Original Article Open Access

Health Law Journal

2023; 1(1): e9

International ThinkTank of Human Dignity | The Bioethics and Health Law Institute | The Iranian Association of Medical Law

The Impact of Artificial Intelligence on the Workers' Mental Health and Related Legal Mechanisms: A Comparative Study with French Law

Negin Sadat Mirmohammadsadegh[1]

1. Department of Law, Faculty of Law, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran.

ABSTRACT

Background and Aim: The right to health serves as a pivotal aspect spanning three generations of human rights, encompassing negative rights, positive rights and solidarity rights. On one hand, there is a relation between right to live in first generation and the right to health and social security, the right to work in second generation and the right to a healthy environment in third generation. If the right to health is not guaranteed the other rights will be meaningless. On other hand, regarding to advancement of novel technologies like artificial intelligence the different generations of human rights especially the right to work and the right to health have been affected. In other words, because of the implementation of artificial intelligence in many fields, not only will the job security of laborers be endangered, but the dire consequences of this development might also affect their mental health. However, according to the provisions of the International Charter of Human Rights, the right to benefit from decent work, as well as refraining from creating any obstacles in the process of benefiting from decent work, is one of the important duties of the government.

Methods: In the upcoming research, the impact of using artificial intelligence on job security, legal guarantees and it's impact on the mental health of workers will be investigated with a descriptive-analytical method in comparison with the French labor law and the use of library resources.

Ethical Considerations: The research upholds authenticity, honesty and fidelity in organizing the study.

Results: According to French labor law dismissal of workers whose contracts are terminated during technological changes is justified. Therefore, it can be said that artificial intelligence is a double-edged sword that both promotes the progress of different parts of society and creates challenges and dangers for humans. Nowadays, in order to reduce these harms, the laws of different countries, including France, consider legal solutions. Considering the challenges of artificial intelligence, including the spread of unemployment, the author is trying to propose solutions similar to the French system in order to reduce the rate of dismissal of workers and increase their mental health in Iran.

Conclusion: Based on the psychologists' researches, unemployment has a direct impact on people's mental health. To support workers and mitigate the mental effects of dismissal, the Iran labor law should be interpreted in alignment with other similar legal systems such as French labour law system. This ensures the protection of worker's status, making dismissal the last resort.

Keywords: Artificial Intelligence; Right to Health; Right to Work; Job Security; Legal Guarantees

Corresponding Author: Negin Sadat Mirmohammadsadegh; **Email:** ne.mirmohammadsadegh@gmail.com

Received: August 09, 2023; **Accepted:** December 01, 2023; **Published Online:** February 04, 2024

Please cite this article as:

Mirmohammadsadegh NS. The Impact of Artificial Intelligence on the Mental Health of Workers' and Related Legal Mechanisms: A Comparative Study with French Law. Health Law Journal. 2023; 1(1): e9.

[Downloaded from healthlawjournal.ir on 2026-11-22]

This Open Access Article Distributed under the Terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License 4.0 (CC BY-NC 4.0)

دسترسی آزاد | مقاله پژوهشی

مجله حقوق سلامت

دوره اول، شماره اول، ۱۴۰۲

مطالعه تطبیقی تأثیر هوش مصنوعی بر سلامت روان کارگران و سازوکارهای حقوقی مرتبط با حقوق فرانسه

نگین‌سادات میرمحمدصادق[۱]

۱. گروه حقوق، دانشکده حقوق، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.

چکیده

زمینه و هدف: حق بر سلامت، نقطه عطف سه نسل از حقوق بشر (حقوق منفی، ایجابی و همبستگی) است که از یکسو با حق حیات در نسل اول و با حق بهداشت و تأمین اجتماعی، حق بر کار در نسل دوم و حق بر محیط زیست سالم در نسل سوم ارتباط دارد. در صورتی که حق بر سلامت تضمین نشود، آن سه حق دیگر بی‌معنا خواهند بود. از طرف دیگر، با توجه به پدیدارشدن فناوری‌های جدیدی چون هوش مصنوعی، نسل‌های مختلف حقوق بشر و به خصوص حق بر کار و حق بر سلامت تحت تأثیر قرار گرفته‌اند. به بیان دیگر با توسعه هوش مصنوعی، امنیت شغلی کارگران به خطر خواهد افتاد، در نتیجه بر سلامت روان آن‌ها اثر می‌گذارد. با این حال طبق مفاد منشور بین‌المللی حقوق بشر، حق بهره‌مندی از کار شایسته و نیز خودداری از ایجاد هرگونه مانع در فرایند بهره‌مندی از کار شایسته، جزء وظایف شایان توجه دولت است.

روش: در پژوهش پیش رو، تأثیر به کارگیری هوش مصنوعی بر روی امنیت شغلی و نیز تضمینات حقوقی و تأثیر آن بر سلامت روان کارگران با روش تحلیلی ـ توصیفی به صورت تطبیقی با قانون کار فرانسه و استفاده از منابع کتابخانه‌ای بررسی می‌شود.

ملاحظات اخلاقی: در تمام مراحل نگارش پژوهش حاضر ضمن رعایت اصالت متون، صداقت و امانتداری رعایت شده است.

یافته‌ها: با عنایت به قانون کار فرانسه، اخراج کارگرانی که طی تغییرات تکنولوژیکی قراردادشان خاتمه می‌یابد، موجه است. بنابراین هوش مصنوعی چون شمشیر دو لبه‌ای است که هم موجب پیشرفت بخش‌های مختلف جامعه می‌شود و هم چالش‌ها و مخاطراتی را برای انسان‌ها ایجاد می‌کند. امروزه کشورهای مختلف، از جمله فرانسه به منظور کاهش این مضرات در قوانین، راهکارهای حقوقی در نظر گرفتند. با توجه به چالش‌های هوش مصنوعی، از جمله گسترش بیکاری، نویسنده درصدد است به منظور کاهش نرخ اخراج کارگران و افزایش سلامت روان آن‌ها در ایران، راهکارهایی مشابه نظام فرانسه پیشنهاد دهد.

نتیجه‌گیری: طبق بررسی‌های روان‌شناختی، بیکاری ارتباط مستقیمی با سلامت روان افرد دارد، لذا به منظور حمایت از قشر کارگر و کاهش آثار روانی ناشی از اخراج، باید قانون ایران بر اساس سایر نظام‌های حقوقی مشابه مثل فرانسه به گونه‌ای تفسیر شود که به طور عادلانه‌ای وضعیت کارگران در مقابل کارفرمایان را تضمین کند و اخراج به مثابه آخرین راه حل مورد استفاده قرار گیرد.

واژگان کلیدی: هوش مصنوعی؛ حق بر سلامت؛ حق بر کار؛ امنیت شغلی؛ تضمینات حقوقی

نویسنده مسئول: نگین‌سادات میرمحمدصادق؛ **پست الکترونیک:** ne.mirmohammadsadegh@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۵/۱۸؛ **تاریخ پذیرش:** ۱۴۰۲/۰۹/۱۰؛ **تاریخ انتشار:** ۱۴۰۲/۱۱/۱۵

خواهشمند است این مقاله به روش زیر مورد استناد قرار گیرد:

Mirmohammadsadegh NS. The Impact of Artificial Intelligence on the Mental Health of Workers' and Related Legal Mechanisms: A Comparative Study with French Law. Health Law Journal. 2023; 1(1): e9.

[Downloaded from healthlawjournal.ir on 2026-11-22]

این مجله تابع سیاست دسترسی باز از نوع CC BY-NC 4.0 می‌باشد.

مقدمه

«کار» یک کالا نیست و آن را باید از ویژگی‌های زندگی بشری به شمار آورد، چراکه وجه اشتراک و شرط لازم برای زندگی انسان در جامعه است (۱). این حق بشری در طی انقلاب‌های مختلفی چون انقلاب صنعتی متحول شده است، اما همچنان باقی است. عصر دیجیتال نیز تغییر و تحولاتی در حق بر کار ایجاد خواهد کرد؛ گاه آن را دچار خدشه می‌کند و گاه باعث تقویت آن می‌شود. بنابراین تضمین کار شایسته به عنوان مفهومی نوین برای مردان و زنان در تمام نقاط دنیا مورد تأکید قرار گرفته است (۱).

از نظر بین‌المللی نیز حق کار شایان توجه و در شمار یکی از مواد حقوق بشری قرار گرفته است. در ماده ۶ میثاق حقوق اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی (کشورهای طرف این میثاق حق کارکردن را ـ که شامل حق هر کس است به اینکه فرصت یابد به وسیله و کاری که آزادانه انتخاب یا قبول می‌نماید معاش خود را تأمین کند ـ به رسمیت می‌شناسند و اقدامات مقتضی برای حفظ این حق معمول خواهند داشت. اقداماتی که کشورهای طرف این میثاق به منظور تأمین اعمال کامل این حق به عمل خواهند آورد، باید شامل راهنمایی و تربیت فنی و حرفه‌ای و طرح برنامه‌ها و خط مشی‌ها و تدابیر فنی باشد که از لوازم تأمین توسعه مداوم اقتصادی ـ اجتماعی و اشتغال تام و مولد است، تحت شرایطی که آزادی‌های اساسی سیاسی و اقتصادی را برای افراد حفظ نماید) به صراحت به حق بر کار و نیز تلاش دولت‌ها برای تضمین آن پرداخته شده است.

اکنون در انقلاب صنعتی چهارم قرار داریم که با نام عصر دیجیتال نیز شناخته می‌شود. همگام‌شدن با هوش مصنوعی در بسیاری از کشورها چالش‌هایی را به همراه داشته است (۲). هوش مصنوعی، با به کارگیری طرق مختلف سعی در افزایش اطلاعات خود، ایجاد تغییر و سرعت‌بخشیدن کارها دارد. یکی از این چالش‌ها در بحث کار و منابع انسانی پیش می‌آید، چراکه به علت مجازی و خودکارشدن بسیاری از امور، آینده شغلی افراد در معرض خطر نابودی قرار می‌گیرد. از طرف دیگر هوش مصنوعی خود منشأیی برای مشاغل نوین است، به طوری که تحقیقات «مجمع جهانی اقتصاد (World Economic Forum)» نشان داده که ۵۰ درصد از برخی شغل‌ها طی سال‌های آینده از بین خواهد رفت، در حالی که ممکن است مابقی مشاغل تحت تأثیر هوش مصنوعی و ربات‌های هوشمند قرار نگیرند (۲) (گزارش آینده مشاغل، ۲۰۲۰ م.).

تاکنون کارگران با منعقدکردن قرارداد مشغول به کار می‌شدند و از حمایت‌های قانون در برابر اخراج‌های ناموجه نیز برخوردار بودند. بنا به تحلیل‌هایی ـ که در ادامه توضیح داده خواهد شد ـ فرایند اتوماتیک‌شدن خطوط تولیدی و بسیاری از امور دیگر موجبی برای از دست‌دادن و نابودی کارها شده است. این امر سبب اضطراب کارگران برای یافتن شغل جدید و نیز برخورداری از امنیت شغلی می‌شود. قانونگذار در کشورهای توسعه‌یافته‌ای چون فرانسه ـ که مبنای پژوهش حاضر است ـ سازوکارهایی را برای تضمین امنیت شغلی و همگام‌شدن با هوش مصنوعی ارائه کرده است.

در این مقاله تلاش می‌شود ضمن تحلیل برخی مقررات قانون کار فرانسه، اعلامیه مشترک هوش مصنوعی توسط شرکای اجتماعی اروپایی در بخش بیمه و قانون کار ایران، به این سؤال پاسخ داده شود که هوش مصنوعی چه تأثیری بر روی جامعه کارگری می‌گذارد؟ در پی این سؤال، فرضیه‌های دیگری مطرح می‌شود که نیازمند بررسی است. به منظور بررسی تأثیرات بر روی جامعه کارگری از حیث حقوقی نیز، این سؤال مطرح است که تضمینات شغلی کارگران در برخورد با به کارگیری هوش مصنوعی از سوی کارفرما چیست؟ نیز لازم است مشخص شود که خاتمه قرارداد کار در این فرض، مصداق اخراج موجه است یا ناموجه؟ همچنین به دنبال به کارگیری هوش مصنوعی و خاتمه قرارداد کارگران، آن‌ها با مشکلات روانی مواجه خواهند شد که این مورد نیز نیازمند بررسی است. در واقع از آنجا که هوش مصنوعی از یک طرف حق بر سلامت و از طرف دیگر حق بر کار افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد، لازم است به منظور تضمین این دو حق بشری و

تمامی حقوق انتشار این اثر، متعلق به انستیتو اخلاق زیستی و حقوق سلامت سینا می‌باشد.

[Downloaded from healthlawjournal.ir on 2026-11-22]

تحدید حدود دخالت هوش مصنوعی در زندگی و امور بشری، بررسی لازم صورت بگیرد.

برای پاسخگویی به سؤالات فوق، ابتدا در قالب «مفهوم‌شناسی»، برخی واژگان کلیدی تعریف می‌شود و در ادامه، چالش‌ها و فرصت‌های ایجادشده توسط هوش مصنوعی برای کارگران و کارفرمایان بررسی خواهد شد. از آنجا که تحلیل حقوقی بحث نیز شایان توجه است، در بخش بعدی ابعاد حقوقی از جمله موجه یا ناموجه‌بودن اخراج بر اثر تغییرات تکنولوژیکی، تأثیر اخراج بر روی سلامتی کارگران و اقدامات حمایتی و تضمینی صورت‌گرفته به صورت تطبیقی بررسی خواهد شد.

روش

در پژوهش پیش رو، تأثیر به کارگیری هوش مصنوعی بر روی امنیت شغلی و نیز تضمینات حقوقی و تأثیر آن بر سلامت روان کارگران با روش تحلیلی ـ توصیفی به صورت تطبیقی با قانون کار فرانسه و استفاده از منابع کتابخانه‌ای بررسی می‌شود.

یافته‌ها

با عنایت به قانون کار فرانسه، اخراج کارگرانی که طی تغییرات تکنولوژیکی قراردادشان خاتمه می‌یابد، موجه است. بنابراین هوش مصنوعی چون شمشیر دو لبه‌ای است که هم موجب پیشرفت بخش‌های مختلف جامعه می‌شود و هم چالش‌ها و مخاطراتی را برای انسان‌ها ایجاد می‌کند. امروزه کشورهای مختلف، از جمله فرانسه به منظور کاهش این مضرات در قوانین، راهکارهای حقوقی در نظر گرفتند. با توجه به چالش‌های هوش مصنوعی، از جمله گسترش بیکاری، نویسنده درصدد است به منظور کاهش نرخ اخراج کارگران و افزایش سلامت روان آن‌ها در ایران، راهکارهایی مشابه نظام فرانسه پیشنهاد دهد.

بحث

۱. درنگی در ظهور و چیستی هوش مصنوعی و برخی ابعاد حقوق بشری

۱-۱. هوش مصنوعی: اصطلاح هوش مصنوعی را جان مک‌کارتی (John Mc Carthy) متخصص کامپیوتر ابداع کرد و آن را «علم و مهندسی ساخت ماشین‌های هوشمند» تعریف نمود (۳). از هوش مصنوعی تعاریف متعددی وجود دارد. به عنوان مثال دانشگاه Riara در شهر نایروبی کشور کنیا آن را این‌گونه تعریف کرده است: «هوش مصنوعی به عنوان توانایی سیستم بر تفسیر داده‌های خارجی به طور درست، یادگیری از چنین داده‌هایی و استفاده آن یافته‌ها برای به دست‌آوردن اهداف خاص و وظایف از طریق سازگاری انعطاف‌پذیر است» (۴). در پژوهش دیگری هوش مصنوعی را با این عبارت «گروهی از تکنولوژی‌هایی است که وظایف محاسباتی را که به طور سنتی به انسان‌ها محول می‌شود، انجام می‌دهد» (۵) تعریف کرده‌اند. تعریفی که جامع‌تر از سایر تعاریف است تعریف موجود در قانون هوش مصنوعی اتحادیه اروپا است. در این تعریف ذکر شده است که هوش مصنوعی سیستم‌هایی هستند که با تحلیل محیط و اتخاذ تدابیر مختلف و با حفظ درجه‌ای از استقلال از خود رفتار هوشمندانه‌ای نشان می‌دهند.

۱-۲. حق بر سلامت: یکی از حقوق بنیادی بشری است که نخستین جلوه آن در منشور سازمان ملل متحد ذکر شده است، این منشور در ماده ۵۵ خود دولت‌ها را به بالابردن سطح زندگی و حل مسائل بهداشتی تشویق می‌کند. دومین جلوه از حق بر سلامت ـ که به نوعی دامنه آن را گسترده و تعریف موسعی ارائه می‌کند ـ اساسنامه سازمان بهداشت جهانی است که چنین بیان می‌کند: «سلامتی عبارت است از وضعیت رفاه کامل جسمی، روانی، اجتماعی و تنها به نبود بیماری اطلاق نمی شود.» بنابراین تعریف حق بر سلامت محدود به سلامت جسم انسان‌ها نیست، بلکه سلامت روان آن‌ها را نیز دربر می‌گیرد. در قانون اساسی ایران نیز به طور ضمنی در مواد

تمامی حقوق انتشار این اثر، متعلق به انستیتو اخلاق زیستی و حقوق سلامت سینا می‌باشد.

[Downloaded from healthlawjournal.ir on 2026-11-22]

مختلفی به خصوص در ماده ۲۹ به اهمیت و حمایت از این حق تأکید کرده است.

۱-۳. حق بر کار: استعداد کار و کرامت ذاتی انسانی، به طور جدایی‌ناپذیر، موهبت الهی است و خداوند بدین ترتیب بشر را در ردیف اشرف مخلوقات قرار داده است (۶). این حق در بند ۱۲ اصل سوم و بند ۳ اصل چهل و سوم نیز مورد تأکید قرار گرفته و دولت‌ها را به تضمین این حق، موظف کرده است. هر انسانی برای کسب درآمد و گذران زندگی، کار می‌کند و در این فرایند، گاه با مشکلاتی چون بیکاری و... برخورد می‌کند که نیاز به حمایت‌های قانونی دارد؛ این موضوع امر تازه‌ای نیست و ریشه تاریخی دارد. در رابطه دوطرفه میان کارگر و کارفرما نیز همیشه قشر کارگر در طرف ضعیف قرار دارد و به منظور حمایت از نیروی کار و جلوگیری از سوءاستفاده کارفرما ـ که صاحب ابزار و سرمایه هست ـ اقداماتی باید صورت بگیرد، بدین‌صورت هم حق بر کار ـ که یکی از حقوق بنیادین هر فردی است ـ تضمین می‌شود و هم کارگران به لحاظ روانی تحت تأثیر بیکاری و مشکلات آن قرار نخواهند گرفت. دولت‌ها و سازمان‌های بین‌المللی نیز باید بکوشند تمام ابعاد حقوق کار را تضمین کنند و تبعیضی قائل نشوند.

۱-۴. امنیت شغلی: پیش‌شرط امنیت شغلی اشتغال است، اما تنها اشتغال متضمن امنیت شغلی نیست، بلکه لوازم و مقدماتی در اشتغال ضرورت تضمین امنیت شغلی را ایجاب می‌کند (۷). امنیت در لغت به معنی «در امان بودن از خطر و نداشتن ترس؛ آرامش» است (۸). امنیت شغلی در اسناد بین‌المللی تعریف نشده است، اما با توجه به پیش‌بینی برخی تضامین حقوقی به منظور حمایت از کارگرانی که اخراج شدند، در کشورهای مختلف مورد پذیرش واقع شده است. به طور کلی امنیت شغلی به معنای این است که کارگر آرامش خاطر داشته باشد تا قراردادی را که با کارفرما منعقد کرده است، بدون دلیل و به صورت ناموجه فسخ نخواهد شد. همچنین در صورت فسخ نیز کارگر حق اطلاع از علت فسخ و شکایت را دارد.

حق بر امنیت شغلی نیز چون حق بر کار شقوق مختلفی دارد که عبارت است از:

۱ـ حمایت از کارگران در برابر اخراج (اصل پایبندی به قرارداد استخدامی)؛

۲ـ حق اطلاع داشتن از تغییرات و خاتمه قرارداد کار؛

۳ـ حمایت در مقابل قراردادهای مدت معین (۹).

۲. فرصت‌ها و چالش‌های هوش مصنوعی: پدیده‌ها و تکنولوژی‌های جدید از مزایا و معایبی برخوردارند و هوش مصنوعی نیز از این امر مستثنی نیست. هوش مصنوعی مزایای حائز اهمیتی را به دنبال دارد که سبب گسترش و پیشرفت زندگی بشر می‌شود؛ از سوی دیگر معایبی را نیز به همراه دارد که نگرانی‌هایی را برای بشر ایجاد می‌کند، لذا در این مقاله کوشش می‌شود فرصت‌ها و چالش‌های هوش مصنوعی بر آینده شغلی و سلامت روان کارگران به تفکیک بررسی شود.

۲-۱. فرصت‌های پیش روی کارگران

۲-۱-۱. افزایش مهارت کارگران: در انقلاب صنعتی، کارگران سعی در همگام‌شدن با تحولات داشتند، در نتیجه در کنار کارهای یدی، چگونگی کار با ماشین‌ها را نیز آموختند. اکنون که در انقلاب چهارم یعنی انقلاب تکنولوژی قرار داریم، کارگران نباید خود را از این پیشرفت محروم سازند، لذا به کارگیری هوش مصنوعی توسط کارفرمایان، همراه با آموزش مهارت‌های جدید به کارگران و به کارگیری کارگران متخصص است. یادگیری توانمندی‌های جدید سبب می‌شود که فرصت‌های شغلی بیشتری پیش روی آن‌ها قرار گیرد. همچنین به لحاظ روان‌شناختی سبب افزایش اعتماد به نفس و تقویت عزت نفس آن‌ها می‌شود. طبق اعلامیه مشترک هوش مصنوعی توسط شرکای اجتماعی اروپایی در بخش بیمه، آن‌ها مایلند تأکید کنند که هوش مصنوعی طراحی و استفاده شده است تا به جای جایگزینی، توانایی‌های انسانی آن‌ها را افزایش دهد. هوش مصنوعی، مشابه هر نوآوری تکنولوژیکی دیگر، نه خوب و نه بد است. شخصیت آن به تصمیم و کاربرد انسان بستگی دارد. توسعه سیستم‌های هوش مصنوعی باید در راستای اصل کنترل انسان باشد (۱۰).

تمامی حقوق انتشار این اثر، متعلق به انستیتو اخلاق زیستی و حقوق سلامت سینا می‌باشد.

[Downloaded from healthlawjournal.ir on 2026-11-22]

۲-۱-۲. انتخاب نیروی انسانی با معیار بی‌طرفانه: همانطور که پیش از این نیز توضیح داده شد، هوش مصنوعی از الگوریتم‌های گوناگونی تشکیل شده است که با یادگیری ماشین، سعی در توسعه گستره اطلاعات خود دارد. اگر طراح هوش مصنوعی الگوریتم‌ها را به صورت کاملاً بی‌طرفانه طراحی کند، آنگاه به صورت مستقل و بدون تعصب عمل خواهد کرد. بنابراین به کارگیری هوش مصنوعی برای موضوع استخدام این فایده را خواهد داشت که افراد بر اساس شایستگی و مهارت‌های خود انتخاب شوند. به لحاظ روان‌شناختی نیز عزت نفس افراد را افزایش داده و از میزان ناامیدی و افسردگی ناشی از عدم انتخاب بر اساس شایستگی آن‌ها می‌کاهد. از طرف دیگر در صورتی که هوش مصنوعی به صورت متعصبانه طراحی شده باشد، سبب می‌شود عده‌ای از انجام کار محروم شوند. به عنوان مثال در اروپا و آمریکا با استفاده از هوش مصنوعی سفیدپوستان نسبت به سیاه‌پوستان الویت داشتند، لذا به نظر می‌رسد به منظور استفاده درست و بهینه برای امور مختلف از جمله استخدام، هوش مصنوعی باید به صورت بی‌طرفانه طراحی شود.

۲-۱-۳. کاهش زمان کار: با به کارگیری هوش مصنوعی در کارخانه‌ها میزان کار کارگران کاهش پیدا خواهد کرد، در نتیجه این امر، کارگران زمان بیشتری خواهند داشت تا به امور خود، تفریح و استراحت بپردازند. این فرایند سبب افزایش میزان شادی و کاهش افسردگی در آن‌ها خواهد شد. به عبارت دقیق‌تر به سلامت روان آن‌ها و نیز سلامت جسم آن‌ها کمک خواهد کرد.

۲-۲. فرصت‌های پیش روی کارفرمایان

۲-۲-۱. نظارت بر کارگران دورکار: بر اثر پیشرفت تکنولوژی عده‌ای از کارگران به صورت دورکاری کار می‌کنند. به عنوان مثال برای شرکتی در کشور دیگر برنامه‌نویسی می‌کنند. در این مسیر اگر نظارتی صورت نگیرد، کیفیت کارها کاهش پیدا می‌کند. به مدد پیشرفت و توسعه هوش مصنوعی نیز این چالش برطرف شده است. به لحاظ روانی نیز این احساس ایجاد می‌شود که فرد تحت نظارت است، ولو اینکه نظارت به صورت فیزیکی نباشد.

۲-۲-۲. برون‌سپاری مشاغل و توسعه فرامرزی آن‌ها: امروزه صحبت از دهکده جهانی و بین‌المللی‌شدن می‌شود. همچنین وسعت خدمات ارائه‌شده توسط کارفرمایان، این امر را لازم می‌کند که مشاغل به مرزهای کشور محدود نمانند و توسعه پیدا کنند. هوش مصنوعی در این زمینه نقش شایان توجهی را ایفا می‌کند؛ از طریق هوش مصنوعی می‌توان به توسعه نمایندگی و شعبات مختلف و به نظارت بر روی کارگران از راه دور پرداخت. این موجبی است برای ایجاد مشاغل نوین که خود عامل ارتقا و بهبود سلامت افراد جویای شغل است.

۲-۲-۳. ساختار جدید در کارخانه: در گذشته کارگاه‌ها بر اساس اعمال یدی کارگران اداره می‌شد. به دنبال انقلاب صنعتی، استفاده از ماشین‌ها توسعه پیدا کرد و از حجم کار کارگران کاسته شد. امروزه به موجب هوش مصنوعی و تکنولوژی‌های جدید، ساختارهای نوینی در کارخانه‌ها حکم‌فرما شده است. این امر خود سبب کاهش هزینه‌های کارفرما و نیز صرفه‌جویی در وقت و انرژی می‌شود. از سوی دیگر کارگران متخصص و با توانایی بالا در کنار سیستم‌های پیشرفته کار خواهند کرد. این سببی برای ارتقای مهارت‌های آن‌ها و بهره‌بردن از مشاغل جدید به واسطه همگام‌شدن با هوش مصنوعی است. به لحاظ روانی نیز کارگران در محیط‌هایی که ساختارمندتر باشند، با آرامش بیشتری کار خواهند کرد. فناوری از لحاظ تاریخی نیز یک کارآفرین محسوب می‌شود. به عنوان مثال، معرفی رایانه شخصی در دهه‌های ۱۹۷۰ و ۱۹۸۰ میلیون‌ها شغل را نه‌تنها برای سازندگان آن، بلکه برای توسعه‌دهندگان نرم‌افزار و اپلیکیشن‌ها از همه نوع، نمایندگان خدمات مشتری و تحلیلگران اطلاعات ایجاد کرد (۱۱).

۲-۲-۴. جایگزینی موقت توسط هوش مصنوعی: به علل مختلفی، گاه کارگران قادر به انجام کار نیستند. این علل ممکن است بیماری، مرخصی با حقوق، مأموریت و... باشد.

تمامی حقوق انتشار این اثر، متعلق به انستیتو اخلاق زیستی و حقوق سلامت سینا می‌باشد.

[Downloaded from healthlawjournal.ir on 2026-11-22]

همه این‌ها به خودی خود موجب توقف فرایند کار در صورت عدم جایگزینی موقت خواهد شد، لذا در این فرض، ما از سیستم‌های مبتنی بر هوش مصنوعی به طور موقت و در زمان‌های نبود کارگران استفاده خواهیم کرد. در این صورت نه‌تنها از حیث هزینه‌ها برای کارفرما به صرفه‌تر است، بلکه از زمان و فشار کاری کارگران نیز می‌کاهد و باعث بهبود عملکرد روانی آن‌ها خواهد شد.

۲-۳. چالش‌های پیش روی کارگران

۲-۳-۱. عامل خطرزا برای کارگران کم‌مهارت: همانطور که پیش از این گفته شد، افزایش فرصت‌های شغلی و مزایا، برای کارگرانی است که متخصص هستند. بنابراین هوش مصنوعی خود می‌تواند عامل خطرزایی برای کارگران کم‌مهارت و غیر متخصص باشد، زیرا ادامه کار مبتنی بر یادگیری فنون و تکنیک‌های جدیدی است که بتوان در همگام‌شدن با هوش مصنوعی به کار گرفت. همین امر موجب افزایش اضطراب کارگران به علت از دست‌دادن شغل و احساس یأس و ناامیدی به علت عدم برخورداری از مهارت می‌شود. بنابراین به منظور برابری میان کارگران، به نظر می‌رسد که برای افزایش مهارت آن‌ها در طول دوران خدمت، باید دوره‌هایی به صورت رایگان پیش‌بینی شود. به عنوان مثال در فنلاند شرکتی به کارکنان خود در ساعات کاری آموزش می‌دهد و هزینه آن را پرداخت می‌کند. کارمندان نیز مسئولیت آموزش خود و درخواست فعالانه برای آموزش را بر عهده دارند. این شرکت در مورد تحولات شفاف است، بنابراین کارمندان می‌توانند ارزیابی کنند که آیا می‌خواهند آموزش ببینند یا ترک کنند (۱۰). باید توجه کرد که برخی مشاغل تا سال ۲۰۳۰ کاهش قابل توجهی خواهند داشت. بر اساس یافته‌ها حدود ۱۵ درصد از نیروی کار جهانی یا حدود ۴۰۰ میلیون کارگر، ممکن است در دوره ۳۰ -۲۰۱۶ توسط اتوماسیون جا به جا شوند (۵)، پس به منظور ایجاد تعادل بین تأثیرات منفی و مثبت، هم سازمان و هم کارگران باید نقش ایفا کنند، چون نمی‌توان جلوی پیشرفت تکنولوژی را گرفت (۴).

۲-۳-۲. نقض حریم خصوصی کارگران: یکی از مزایای هوش مصنوعی نظارت بر کارگران از راه دور بود، اما اینکه این نظارت تا کجا توسعه پیدا کند و حدود و مرزهای آن چگونه مشخص شود، چالش‌هایی را ایجاد می‌کند که یکی از آن‌ها نقض حریم خصوصی است. به عبارت دقیق‌تر، صاحبان کار با در نظرگرفتن اعمال، پیام‌ها، ارتباطات و... کارگران را کاملاً تحت نظر دارند. این امر که کسی دائماً تحت نظر باشد، باعث ایجاد احساس ناامنی و اضطراب می‌شود، لذا به نظر می‌رسد که قوانین باید به طور دقیق، حدود به کارگیری هوش مصنوعی در امر نظارت را مشخص کنند تا موجبی برای نقض حریم خصوصی و آسیب‌زدن به سلامت روان کارگران نشود. همچنین تعیین مرزهای نظارت سبب می‌شود که اختیارات کارفرمایان نیز محدود شود و توازن میان کارگران و کارفرمایان رعایت شود. رویکرد حقوق بشر به مقررات کار می‌تواند در باب حمایت از استقلال و حیثیت کارگران در مورد نظارت الکترونیکی بر فعالیت‌های آن‌ها نیز مفید باشد. به عنوان مثال، دادگاه اروپایی حقوق بشر، حق زندگی خصوصی را بر اساس ماده ۸ کنوانسیون اروپایی حقوق بشر تفسیر کرده است تا حفاظت از حریم خصوصی افراد در محل کار را تضمین کند. در پرونده‌ای که مربوط به اخراج یک کارگر به دلیل استفاده از اینترنت در محل کار برای مقاصد خصوصی بود، در شرایطی که کارفرما از طریق ابزارهای فناوری اطلاعات به محتوای ارتباطات کارگران دسترسی داشت، دادگاه مقرر کرد که نظارت کارفرمایان بر فعالیت‌های آنلاین، در حالی که اصولاً قابل قبول بود، باید به روشی متناسب انجام می‌شد تا اطمینان حاصل شود که از خودسری و سوءاستفاده جلوگیری می‌شد. در میان تدابیری که کشورهای عضو باید در نظر بگیرند تا تشخیص دهند که آیا اقدامات نظارتی مشروع است یا خیر، دیوان اروپایی حقوق بشر اشاره کرد: شرایطی باید باشد که کارکنان به درستی از احتمال نظارت کارفرما بر مکاتبات و سایر ارتباطات مطلع شوند و نیز دلایل موجه برای توجیه نظارت بر ارتباطات و دسترسی به محتوای آن‌ها و امکان ایجاد شیوه‌های نظارتی کمتر مداخله‌جویانه وجود داشته باشد.

تمامی حقوق انتشار این اثر، متعلق به انستیتو اخلاق زیستی و حقوق سلامت سینا می‌باشد.

[Downloaded from healthlawjournal.ir on 2026-11-22]

دادگاه همچنین موظف شد به طور کلی میزان نظارت و میزان نفوذ به حریم خصوصی کارگران را در نظر بگیرد و همچنین بین دسترسی به داده‌های ابری پوشش‌دهنده جریان ارتباطات و دسترسی به محتوای این ارتباطات تمایز قائل شود (۱۲).

۲-۳-۳. هوش مصنوعی خودآموز، فاقد شفافیت/ انسان‌زدایی: هوش مصنوعی به ضعیف، قوی و خیلی قوی تقسیم می‌شود. هوش مصنوعی قوی و به خصوص خیلی قوی به علت برخورداری از الگوریتم‌های بسیار پیشرفته، مثل انسان عمل می‌کنند و کارفرمایان را از کارگران انسانی بی‌نیاز می‌کند. از سوی دیگر در صورت فقدان شفافیت در الگوریتم‌ها خطراتی برای کارفرما نیز به وجود خواهد آمد، زیرا آن‌ها به توسعه اطلاعات خود بر اساس یافته‌های جدید می‌پردازند. انسان‌زدایی بر روی افکار و روان انسان تأثیرگذار خواهد بود، زیرا احساس ترس، اضطراب و ناامیدی نسبت به آینده را در افراد ایجاد می‌کند. بنابراین به نظر می‌رسد که در فرایند تولید و به کارگیری هوش مصنوعی اصل وفاداری به انسان‌ها باید رعایت شود.

۲-۴. چالش پیش روی کارفرمایان

۲-۴-۱. خطرات ایمنی کار و استفاده از هوش مصنوعی قاعده‌مندنشده: هوش مصنوعی مبتنی بر برنامه‌ای که بر اساس آن طراحی شده است، عمل می‌کند. گاه به لحاظ اینکه آن‌ها برخوردار از اراده و شعور نیستند، ممکن است به طور خودکار مشغول به انجام کاری شوند و متوقف‌کردن آن‌ها دشوار باشد و خطراتی را به لحاظ جسمانی ایجاد کند. همچنین کارگران برای متوقف‌کردن دستگاه‌های مبتنی بر هوش مصنوعی که به صورت خودکار عمل می‌کنند و ممکن است سبب ایراد ضرر به کارفرما شود، مثل جایی که بخشی از خط تولید بر اثر عدم توقف فعالیت خودکار از بین می‌رود، به لحاظ روانی تحت فشار قرار خواهند گرفت، لذا به نظر می‌رسد متخصصین هوش مصنوعی برای جلوگیری از چنین خطراتی که سلامت کارگران را تهدید می‌کند باید اندیشه‌ای را چاره کنند.

۳. نگاه تطبیقی به ابعاد حقوقی خاتمه قرارداد: بر اساس ماده ۷ قانون کار که بیان می‌کند: «قرارداد کار عبارت است از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق‌السعی، کاری را برای مدت موقت یا مدت غیر موقت برای کارفرما انجام می‌دهد.» قرارداد کار تعریف شده است. این قرارداد در صورتی معتبر خواهد بود که شرایط موجود در مواد ۹ و ۱۰ قانون کار را دارا باشد. گاه به علل مختلفی این قرارداد خاتمه می‌یابد. این علل می‌تواند موجه یا ناموجه باشد که در صورت اخیر کارفرما موظف به برگرداندن کارگر است. این علل در قانون نام برده شده است. یکی از عللی که مورد توجه این پژوهش هست، تغییرات ساختار کارگاه به دلایل فنی و تکنولوژیکی است.

در ایران همچون فرانسه، قانونی که فصل جداگانه‌ای را به اخراج ناشی از مشکلات اقتصادی اختصاص داده و در ذیل آن تغییرات تکنولوژیکی را هم بیان کرده باشد، نداریم. به نظر می‌رسد به علت شباهت مشکلات اقتصادی و تغییرات تکنولوژیکی از این حیث که در هیچ کدام اراده کارفرما دخیل نیست و بر اساس اوضاع و احوال مجبور به اخراج برخی از نیروهای کار می‌شود در یک قسمت ذکر شدند، البته در اصلاحات صورت‌گرفته در قانون کار و با افزودن بند «ح» به ماده ۲۱ در سال ۱۳۹۴ تا حدودی این خلأ قانونی پر شده است، گرچه این اصلاح آزمایشی بوده و مدت آن پایان یافته، لیکن می‌توان اراده ضمنی قانونگذار بر موجه‌بودن آن را برداشت کرد.

۳-۱. خاتمه قرارداد به علت تغییرات تکنولوژیکی: هرچند لازمه ثبات و امنیت شغلی کارگران دوام و استمرار کار در کارگاه است، اما مقتضیات کارگاه، اسبابی را فراهم می‌آورد که سبب بیکاری عده‌ای از کارگران می‌شود. وضعیت فنی و اقتصادی کارگاه به گونه‌ای است که می‌بایست حداکثر سود را برای کارفرما به همراه داشته باشد (۱۳). بنابراین بر اثر پیشرفت‌های تکنولوژیکی وضعیت تولید اقتضا می‌کند که از فناوری‌های نوین در کارگاه استفاده شود تا هزینه‌های کارفرما کمتر و سود وی به حداکثر میزان ممکن برسد. این فرایند

تمامی حقوق انتشار این اثر، متعلق به انستیتو اخلاق زیستی و حقوق سلامت سینا می‌باشد.

[Downloaded from healthlawjournal.ir on 2026-11-22]

سبب خودکارسازی بخش‌های مختلف کارگاه و تقلیل نیروهای کار می‌شود. کارفرما می‌بایست اخراج ناشی از تغییرات تکنولوژیکی را در مراجع رسیدگی‌کننده اثبات کند و بعد از کسب نظر مثبت شورای اسلامی کار و یا انجمن صنفی اقدام به اخراج بکند. در فرانسه نیز همچون ایران، پس از طی چند مرحله ـ که در ذیل به آن خواهیم پرداخت ـ اخراج ممکن می‌شود.

ماده ۲۱ «ح» (الحاقی ۱۳۹۴/۲/۱): به منظور جبران کاهش تولید ناشی از ساختار قدیمی، کارفرمایان می‌توانند بر مبنای نوآوری‌ها و فناوری‌های جدید و افزایش قدرت رقابت‌پذیری تولید، اصلاح ساختار انجام دهند، در آن صورت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی مکلف است طبق قرارداد سه‌جانبه (تشکل کارگری کارگاه، کارفرما و اداره تعاون و کار و رفاه اجتماعی محل) کارگران کارگاه را به مدت شش تا دوازده ماه تحت پوشش بیمه بیکاری قرار دهد و بعد از اصلاح ساختار، کارگران را به میزان ذکرشده در قرارداد سه‌جانبه به محل کار برگرداند و یا کارفرمایان می‌توانند مطابق مفاد ماده ۹ قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل و نوسازی صنایع کشور و اصلاح ماده ۱۱۳ قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۸۲/۵/۲۶ و اصلاحات بعدی آن و قانون بیمه بیکاری مصوب ۱۳۶۹/۶/۲۶ عمل کنند.» این ماده اشاره به این دارد که خاتمه‌دادن در صورتی مقدور است که طبقه‌بندی مجدد صورت بگیرد تا کارگران از شغل‌های دیگری بهره‌مند شوند و اگر شغل مناسبی نبود به اخراج آن‌ها اقدام بکنند. این فرایند طبقه‌بندی‌شدن سبب می‌شود که کارگران اطمینان داشته باشند که در چنین وضعیت‌هایی، اخراج آخرین مرحله است. این امر سبب آرامش روان و کاهش اضطراب آن‌ها خواهد شد. به بیان بهتر، این ماده هم از کارگر و هم از کارفرما حمایت کافی را به عمل می‌آورد.

در قانون کار فرانسه نیز بر این فرایند پلکانی تأکید شده است. به بیان دیگر خاتمه قرارداد کار به موجب تغییرات تکنولوژیکی، ذیل بخش خاتمه قرارداد کار به علت تغییرات اقتصادی در ماده ۳-۱۲۳۳ قانون کار فرانسه مطرح شده است. در بخشی از این ماده ذکر شده است که: «اخراج به دلایل اقتصادی، به منزله اخراج توسط کارفرما برای یک یا چندین دلیل غیر ذاتی برای شخص کارمند که ممکن است ناشی از خاتمه یا تغییر شغل یا تغییر متوالی یکی از عناصر اساسی قرارداد کار که توسط کارمند رد شده است باشد، به ویژه:

بند ۲: مشکلات اقتصادی، تغییرات تکنولوژیکی یا نیاز به حفظ رقابت‌پذیری شرکت در صورتی که به گروهی تعلق نداشته باشد، در سطح این شرکت ارزیابی می‌شود.»

پیشرفت‌های تکنولوژیکی ممکن است منجر به تغییرات قابل توجهی در روش‌های تولید، فرایندهای کاری یا نیازهای نیروی کار شود. اگر این تغییرات برخی از مشاغل را از بین ببرد و نیاز به کاهش نیروی کار داشته باشد، ممکن است کارفرما مجبور به اخراج شود. با این حال، کارفرما باید هنگام اخراج به برخی تعهدات قانونی احترام بگذارد و اقدامات حمایتی را برای کارکنان مربوطه انجام دهد.

فناوری‌های جدید ممکن است به مهارت‌های متفاوتی نسبت به کارکنان فعلی نیاز داشته باشد. در این مورد ممکن است از کارفرما خواسته شود که به کارکنان مربوطه آموزش بدهد تا بتوانند با شرایط جدید سازگار شوند. با این حال اگر کارمند از آموزش امتناع کند یا قادر به تطبیق نباشد، کارفرما می‌تواند با رعایت مراحل قانونی قراردادکار را فسخ کند.

بنا بر قوانین و مقررات فرانسه متوجه می‌شویم که اخراج به علت تغییرات تکنولوژیکی پذیرفته شده است. همچنین این خاتمه قرارداد همچون ایران در طی مراحل پلکانی و بعد از اینکه هیچ راهی جز اخراج نمانده بود، اعمال می‌شود.

گرچه این توضیحات و بند «ح» ماده ۲۱ سبب شفاف‌شدن وضعیت کارگران می‌شود، اما باید توجه داشت در چنین شرایطی که قانون رفع برخی از موانع تولید آزمایشی است، با پایان‌یافتن مدت آزمایش، ما دیگر قانونی نخواهیم داشت. آنگاه این سؤال پیش می‌آید که وضعیت کارگران در ایران به چه صورت است؟

۳-۲. اقدامات حمایتی برای کارگران در معرض اخراج:

در خصوص تأثیر خاتمه قرارداد کار و به خطرافتادن امنیت شغلی کارگران و تأثیر آن بر سلامت روان انسان‌ها پژوهش‌های

تمامی حقوق انتشار این اثر، متعلق به انستیتو اخلاق زیستی و حقوق سلامت سینا می‌باشد.

[Downloaded from healthlawjournal.ir on 2026-11-22]

روان‌شناختی زیادی صورت گرفته است که همگی اذعان دارند که این دو امر بر روی سلامت روان انسان‌ها تأثیر منفی دارد. یکی از نظریه‌هایی که در این‌باره مطرح شده، نظریه یهودا در مورد محرومیت پنهان اشتغال است. این نظریه بیان می‌کند که اشتغال یکسری کارکردهای آشکار دارد که کسب درآمد، از نمونه‌های آن است در کنار آن یکسری کارکردهای پنهان دارد که فشارهای ناشی از بیکاری بر روی سلامت روان، خانواده و... است. یهودا بر اساس تحقیقات مشهور خود در خصوص تأثیرات سلامت روانِ بیکاری در شهر مارینتال اتریش، پنج کارکرد پنهان از اشتغال ـ که معمولاً افراد شاغل فاقد آن هستند ـ مشخص می‌کند. این کارکردها عبارت‌اند از: ساختار زمانی، هدف جمعی و فعالیت، منزلت، تماس اجتماعی. به نظر وی، فقدان این کارکردها از علت‌های مهم بروز پریشانی روانی است که افراد بیکار اغلب آن را تجربه می‌کنند (۱۴). افراد وقتی از شبکه اشتغال و مناسبات حاکم بر آن دور می‌شوند، عملاً فرصت بهینه‌سازی ساختار زمانی زندگی خود، مشارکت در اهداف جمعی، تماس‌های اجتماعی، منزلت و دیگر فعالیت‌های خود را از دست می‌دهند و در نهایت سلامت روانی آن‌ها نیز به مخاطره می‌افتد (۱۴).

طبق مواد ۳-۱۲۳۳ و ۶-۱۲۲۲ قانون کار فرانسه، هنگامی که کارفرما به یکی از دلایل به اصلاح یک عنصر اساسی از قرارداد کار فکر می‌کند، پیشنهاد را با نامه سفارشی باید به کارمند ارائه کند، سپس اطلاعیه دریافت می‌کند. این نامه اخطار به کارمند اعلام می‌کند که یک ماه از زمان دریافت برای اطلاع‌رسانی فرصت دارد. امتناع او در صورتی که شرکت در حال پذیرش یا انحلال باشد، مهلت پانزده روز است، در صورتی که در مدت یک ماه یا پانزده روز در انحلال اجباری کارمند پاسخی ندهد، تلقی می‌شود که وی اصلاحات پیشنهادی را پذیرفته است.

همچنین کارفرما مکلف است افزون بر اطلاع‌رسانی به کارمند، از توافقات مندرج در ماده ۱-۲۴-۱۲۳۳ که در ذیل خواهم گفت، سرپیچی نکند. این توافقات عبارت است از:

۱ـ تعهد آموزش، انطباق و تلاش برای طبقه‌بندی مجدد بر عهده کارفرما؛

۲ـ اطلاع‌رسانی به ضوابط عمومی و مشاوره کمیته اجتماعی و اقتصادی مقرر در مواد ۲-۲۳۲۳، ۵-۲۳۲۳ و ۴-۲۳۲۳ مگر زمانی که موافقتنامه توسط شورای کار منعقد شود؛

۳ـ تعهد کارفرما برای ارائه قرارداد امنیتی حرفه‌ای به کارمندان (ماده ۶۵-۱۲۳۳)؛

۴ـ ارتباط با نمایندگان کارکنان و ارائه اطلاعات مندرج در مواد ۳۳-۱۲۳۳ و ۳۱-۱۲۳۳؛

۵. قوانین مشاوره قابل اجرا در هنگام سازماندهی مجدد یا انحلال قضایی، پیش‌بینی‌شده در ماده ۵۸-۱۲۳۳.

همچنین قابل ذکر است که طبق ماده ۳-۲۴-۱۲۳۳ کارفرما با دعوت به نخستین جلسه، همه را به نمایندگان کارگران می‌فرستد. کارفرما موظف است نکات ذیل را اشاره کند:

۱ـ دلیل(های) اقتصادی، مالی یا فنی برای اخراج پیشنهادی؛

۲ـ تعداد اخراج‌های پیش‌بینی‌شده؛

۳ـ دسته‌های حرفه‌ای مربوطه و معیارهای پیشنهادی برای ترتیب اخراج؛

۴ـ تعداد کارکنان شاغل در مؤسسه اعم از دائمی یا غیر دائمی؛

۵ـ جدول زمانی برآوردشده برای اخراج؛

۶ـ اقدامات اقتصادی پیش‌بینی‌شده؛

۷ـ در صورت لزوم، پیامدهای سازماندهی مجدد از نظر بهداشت، ایمنی یا شرایط کارکردن طبق ماده ۳۱-۱۲۳۳.

طبق ماده ۴۵-۱۲۳۳ کارکنان اخراج‌شده به دلایل اقتصادی از اولویت استخدام مجدد برای مدت یک سال از تاریخ فسخ قراردادش، در صورتی که در همین مدت درخواست کند، بهره‌مند می‌شوند. در این صورت کارفرما هر شغلی را که با او سازگار شده است، به کارمند اطلاع می‌دهد. علاوه بر این، کارفرما به نمایندگان کارکنان از موقعیت‌های موجود اطلاع می‌دهد.

به منظور حمایت از کارگران در حقوق فرانسه طرحی پیش‌بینی شده است که به موجب آن اقداماتی باید صورت

تمامی حقوق انتشار این اثر، متعلق به انستیتو اخلاق زیستی و حقوق سلامت سینا می‌باشد.

[Downloaded from healthlawjournal.ir on 2026-11-22]

گیرد تا اثرات منفی ناشی از اخراج را کاهش دهد. این اقدامات عبارت است از:

۱ـ اقدامات با هدف طبقه‌بندی مجدد داخلی در قلمرو ملی، کارکنان در مشاغل مربوط به همان دسته از مشاغل یا معادل مشاغلی که اشتغال دارند یا مشروط به موافقت صریح کارکنان مربوطه، در مشاغل دسته پایین‌تر؛

۲ـ اقداماتی که به از سرگیری تمام یا بخشی از فعالیت‌ها با هدف جلوگیری از بسته‌شدن یک یا چند فعالیت کمک می‌کند؛

۳ـ ایجاد فعالیت‌های جدید توسط شرکت؛

۴ـ انجام اقدامات ترویج طبقه‌بندی مجدد در خارج از شرکت، به ویژه از طریق حمایت از فعال‌سازی مجدد؛

۵ـ اقدامات برای حمایت از ایجاد فعالیت‌های جدید یا از سرگیری فعالیت‌های موجود توسط کارکنان؛

۶ـ اقدامات درباره آموزش، اعتبار و تجربه کسب‌شده یا اقدامات بازآموزی که احتمالاً تسهیل‌کننده است؛

۷ـ اقدامات برای کاهش یا تطبیق زمان کار و همچنین اقداماتی برای کاهش حجم اضافه کاری به طور منظم زمانی ـ که شرکت بر اساس مدت زمان جمعی به وضوح با بیش از ۳۵ ساعت در هفته یا ۱۶۰۰ ساعت در سال و کاهش آن می‌تواند تمام یا بخشی از مشاغل را حفظ کند، طبق ماده ۶۲-۱۲۳۳.

در ادامه این اقدامات می‌توانیم به بخشی از ماده ۵۹-۱۲۲۵ ـ که ذکر می‌کند کارمندی که به فعالیت اولیه خود بازمی‌گردد، از حق اقدام آموزش حرفه‌ای به ویژه در صورت تغییر در تکنیک‌ها یا روش‌های کار بهره‌مند می‌شود ـ اشاره کنیم که به نوعی موجب تقویت اقدام اول و ششم خواهد بود.

علاوه بر حمایت‌هایی که در مواد مختلف قانون فرانسه ذکر شده است، کارگران در دوران بیکاری خود از مزایای بیمه بیکاری نیز برخوردار خواهند شد.

حق بیمه بیکاری بر مبنای سقف دستمزد ناخالص محاسبه می‌شود. سقف آن مساوی است با چهار برابر حق بیمه بازنشستگی رژیم عمومی تأمین اجتماعی، از اول اوت ۱۹۹۳ حق بیمه بیکاری به میزان ۶/۶ درصد تعیین شده است که ۴/۸۱ درصد آن به عهده کارفرما و ۲/۲۴ درصد آن به عهده حقوق بگیر است (۱۵).

طبق نظام حقوقی ایران نیز «ماده ۴۱ قانون رفع موانع تولید رقابت‌پذیر و ارتقای نظام مالی کشور» اصلاحاتی را به قانون کار وارد می‌کند. بند چهارم این ماده، بند «ح» را به ماده ۲۱ قانون کار می‌افزاید و شکلی جدید از خاتمه قرارداد کار را پیش‌بینی می‌کند که پیش از این مورد اشاره قرار گرفت.

طبق این بند از ماده ۲۷، کارگران به طور موقت تحت پوشش بیمه بیکاری قرار می‌گیرند و بعد از آن باید به محل کار برگردند، اما اگر بعد از به کارگیری فناوری‌های جدید امکان بازگشت وجود نداشت و تنها راه اخراج بود، اقداماتی جهت حمایت از کارگر باید صورت بگیرد که عبارتند از:

۱ـ طبقه‌بندی مجدد کارگران: به نظر می‌رسد بعد از نوسازی و تجدید ساختار کارگاه به وسیله تکنولوژی‌های جدید، کارگران مجدداً طبقه‌بندی شوند. به این منظور که کارگران در همان رده شغلی که بودند یا پایین‌تر یا بالاتر جایگزین بشوند و در صورتی که چنین امکانی فراهم نبود و یا خود تمایل به چنین جا به جایی نداشتند، اخراج صورت می‌گیرد. در این راستا باید دوره‌های آموزشی نیز برای کارگران به منظور افزایش مهارت‌های آنان برگزار شود. این امر در ماده ۱۰۷ قانون کار مورد اشاره قرار گرفته است.

۲ـ کسب نظر مثبت شورای کار: در صورتی که بعد از طی مراحل مختلف برخلاف میل کارفرما به اخراج، نوبت به خاتمه قرارداد رسید، بر اساس ماده ۲۰ آیین‌نامه اجرایی قانون شوراهای اسلامی کار و تبصره‌های آن، موضوع تصویب‌نامه شماره ۳۰۴۵۰ مورخ ۱۳۶۴/۸/۲۵ هیأت وزیران، در صورتی که شورا با اخراج هر یک از کارکنان مخالف باشد، نظر خود را رسماً و کتباً به مدیریت اعلام می‌نماید، مدیریت موظف است ظرف مدت‌پنج روز، تصمیم نهایی خود را اعلام نماید. از این ماده می‌توانیم برداشت کنیم که نظر مثبت شورا لازم است. این امر خود سبب می‌شود که اخراج به آخرین مرحله منتقل شود و از کارگران حمایت به عمل می‌آورد. در شرایطی هم که هیچ تشکل کارگری وجود نداشت، هیأت تشخیص ـ که مرجع حل اختلاف است ـ نقش آن‌ها را ایفا می‌کند.

۳ـ پرداخت سنوات: قانون کار در خصوص پرداخت سنوات در شرایطی که فرد به موجب تغییرات وضعیت کارگاه قراردادش

تمامی حقوق انتشار این اثر، متعلق به انستیتو اخلاق زیستی و حقوق سلامت سینا می‌باشد.

[Downloaded from healthlawjournal.ir on 2026-11-22]

خاتمه می‌یابد، ساکت است، در صورتی که اخراج منتسب به کارفرما باشد، این میزان معادل ۴۵ روز آخرین حقوق می‌باشد (ماده ۱۶۵). به نظر می‌رسد در موارد اخراج ناشی از اصلاح ساختار کارگاه نیز حق سنوات به میزان ۴۵ روز آخرین حقوق منطقی‌تر باشد، چراکه نمی‌توان در اخراج به دلیل واحد (اصلاح ساختار)، تبعیض ناروا و فاحش در پرداخت حق سنوات قائل شد، اما به کارگران اخراجی بر مبنای نظر کمیته موضوع ماده ۹ قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل نوسازی صنایع کشور، معادل یک ماه آخرین حقوق داده می‌شود (۱۶). با توجه به اینکه تغییرات گسترده به واسطه فناوری در ذیل ماده ۹ آن قانون قرار می‌گیرد، می‌توانیم از حیث سنوات بدین‌گونه عمل کنیم.

۴ـ امکان شکایت به مرجع بی‌طرف: گاه پیش می‌آید که کارفرما توجیهات کافی برای تغییر ساختار کارگاه نزد هیأت حل اختلاف بیان نکرده است. در این صورت اگر هیأت حل اختلاف آن را ناموجه تشخیص دهد، بر اساس ذیل ماده ۱۶۵ قانون کار امکان اعتراض برای کارگر وجود دارد.

بر اساس این مواد متوجه می‌شویم که در نظام حقوقی فرانسه و نیز نظام حقوقی ایران، زمانی که به دلیل تغییرات تکنولوژیکی اخراج صورت می‌گیرد، فرایندهایی طی می‌شود، از جمله اینکه اولاً به کمیته اقتصادی و اجتماعی در فرانسه و شورای اسلامی کار در ایران و نیز نمایندگان کارگران و خود کارگر باید اطلاع داده شود؛ ثانیاً باید مجدداً طبقه‌بندی صورت بگیرد و افراد در مشاغلی با همان حقوق یا پایین‌تر ازآن قرار گیرند؛ ثالثاً طبق ماده ۵۹-۱۲۲۲ کارگر از حق آموزش برخوردار است، لذا باید مهارت‌های مورد نیاز برای همگام شدن با این تغییرات صورت‌گرفته در کارگاه به آن‌ها آموزش داده شود، در صورتی که کارمند خود نخواهد کار کند و یا هیچ یک از طرق فوق راهگشا نباشد، به سراغ اخراج می‌روند.

۳-۳. موجه یا ناموجه‌بودن این نوع خاتمه قرار داد کار:

موجه یا ناموجه‌بودن خاتمه قرارداد کار از این ناشی می‌شود که آیا فرایند اخراج به صورت عادلانه و بر اساس علل منطقی و قانونی صورت گرفته یا خیر. یکی از اصول حقوق کار، حمایتی‌بودن است. این اصل ایجاب می‌کند که طرف ضعیف‌تر یعنی کارگر مورد حمایت قرار گیرد. از آنجا که در فرایند اخراج کارگر در معرض فشارهای روانی ناشی از بیکاری قرار خواهد گرفت، نیاز هست که تشخیص داده شود که اخراج وی موجه بوده است یا خیر، تا در نتیجه این امر، کارگر بتواند در صورت موجه‌بودن از حقوق و سنوات برخوردار شود.

همانطور که طی اصلاحات بند «ح» ذکر شد، تغییرات وضعیت کارگاه نیز یکی از عوامل موجه خاتمه قرارداد است، البته این اخراج در صورتی موجه خواهد بود که مراحلی که در قسمت قبل گفته شد، رعایت شود و این تغیرات و تعدیل نیروها بر اساس ضرورت باشد نه صرف میل و احساس کارفرما. همچنین مشکلاتی که کارفرما به استناد آن‌ها می‌خواهد تعدیل نیرو را انجام دهد، نباید مشکلات موقتی باشند که بتوان در اندک زمانی آن‌ها را اصلاح کرد، بلکه باید چنان باشند که هیچ راه چاره‌ای جز اخراج کارگران وجود نداشته باشد. در قانون فرانسه نیز اخراج به علت تغییرات تکنولوژیکی موجه به شمار می‌آید که این خود ناشی از یک منطق عقلانی است، زیرا برای پیشرفت نمی‌توان جلوی تکنولوژی را گرفت، بلکه باید همگام با آن پیش رفت. تعداد کارگران اخراجی و چگونگی اخراج آن‌ها نیز باید متناسب با مشکل و ضرورت‌های پیش‌آمده باشد (۱۷).

بنابراین مطابق این مواد، کارفرما تنها در شرکت‌های صنعتی و پس از مشورت با تشکل‌های کارگری می‌تواند نیروی مازاد خود را اخراج کند. مطابق قانون رفع برخی از موانع تولید، پایان کار می‌تواند به دلیل کاهش تولید و تغییرات ساختاری در اثر اوضاع اقتصادی، اجتماعی و سیاسی و یا تغییر در کاربرد فناوری باشد. در آیین مقررات بیان نشده است که باید این الزامات عینی، مشخص و دائمی باشند و کارفرما چاره‌ای جز اخراج کارگر نداشته باشد، بلکه تعیین تمام این معیارها بر عهده تشکل‌های کارگری گذاشته شده است؛ امری که در نبود تشکل‌های سازمان‌یافته و قدرتمند کارگری تا حد زیادی حقوق کارگران را به خطر می‌اندازد (۱۷).

تمامی حقوق انتشار این اثر، متعلق به انستیتو اخلاق زیستی و حقوق سلامت سینا می‌باشد.

[Downloaded from healthlawjournal.ir on 2026-11-22]

در رویه قضایی نیز شاهد این امر هستیم که اخراج ناشی از اصلاح ساختار، موجه و قانونی است. به عنوان مثال در یکی از آرای دیوان عدالت اداری آمده است: «رأی شعبه بیستم دیوان عدالت اداری [به شماره دادنامه ۱۳۰۹ مورخ ۱۳۸۹/۴/۶] مبنی بر قانونی‌بودن اخراج ناشی از اصلاح ساختار در صورت عدم ایراد از حیث رسیدگی شکلی و ماهوی صحیح و موافق مقررات است» (رأی وحدت رویه شماره ۴۹۷ مورخ ۱۳۹۰/۱۱/۱۷ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری).

در رویه قضایی فرانسه نیز شاهد این امر هستیم که در سال ۲۰۱۶ دادگاه تجدید نظر در مورد پرونده‌ای که در آن یک شرکت چندین کارمند را به دلیل خودکارسازی برخی وظایف اخراج کرده بود، حکم داد که اخراج موجه است.

اکنون بعد از بررسی بخش‌های مختلف در حقوق فرانسه و ایران باید به پاسخ به این سؤال بپردازیم که با وجود آزمایشی بودن قانون رفع برخی از موانع تولید و حذف بند «ح» بعد از پایان دوره آزمایش چه باید کرد؟ به نظر می‌رسد هرچند دوره آزمایشی این قانون به پایان رسیده است، اراده ضمنی قانونگذار بر موجه‌دانستن و بارکردن احکام آن بوده است. همچنین همانطور که اشاره شد، آرایی بر آن مبنا صادر شده است نیز حذف‌شدن این بند سبب چالش‌های بسیار زیادی خواهد شد، زیرا امروزه پیشرفت‌های زیادی در عرصه تکنولوژی صورت می‌گیرد و این هم می‌تواند عاملی برای ایجاد مشاغل جدید و هم عاملی تهدیدکننده برای امنیت شغلی کارگران باشد، لذا بهتر است بر اساس اراده ضمنی قانونگذار، رویکرد نظام حقوق کار فرانسه و آرای صادرشده به موجب قانون آزمایشی، خاتمه قرارداد به واسطه تغییرات تکنولوژیکی را موجه در نظر گرفته و حمایت‌های مربوطه را انجام دهیم.

نتیجه‌گیری

۱ـ بشر همیشه به دنبال کشف و جستجوی چیزهای جدید است و این در ذات او نهفته است. بنابراین پیدایش هوش مصنوعی ـ که یکی از انواع تکنولوژی‌های جدید است ـ از این حقیقت ناشی می‌شود. نتیجه عقلانی این فرض این است که ما نمی‌توانیم با تکنولوژی مقابله کنیم، بلکه باید از آن برای پیشبرد اهداف استفاده بکنیم.

۲ـ مارکس (Marx) این ادعا را داشت که جایگزین‌شدن کار انسانی با ماشین‌ها همزمان با ماشینی‌شدن کار است (۱۸). این تفکر از آنجا ناشی می‌شود که در دوران انقلاب صنعتی، بسیاری از مشاغل بر اثر ماشینی‌شدن از بین رفت، اما اگر موسع‌تر نگاه کنیم، مشاغل بسیاری نیز ـ که اکنون برخی از ما مشغول به آن هستیم ـ ایجاد شد، لذا فناوری نه‌تنها یک عامل خطر و از بین برنده مشاغل به طور صرف نیستند، بلکه خود عاملی برای ایجاد مشاغل جدید است.

۳ـ سخن مارکس روی دیگری نیز دارد، انسان‌ها اقتصادی فکر می‌کنند و کارفرما نیز از این امر مستثنی نیست، لذا کارفرما با بررسی شرایط درمی‌یابد که به کارگیری تکنولوژی‌های جدید، هزینه‌های وی را کاهش داده و سبب افزایش تولید و در نتیجه سود وی می‌شود. طی این تفکر منطقی، معمولاً کارفرمایان تصمیم به جایگزینی کارگران با فناوری‌های جدید می‌گیرند، اما از آنجا که قانون کار در هر کشوری مبتنی بر اصل حمایتی بودن است، باید کمی این تفکر منطقی را تعدیل کنیم و از کارگران حمایت کافی را به عمل بیاوریم.

۴ـ طی بررسی‌های روان‌شناختی ـ که صورت گرفته است ـ بیکاری یکی از عواملی است که سبب ایجاد افسردگی، اضطراب، عدم توانایی در برقراری ارتباط اجتماعی، ضعف اعتماد به نفس و ضعف عزت نفس می‌شود. از آنجا که حق بر سلامت طی تعریف مندرج در اساسنامه سازمان جهانی بهداشت سلامت روان را نیز دربر می‌گیرد و یکی از حقوق بنیادین بشر است، باید مورد توجه قانونگذار و قوانین مختلف باشد. بنابراین پیشنهاد می‌شود موادی در خصوص حق بر سلامت اقدامات حمایتی از کارگران به خصوص طبقه‌بندی مجدد آن‌ها اختصاص داده شود.

۵ـ طی بررسی تطبیقی که صورت گرفت، کشور فرانسه اخراج ناشی از تغییرات تکنولوژیکی را ذیل اخراج موجه قرار داده است. ایران نیز به موجب بند «ح» ماده ۲۱ که توسط قانون رفع برخی از موانع تولید و سرمایه‌گذاری صنعتی اضافه شده بود، آن را در زمره اخراج‌های موجه قرار داده است، اما به علت

تمامی حقوق انتشار این اثر، متعلق به انستیتو اخلاق زیستی و حقوق سلامت سینا می‌باشد.

[Downloaded from healthlawjournal.ir on 2026-11-22]

آزمایشی‌بودن این قانون بعد از پایان مدت آزمایش آن، حذف می‌شود. به نظر می‌رسد از آنجا که اراده ضمنی قانونگذار بر موجه‌دانستن این اخراج بوده است و نیز نزدیک‌بودن نظام حقوقی ایران و فرانسه، می‌توانیم آن را در زمره مصادیق اخراج موجه به شمار بیاوریم تا بعد از آن، اختلافات به موجب قوانین مربوطه حل و فصل شود، اما به منظور حمایت از کارگران و کاهش آثار منفی روانی بر آن‌ها، کارفرمایان همانند قانون فرانسه باید موظف به طی مراحلی باشند تا اخراج کارگران به حداقل ممکن برسد.

۶ـ در صورتی که کارفرمایان دوره‌هایی را به منظور افزایش مهارت کارگران برگزار نکردند، دولت‌ها دوره‌هایی را به صورت رایگان برگزار کنند. این امر همگام‌شدن دولت با پدیده‌های جدیدی چون هوش مصنوعی را ملموس‌تر و شفاف‌تر می‌کند.

مشارکت نویسندگان

نگین‌سادات میرمحمدصادق تمامی مراحل پژوهش را به انجام رسانده و ضمن تأیید نسخه نهایی، مسئولیت پاسخگویی در قبال پژوهش را پذیرفته است.

تضاد منافع

نویسنده هیچ‌گونه تضاد منافع احتمالی را در رابطه با تحقیق، تألیف و انتشار این مقاله اعلام نکرده است.

تشکر و قدردانی

نویسنده مراتب سپاسگزاری خود را از جناب آقای دکتر محمد جلالی عضو هیأت‌علمی گروه حقوق عمومی و دکتر مهدی نیازآبادی مدرس مدعو گروه حقوق خصوصی دانشگاه شهید بهشتی به واسطه مطالعه، بیان ایرادات و راهنمایی‌های کاربردی اعلام می‌دارد.

تأمین مالی

نویسنده اظهار می‌نماید که هیچ‌گونه حمایت مالی برای تحقیق، تألیف و انتشار این مقاله دریافت نکرده است.

ملاحظات اخلاقی

در پژوهش حاضر جنبه‌های اخلاقی مطالعه کتابخانه‌ای شامل اصالت متون، صداقت و امانتداری رعایت شده است.

تمامی حقوق انتشار این اثر، متعلق به انستیتو اخلاق زیستی و حقوق سلامت سینا می‌باشد.

[Downloaded from healthlawjournal.ir on 2026-11-22]

References

1. Mehrpour H. International Human Rights Law. 4th ed. Tehran: Ettela'aat Publications; 2011. p.90. [Persian]

2. Kalateh Aghamohammadi A, Sharifee M. Investigating the position of artificial intelligence in human resources from the perspective of the role of artificial intelligence in eliminating jobs (Case study: News narrator). Journal of Media Futures Studies. 2022; 3(3): 36-64. [Persian]

3. Graham S, Depp C, Lee E, Nebeker C, Tu X, Kim H, et al. Artificial Intelligence for Mental Health and Mental Illnesses. Current Psychiatry Reports. 2019; 21(11): 116.

4. Kililo D. Impacts of Artificial Intelligence on Job Security. Nairobi: Riara University; 2021. p.10-58.

5. Benhamo S. Artificial Intelligence and the Future of Work. Labour-Employment-Skills Department France Stratégie,1er Trimestre. 2020; 1(169): 57-88.

6. Hashemi M. Human Rights Law and Fundamental Freedoms. Tehran: Mizan Publications; 2018. p.474. [Persian]

7. Shokrollahi S, Parastesh R. Laborer's Job Security and its Place in Iranian Law. Pazouheshname Hogoughi. 2011; 2(1): 75-92. [Persian]

8. Anvari H. Sokhan comprehensive dictionary Persian to Persian. 2nd ed. Tehran: Sokhan Publications; 2002. p.570. [Persian]

9. Namdar Pourbengar M, Amiri M. The Right to Work in the European Union Law. 2012; 4(13): 241-295. [Persian]

10. The European social partners in the insurance sector. Joint declaration on Artificial Intelligence. 2021. p.1-5. Available at: https://www.insuranceeurope.eu/publications/1639/joint-declaration-on-artificial-intelligence/download/Joint+declaration%20on%20artificial%20intelligence.pdf.

11. Manyika J, Sneader K. AI. Automation. and the Future of Work: Ten Things to Solve. Makinsey Global Institute; 2018. p.1-7. Available at: https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/ai-automation-and-the-future-of-work-ten-things-to-solve-for.

12. Stefano V. "Negotiating the algorithm": Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection. International Labour Office. 2018; 246: 1-31.

13. Esmaili M. Termination of Employment Contract in Iranian Law. Tehran: Shahid Beheshti University; 2008. [Persian]

14. Nayebi H, Rameshgar H. Sociological Explanation of the Employment's Impact upon Mental Health (an empirical study of employed and unemployed in Tehran). Iranian Journal of Social Problems. 2017; 8(1): 51-78. [Persian]

15. Zarei M, Montazeri A. Comparative approach of legal fields and legal gaps of unemployment insurance in Iran and France. Journal of Research and Studies of Islamic Sciences. 2022; 4(40): 84-98. [Persian]

16. Hemmati M. Revocation of Employment Contract in Iran Labor Law with Emphasis on Judicial precedent. Journal of Judical Law Views. 2023; 27(100): 33-62. [Persian]

17. Taheri A. Reasons and Proceduers of Workers' Dismissal in ILO'S Standards and Domestic Labour Law; Comparative Study. Comparative Law Review. 2015; 5(2): 461-482. [Persian]

18. Svendsen L. Work. Translated by Salemi F. 7th ed. Tehran: Goman Publications; 2022. p.149. [Persian]

[Downloaded from healthlawjournal.ir on 2026-11-22]

تمامی حقوق انتشار این اثر، متعلق به انستیتو اخلاق زیستی و حقوق سلامت سینا می‌باشد.