได้นำ AI มาใช้ในองค์กรธุรกิจขนาดเล็กร้อยละ 6 ขนาดกลางร้อยละ 13 และขนาดใหญ่ถึงร้อยละ 28 สำหรับอาเซียนมีการประเมินกันว่าขณะนี้มีการนำ AI เข้ามาใช้ในภาคธุรกิจในประเทศต่าง ๆ ซึ่งสามารถลดภาระงานลงได้ร้อยละ 50 สามารถประหยัดค่าจ้างแรงงานได้ถึง 2.9 หมื่นล้านบาท และคาดการณ์กันว่าใน พ.ศ. 2573 จะมีการนำ AI เข้ามาใช้อย่างเต็มรูปแบบสำหรับตัวอย่างการใช้ AI ในวงการธุรกิจต่าง ๆ เช่น การแพทย์ได้นำระบบ IBM Watson มาใช้ในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์เพื่อช่วยวิเคราะห์การรักษาระยะเร็ง ธนาकर HSBC นำหุ่นยนต์ Olivia มาใช้ตอบคำถามออนไลน์แก่ลูกค้าของธนาคาร หรือแม้แต่รถยนต์ไร้คนขับหรือรถยนต์ที่ขับได้ด้วยตนเอง หรือ Waymo ของบริษัท Alphabet ก็เป็นรูปแบบหนึ่งของการนำ AI มาใช้ในการขนส่ง เป็นต้น เพียงตัวอย่างที่ผู้เขียนนำมาเสนอดังกล่าวก็เห็นได้แล้วครับว่า ในอนาคตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์จะต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานซึ่งรวมไปถึงการออกแบบการศึกษาเล่าเรียนของมนุษย์ในอนาคตที่ต้องสอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป ตำแหน่งงานต่าง ๆ เช่น คนขับรถยนต์ซึ่งอาจรวมถึงยานพาหนะอื่น ๆ ด้วย อาจจะไม่มีความจำเป็นอีกต่อไป เพราะสามารถให้รถยนต์หรือยานพาหนะขับไปด้วยตนเอง ตรงกับชื่อเรียกที่ว่า Automobile อย่างแท้จริง

สำหรับวงการกฎหมายก็เช่นกัน AI ได้เข้ามามีบทบาทตั้งแต่ชั้นการศึกษาไปจนถึงการทำงานในแต่ละระดับ โดยบริษัทเทคโนโลยีทางกฎหมาย Casetext ของสหรัฐอเมริกา ได้ทดลองระบบ GPT-4 ซึ่งเป็นโมเดล AI ที่ได้รับการสนับสนุนจาก Microsoft ให้ทดลองทำข้อสอบวัดความรู้ระดับเนติบัณฑิต ผลปรากฏว่า GPT-4 ได้คะแนนอยู่ในระดับร้อยละ 90 ของผู้เข้าสอบจริง โดยทำคะแนนได้ร้อยละ 76 สำหรับคำถามแบบปรนัย คำนวณแล้วมีประสิทธิภาพมากกว่าผู้เข้าสอบที่เป็นมนุษย์ถึงร้อยละ 7 ซึ่งเพียงพอแก่การยอมรับให้ปฏิบัติงานด้านกฎหมายได้ นอกจากนั้น สหรัฐอเมริกายังได้นำระบบ Ross Intelligence มาให้คำปรึกษาปัญหาทางกฎหมายในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะการวางแผนภาษี

¹ ผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ แผนกคดีแรงงาน

ยิ่งกว่านั้น บริษัทพัฒนาเทคโนโลยีด้านกฎหมายชื่อ Lex Machina ได้นำข้อมูลรายละเอียดของคดีที่เปิดเผยแล้ว รายชื่อผู้พิพากษา ทุนความ คู่ความ ระยะเวลาการดำเนินคดี มาสร้างเป็น Dashboard เพื่อช่วยให้ทนายความสามารถให้คำปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น จากการพัฒนาระบบ AI ในวงการกฎหมายดังกล่าว Deloitte ซึ่งเป็นบริษัทที่ปรึกษาวางแผนทางการเงินและบัญชีระดับโลกของสหรัฐอเมริกา ได้ประเมินว่าภายใน 20 ปีนี้ AI จะเข้ามาทำงานแทนทนายความมากกว่า 100,000 งาน เช่นเดียวกับ McKinsey Global Institute ก็คาดการณ์เช่นกันว่างานด้านกฎหมายกว่าร้อยละ 23 จะถูกแทนที่ด้วย AI โดยเฉพาะการคัดเลือกและตรวจสอบเอกสาร การตรวจร่างนิติกรรมสัญญา การวิเคราะห์สถานะก่อนการควบรวมกิจการ การคาดการณ์ผลคดีและจำนวนค่าเสียหาย เป็นต้น ในปี 2015 นาย Joshua Browder ได้ตั้งบริษัท DoNotPay เพื่อให้คำปรึกษาแนะนำแก้ไขปัญหาระบบราชการและกฎหมาย ได้สร้างหุ่นยนต์นักกฎหมายตัวแรกของโลกขึ้น และปี 2020 ได้ให้บริการทนายความ Chatbot และได้นำหุ่นยนต์ทนายความไปทดสอบการพิจารณาคดีจริงในศาลของสหรัฐอเมริกา ทนายความหุ่นยนต์จะทำงานโดยการถามรูปคดี ข้อมูลส่วนตัว และร่างคำฟ้องคำให้การ เมื่อต้องไปดำเนินการในศาลก็จะให้คำแนะนำแก่ตัวความว่าควรพูดหรือไม่พูดอะไรผ่านทางหูฟังที่เชื่อมต่อกับหุ่นยนต์ เคยมีการทดลองนำนักกฎหมาย 20 คน มาแข่งขันกับ AI ของ DoNotPay ในการวิเคราะห์ความเสี่ยงของข้อตกลงห้ามเปิดเผยข้อมูล ปรากฏว่า AI สามารถทำคะแนนได้สูงกว่าร้อยละ 94 ดังนั้น จากการทำงานของระบบ AI ของ DoNotPay ที่สามารถช่วยเหลือประชาชนด้านกฎหมาย ในปี 2020 นี้เอง สมาคมเนติบัณฑิตอเมริกา (American Bar Association) จึงมอบรางวัลสำหรับการสร้างสรรค์และพัฒนาระบบเพื่อช่วยเหลือประชาชนด้านกฎหมายแก่ DoNotPay ไม่เพียงแต่การมีแนวความคิดในการนำ AI มาทำหน้าที่ทนายความเท่านั้น แต่ในปี 2021 ประเทศจีน โดยศาสตราจารย์ Shi Yong ได้ตั้งทีมฝึกอบรมของ Chinese Academy of Sciences แล้วนำข้อมูลคดีอาญาที่เกิดขึ้นระหว่างปี 2015 ถึงปี 2020 มากกว่า 17,000 คดี มาเป็นต้นแบบในการฝึกฝน AI ให้มีทักษะในการทำงานของพนักงานอัยการ โดยให้ AI สามารถตั้งข้อกล่าวหา ร่างคำฟ้องคดีอาญาได้ถึง 1,000 แบบ ซึ่งให้ความแม่นยำมากกว่าร้อยละ 97 ซึ่งเป็นต้นแบบของการนำหุ่นยนต์มาใช้แทนพนักงานอัยการในอนาคต และยิ่งไปกว่านั้น บางประเทศ เช่น เนเธอร์แลนด์ หรือเอสโตเนีย ได้ทดลองนำ AI มาทำหน้าที่ผู้พิพากษาในคดีที่ไม่ยุ่งยากมากและมีข้อเท็จจริงที่เคยเกิดขึ้นซ้ำ ๆ กัน และมีการพัฒนาระบบ Strong AI หรือ Artificial General Intelligence (AGI) เพื่อถอดรหัสการให้เหตุผลทางกฎหมายมาสร้างตรรกะปัจจัยเงื่อนไขในการตัดสินใจโดยเรียนรู้จากการให้เหตุผลในคำพิพากษาคดีต่าง ๆ ของผู้พิพากษาเพื่อนำมาพัฒนาการทำงานของ AI ในอนาคตอีกด้วย

เมื่อการใช้ AI เป็นไปอย่างรวดเร็วและกว้างขวางจึงเกิดปัญหาตามมาหลายประการ โดยเฉพาะกรณีความรับผิดชอบของการใช้และความผิดพลาดจากการทำงาน การควบคุม และกฎระเบียบที่ควรเป็นสำหรับการทำงานของ AI สหภาพยุโรปจึงได้เสนอร่างกฎหมาย EU Artificial Intelligence Act (EU AI Act) เข้าสู่การพิจารณาของสภาแห่งยุโรป ซึ่งคาดว่าจะร่างกฎหมายดังกล่าวจะได้ออกมาประกาศใช้ในเดือนมกราคม 2024 โดยร่างกฎหมายฉบับนี้จะแบ่งการทำงานของ AI ออกเป็น 4 ระดับ ตามอัตรา

ความเสี่ยง ระดับ 4 ความเสี่ยงต่ำสุด ผู้ประกอบกิจการสามารถใช้งานได้ตามปกติภายใต้จรรยาบรรณทางธุรกิจ ระดับ 3 ความเสี่ยงจำกัด เช่น การใช้ Chatbot จะต้องมีการแจ้งเตือนถึงการใช้ให้ผู้ใช้รับทราบขอบเขตของการทำงาน ระดับ 2 ความเสี่ยงสูง เป็นระดับที่ต้องมีการกำหนดกฎเกณฑ์ที่เข้มงวด เช่น การใช้ AI ในการคัดกรองใบสมัครงาน หรือประเมินผลการทำงานของลูกจ้าง เป็นต้น และระดับ 1 ความเสี่ยงสูงสุด เป็นระดับที่ยอมรับให้ใช้ไม่ได้ เช่น การใช้ AI เก็บข้อมูลพฤติกรรมของประชาชนในด้านต่าง ๆ นอกจากนั้นยังกำหนดข้อห้ามการใช้ 6 ประการ คือ 1. การใช้จัดหมวดหมู่บุคคลตามคุณสมบัติทางชีวมิติ (Biometric Categorisation Systems) เช่น การเก็บลายพิมพ์นิ้วมือ ลักษณะใบหน้า การใช้ข้อมูลความเชื่อทางศาสนา รสนิยมทางเพศ เป็นต้น 2. การคัดลอกภาพใบหน้าจากอินเทอร์เน็ตหรือโทรศัพท์วงจรปิดเพื่อนำมาสร้างระบบจดจำใบหน้า (Untargeted Scraping of Facial Images) 3. การจดจำอารมณ์ความรู้สึกจากการแสดงออกทางสีหน้า ภาษากาย และการแสดงออกแบบอื่น ๆ (Emotion Recognition) 4. การใช้เพื่อให้คะแนนทางสังคมบุคคลจากพฤติกรรม (Social Scoring) 5. การใช้เพื่อปิดเบือนหรือชักจูงหรือควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ และ 6. การใช้เพื่อแสวงหาประโยชน์จากบุคคลที่อ่อนแอในสังคม อย่างไรก็ตามข้อห้ามดังกล่าวก็มีข้อยกเว้น คือการใช้เพื่อค้นหาเหยื่ออาชญากรรม เพื่อป้องกันการก่อการร้าย และการค้นหาผู้ต้องสงสัยในอาชญากรรมร้ายแรงสำหรับสหรัฐอเมริกาแม้จะยังไม่มีกฎหมายหลักแต่ก็ได้ออกพิมพ์เขียว (Blueprint for an AI Bill of Rights) เพื่อเป็นแนวทางในการออกกฎหมายของมลรัฐหรือท้องถิ่นต่าง ๆ สำหรับการใช้ AI ซึ่งมีหลายมลรัฐที่ได้ออกกฎหมายภายในแล้ว เช่น นิวยอร์กได้ออกกฎหมายท้องถิ่นเรียกว่า Local Law 144 เป็นกฎหมายท้องถิ่นฉบับแรกในสหรัฐอเมริกาที่กล่าวถึงการใช้ AI และเทคโนโลยีอื่นในกระบวนการจ้างงาน เพื่อลดอคติในการจ้างงานและการประเมินการทำงาน เป็นต้น

สำหรับปัญหาด้านกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้ AI ที่เห็นชัดเจนที่สุดซึ่งผู้เขียนได้เกริ่นนำมาแล้วคือ การใช้ AI แทนแรงงานมนุษย์ (Job Displacement and Retraining) ซึ่งจำเป็นต้องมีกฎหมายแรงงานรองรับการลดจำนวนลูกจ้างด้วยเหตุดังกล่าว โดยมีกระบวนการวิธีการที่เหมาะสมและมีการจ่ายค่าตอบแทนแก่ลูกจ้างที่เพียงพอ รวมทั้งการฝึกงานให้ลูกจ้างที่ยังทำงานต่อไปให้มีความรู้ที่เหมาะสมสอดคล้องกับระบบการทำงานด้วย AI ปัญหาต่อมาคือการเลือกปฏิบัติ (Discrimination) อันเนื่องมาจากการใช้ AI ในการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจลงโทษ ซึ่งการใช้ AI ในลักษณะดังกล่าวผู้ออกแบบและควบคุมการใช้งานจะต้องปราศจากอคติในการใส่ข้อมูลในระบบ นอกจากนั้นปัญหาการปกป้องคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Privacy and Data Protection) และปัญหาการใช้ AI เพื่อติดตามตัวบุคคล (Employee Monitoring) เป็นเรื่องการคุ้มครองสิทธิในความเป็นส่วนตัว หรือ Privacy Rights ที่เกิดจากการกระทำของนายจ้าง นายจ้างจะต้องสร้างสมดุลระหว่างประโยชน์ทางธุรกิจกับสิทธิของลูกจ้าง นอกจากนั้นยังอาจมีปัญหากับสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาจากการประดิษฐ์โดย AI ในการทำงานว่าใครควรเป็นเจ้าของสิทธิ เป็นต้น ทั้งนี้ นายจ้างจะต้องใช้ AI อย่างเป็นธรรมและโปร่งใสภายใต้จริยธรรมในการทำงานร่วมกับลูกจ้าง เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาที่จะเกิดขึ้นต่อไป สำหรับประเทศไทยแม้ว่าคณะรัฐมนตรีจะเห็นชอบ “แผนปฏิบัติการ

ด้านปัญญาประดิษฐ์แห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศไทย พ.ศ. 2565-2570” สร้างยุทธศาสตร์ 5 ข้อ
 สำหรับการทำงานที่ต้องใช้ AI แต่ยังไม่มีความหมาย ในการสร้างกรอบกำกับดูแลและสร้างมาตรฐาน
 การทำงานของ AI แต่การพัฒนากระบวนการทำงาน AI ในภาคเอกชนได้เดินหน้าไปโดยไม่รอการพัฒนาของ
 กฎหมายไปแล้ว ซึ่งเห็นได้ว่าการเกิดปัญหาเกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้างในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
 กับการใช้ AI ในขณะนี้จึงยังไม่มีกฎหมายแรงงานที่กล่าวถึงการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้าง จึงเป็นหน้าที่
 ของเจ้าหน้าที่ด้านแรงงานและศาลแรงงานที่จะต้องนำกฎหมายแรงงานที่มีอยู่มาปรับใช้ให้เกิด
 ความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่ายต่อไป

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

ธันวาคม 2566

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา