



مدرسه حقوق



دوره ۸ - شماره ۲۴ - تابستان ۱۴۰۴

رابطه خریدار و فروشنده در قرارداد پایه در اعتبار اسنادی با تاکید بر حقوق ایران
همایون مافی، رضا احسانی، احمدرضا امیری لاریجانی
بررسی تطبیقی جایگاه حفاظت از محیط زیست در حقوق بین الملل بشر و حقوق بین الملل بشردوستانه
سیدفضل الله موسوی، امیرحسین عسگری
عدالت کودک محور و مسئولیت دولت: پیشگیری، اصلاح و بازپروری کودکان ناقض قوانین کیفری
محمد روشن، سمیه رنگین کمان، سیدمصطفی حسینی دستجردی
واکاوی چالش‌ها و الزامات حقوقی هوش مصنوعی در محیط‌های کاری: بررسی تأثیرات و راهکارهای اصلاحی
مریم برومند بازکیاگورابی، امیررضا محمودی
جامعه الگوریتمی و انطباق حقوقی: بازاندیشی در حقوق، حکمرانی و عدالت اجتماعی
خدیجه کریمی اصفهانی، مجاهد امیری
صدور اسناد هویتی در مورد اطفال متولد شده از روابط نامشروع و آثار آن در حقوق ایران
مرضیه کاظمی، مصطفی کافی
مسئولیت نقصان یافته در نظام کیفری ایران و انگلستان
ایرج مروتی، نفیسه عراقی، ماندانا جنگلی
نظارت بر رسانه با رویکرد فقهی و حقوقی
نرگس ابوالمعصومی
درآمدی بر جرایم مرتبط با رمزارزها؛ از تسهیلگری تا پیشگیری
محبوبه طالبی رستمی
اهمیت تفسیر قرارداد در حقوق مدنی ایران
نازنین بهرامی، مهناز سجادیان، حمیدرضا کناری زاده
تأثیر مداخلات امنیت گرایانه و عوام گرایانه سیاست جنایی بر شکل دهی گفتمان جرم شناختی نئوکلاسیک نوین
مسعود اکبری
مطالعه تطبیقی دارایی تجاری در حقوق ایران و فرانسه
سعید جوهر
بازدارندگی تبعید و نفی بلد در عصر ارتباطات
مهسا محمودی
جلوه های حقوق معنوی زندانیان در اسناد داخلی و بین المللی
امین رضا بهار فلاصری
مطالعه تطبیقی کاربرد اصول دادرسی مدنی در دادرسی کیفری با تأکید بر سازوکار ارجاع
علی اصغر عسگری
جرایم علیه اراضی دولتی (مطالعه مروری)
وحید کیومرثی
زیاله‌های قضایی در حقوق بین‌الملل: چالش‌های نظارتی و راهکارهای حقوقی
مهدی قره داغی
توهین به مقدسات در حقوق کیفری ایران، فقه امامیه و فقه اهل تسنن
داود سلمانپور، یعقوب طاهری، حسین زارعی
مسئولیت بین‌المللی کشورها در مبارزه با دوپینگ: تحلیل حقوقی و چالش‌های اجرایی
سپیده احمدیان فرد
سیاست کیفری در قبال جرائم نظامی در حقوق کیفری ایران و ایالات متحده آمریکا
امیرحسین ابوالحسنی، حامد زرین جوی الوار، محمدعلی جهانی
قواعد حاکم بر بازار مالی غیرمتشکل پولی در نظام حقوقی ایران
ایوب رحیمی
حفظ سرمایه اجتماعی در فرایند مبارزه با قاچاق کالا (مطالعه موردی بندر دلووار)
حسین اکبرپا
شرایط سلبی مسئولیت کیفری شخصی بر مبنای اساسنامه دیوان کیفری بین المللی
محمدرضا افراسیابی
تأثیر قوانین داخلی و التزام به معاهدات بین‌المللی در مبارزه با فساد بانکی
سیدبهمن اکبری
سازوکارهای گوناگون اعمال و اجرای حقوق بین‌الملل
مهدی رضایی اسرمی
بزه‌دیده شناسی سبز و بزه‌دیدگان غیرانسانی
امین حاجی وند، امیرحسین خراشادی زاده، محمدجواد میرزایی



Legal Challenges and Requirements of Artificial Intelligence in Workplaces: Examining Impacts and Reform Solutions

Maryam Boroomand Bazkiagourabi

Master of Science in Private Law, Faculty of Law, Islamic Azad University, Lahijan Branch, Lahijan, Iran
(Corresponding Author)

Amirreza Mahmoudi

Assistant Professor, Department of Law, Lahijan Branch, Islamic Azad University, Lahijan, Iran

چالش‌ها و الزامات حقوقی هوش مصنوعی در محیط‌های کاری: بررسی تأثیرات و راهکارهای اصلاحی

مریم برومند بازکیاگورابی

کارشناس ارشد حقوق خصوصی، دانشکده حقوق، دانشگاه آزاد اسلامی واحد لاهیجان، لاهیجان، ایران (نویسنده مسئول)

maryam.62boroomand@gmail.com

امیررضا محمودی

استادیار گروه حقوق، واحد لاهیجان، دانشگاه آزاد اسلامی، لاهیجان، ایران

amirreza.mahmudi@gmail.com

<http://orcid.org/0000-0001-8997-5071>

Abstract

Technological developments and the spread of Artificial Intelligence have had profound impacts on workplaces and legal relationships between workers and employers. Although the use of automated systems in decision-making processes has led to increased efficiency and reduced costs, it has also brought about numerous challenges in the field of labor rights. Among the most important of these challenges are the risk of discrimination in hiring and firing processes, lack of transparency in automated decisions, and ambiguity in determining legal liability in cases of error or damage. This study uses a descriptive-analytical approach to examine the legal implications of using AI in the workplace, analyzing issues such as legal liability, privacy, and the need to monitor automated decisions. The findings of this study indicate that legal loopholes and lack of transparency in regulating the use of AI in the workplace can lead to violations of workers' rights. In this regard, first, the effects of artificial intelligence on the labor market and labor relations are examined, and then solutions are presented for amending and adapting labor laws to technological developments in order to establish a balance between exploiting the capabilities of this technology and protecting workers' rights.

Keywords: Artificial Intelligence in Labor Law, Automated Decision-Making, Legal Liability, Privacy in the Workplace.

چکیده

تحولات فناوری و گسترش هوش مصنوعی تأثیرات عمیقی بر محیط‌های کاری و روابط حقوقی میان کارگران و کارفرمایان داشته است. به کارگیری سیستم‌های خودکار در فرایندهای تصمیم‌گیری، اگرچه به افزایش کارایی و کاهش هزینه‌ها منجر شده، اما چالش‌های متعددی را نیز در حوزه حقوق کار به همراه داشته است. از جمله مهم‌ترین این چالش‌ها می‌توان به خطر بروز تبعیض در فرایندهای استخدام و تعدیل نیرو، عدم شفافیت در تصمیمات خودکار و ابهام در تعیین مسئولیت حقوقی در موارد بروز خطا یا آسیب اشاره کرد. این پژوهش با رویکرد توصیفی-تحلیلی به بررسی تأثیرات حقوقی استفاده از هوش مصنوعی در محیط‌های کاری پرداخته و به تحلیل مسائلی همچون مسئولیت‌پذیری حقوقی، حفظ حریم خصوصی و لزوم نظارت بر تصمیمات خودکار می‌پردازد. یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد که خلأهای قانونی و عدم شفافیت در تنظیم مقررات مربوط به استفاده از هوش مصنوعی در محیط‌های کاری، می‌تواند منجر به نقض حقوق کارگران شود. در این راستا، ابتدا تأثیرات هوش مصنوعی بر بازار کار و روابط کاری مورد بررسی قرار گرفته و سپس راهکارهایی برای اصلاح و تطبیق قوانین حقوق کار با تحولات فناورانه ارائه می‌شود تا تعادلی میان بهره‌برداری از ظرفیت‌های این فناوری و حمایت از حقوق کارگران برقرار گردد.

واژگان کلیدی: هوش مصنوعی در حقوق کار، تصمیم‌گیری خودکار، مسئولیت حقوقی، حریم خصوصی در محیط کار.

Received:2025/06/23 -Review:2025/08/21 -Accepted:2025/09/02

دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۶/۲۳ - بررسی مقاله: ۱۴۰۲/۰۸/۲۱ - پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۹/۰۲

ارجاع:

برومند باز کیاگورابی، مریم؛ محمودی، امیررضا؛ (۱۴۰۴)، چالش‌ها و الزامات حقوقی هوش مصنوعی در محیط‌های کاری: بررسی تأثیرات و راهکارهای اصلاحی، تمدن حقوقی، شماره ۲۴.

Copyrights:

Copyright for this article is retained by the author (s), with publication rights granted to Legal Civilization. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.



CC BY-NC-SA



مقدمه

هوش مصنوعی به‌عنوان یکی از فناوری‌های تحول‌آفرین در دهه‌های اخیر، تغییرات چشمگیری در محیط‌های کاری و روابط میان کارگران و کارفرمایان ایجاد کرده است. این فناوری با بهره‌گیری از الگوریتم‌های پیشرفته و یادگیری ماشینی، توانایی انجام بسیاری از وظایفی را که پیش‌تر نیازمند نیروی انسانی بود، با دقت و سرعت بیشتری فراهم کرده است. بهبود بهره‌وری، کاهش هزینه‌های عملیاتی و تسهیل فرایندهای تصمیم‌گیری از مهم‌ترین مزایای به‌کارگیری هوش مصنوعی در محیط‌های کاری محسوب می‌شود.

با این حال، استفاده گسترده از این فناوری نه تنها فرصت‌های جدیدی ایجاد کرده، بلکه چالش‌های حقوقی و اخلاقی مهمی را نیز به همراه داشته است که بررسی و تنظیم مقررات مناسب برای مدیریت آن ضروری به نظر می‌رسد. یکی از مهم‌ترین چالش‌های مطرح در این حوزه، تغییر الگوهای سنتی اشتغال و تأثیر آن بر بازار کار است. استفاده از سیستم‌های خودکار و هوشمند در بخش‌های مختلف، از مدیریت منابع انسانی گرفته تا انجام امور تخصصی، منجر به کاهش نیاز به نیروی انسانی در برخی مشاغل شده است. این تغییرات، علاوه بر این که امنیت شغلی برخی کارگران را تحت تأثیر قرار داده، ضرورت بازآموزی و ارتقای مهارت‌های نیروی کار را نیز پررنگ‌تر کرده است.

در این میان، پرسش‌هایی درباره نقش دولت‌ها و کارفرمایان در تأمین آموزش‌های لازم و حمایت از نیروی کار مطرح می‌شود که نیازمند پاسخ‌گویی در سطح سیاستگذاری‌های کلان است. افزون بر این، یکی از مسائل اساسی در زمینه هوش مصنوعی و حقوق کار، تعیین مسئولیت حقوقی در صورت بروز خطاهای ناشی از تصمیمات این فناوری است. در مواردی که هوش مصنوعی تصمیماتی اتخاذ می‌کند که به زیان کارگران یا کارفرمایان منجر می‌شود، ابهامات زیادی درباره این که چه نهادی مسئول جبران خسارت است؟، وجود دارد. برای مثال، اگر یک سیستم خودکار مدیریت منابع انسانی به اشتباه منجر به اخراج یا تعدیل یک کارگر شود، آیا مسئولیت این تصمیم بر عهده کارفرما است که از این فناوری استفاده کرده؟ یا بر عهده شرکت توسعه‌دهنده‌ای که الگوریتم موردنظر را طراحی کرده است؟ این خلأهای حقوقی نشان می‌دهد که استفاده از هوش مصنوعی در محیط‌های کاری نیازمند تدوین مقررات روشن و کارآمد است که هم حقوق کارگران را تضمین کند و هم کارفرمایان را در برابر چالش‌های احتمالی حمایت نماید.

ازسوی دیگر، توانایی هوش مصنوعی در پردازش و تحلیل حجم وسیعی از داده‌ها، نگرانی‌هایی را در زمینه حفظ حریم خصوصی کارکنان ایجاد کرده است. بسیاری از سازمان‌ها از ابزارهای هوشمند برای نظارت بر عملکرد کارکنان، تحلیل بهره‌وری و حتی پیش‌بینی رفتارهای شغلی استفاده می‌کنند. اگرچه این فناوری می‌تواند به بهبود مدیریت منابع انسانی و افزایش بهره‌وری کمک کند، اما در صورت استفاده نادرست، ممکن است به نقض حقوق کارکنان منجر شود. برای مثال، جمع‌آوری و پردازش داده‌های شخصی کارکنان بدون رضایت آگاهانه آن‌ها یا تحلیل اطلاعاتی که ممکن است به تبعیض منجر شود، از جمله دغدغه‌هایی است که باید در چهارچوب‌های قانونی مشخصی مورد توجه قرار گیرد.

یکی دیگر از چالش‌های حقوقی مهم در این زمینه، امکان تبعیض‌های ناخواسته در تصمیم‌گیری‌های خودکار است. سیستم‌های هوش مصنوعی ممکن است بر اساس داده‌های پیشین، در فرایندهای استخدام، ارتقاء یا تعدیل نیرو، تصمیماتی اتخاذ کنند که به‌طور ناخواسته منجر به تبعیض‌های ناعادلانه شود. اگر داده‌های ورودی این سیستم‌ها دارای سوءگیری‌های جنسیتی، نژادی یا اجتماعی باشند، این احتمال وجود دارد که الگوریتم‌ها به‌طور

ناخودآگاه چنین سوءگیری‌هایی را بازتولید کنند. این مسئله نه تنها از منظر اخلاقی نگران کننده است، بلکه از دیدگاه حقوقی نیز می‌تواند موجب نقض قوانین ضد تبعیض و حقوق کار شود؛ بنابراین، شناسایی، اصلاح و تنظیم سازوکارهای نظارتی برای جلوگیری از این تبعیض‌ها، امری ضروری است.

با توجه به این مسائل، پژوهش حاضر به بررسی تأثیرات حقوقی استفاده از هوش مصنوعی در محیط‌های کاری پرداخته و تلاش می‌کند به این پرسش پاسخ دهد که این فناوری چگونه بر روابط میان کارگران و کارفرمایان تأثیر می‌گذارد؟ و چه چالش‌های حقوقی در این زمینه وجود دارد؟ ضرورت این پژوهش از آن جا ناشی می‌شود که تحولات فناوریانه، نیازمند تدوین چهارچوب‌های قانونی جدید برای حمایت از کارگران و تنظیم مسئولیت‌های حقوقی در محیط‌های کاری است. در این پژوهش، ضمن بررسی تأثیرات هوش مصنوعی بر بازار کار، مسائل مربوط به مسئولیت حقوقی، حریم خصوصی و نظارت بر سیستم‌های خودکار مورد تحلیل قرار خواهد گرفت تا پیشنهادهایی برای اصلاح قوانین و ایجاد تعادل میان بهره‌برداری از این فناوری و حمایت از حقوق کارگران ارائه شود.

۱- فناوری‌های حیاتی با استفاده از هوش مصنوعی

در ابتدا، باید گفت که هوش مصنوعی^۱ یک اصطلاح چتری است و بنابراین شاخه‌های فرعی مانند یادگیری ماشین^۲ دارد. هوش مصنوعی مفهومی است که به سمت مسیری که به سوی آن در حال حرکت هستیم اشاره می‌کند، نه جایگاهی که هم‌اکنون به آن رسیده‌ایم؛ بنابراین، لازم است آن را با مفاهیمی مانند یادگیری ماشین دقیق‌تر مشخص کنیم. در ابتدایی‌ترین سطح، یادگیری ماشین به دنبال توسعه روش‌هایی برای بهبود عملکرد کامپیوترها در انجام وظایف خاص بر اساس داده‌های مشاهده شده است تا پیش‌بینی‌های آینده را امکان‌پذیر سازد و استخراج الگوهای معنادار از نمونه‌ها را ممکن کند که این خود جزئی از هوش انسانی است (Erickson, 2017).

در مقام دوم، یادگیری عمیق به عنوان یکی از جدیدترین حوزه‌های هوش مصنوعی، به کامپیوترها این

۱- AI

۲- ML

امکان را می‌دهد که الگوها را در داده‌ها بدون نیاز به برنامه‌نویسی صریح بیاموزند و تشخیص دهند. سوم، ایده ماشین‌هایی که دارای ویژگی‌های هوش انسانی هستند، احساسی را القاء می‌کند که گویی در یک فیلم علمی-تخیلی هستیم و قادر به تشخیص این که شخصی که با او ارتباط برقرار می‌کنیم یک انسان واقعی است یا یک دستگاه مجازی، نیستیم که این واقعاً نشان می‌دهد که یادگیری عمیق در علم جایگاه پیدا کرده است (Goksel&Bozkurt,2019,15). در مقام چهارم، پردازش زبان طبیعی که به‌عنوان زبان‌شناسی محاسباتی نیز شناخته می‌شود، یک زیرشاخه از علوم کامپیوتر است که از تکنیک‌های محاسباتی برای یادگیری، درک و تولید محتوای زبان انسانی استفاده می‌کند. دستیاران برای انجام وظیفه‌ای که توسط نرم‌افزار کنترل می‌شود و دارای الگوریتم پایگاه داده گسترده و بهینه‌سازی شده‌ای است، به کار می‌روند.

۲- حقوق و هوش مصنوعی

حقوق و هوش مصنوعی در بسیاری از حوزه‌ها تعاملات پیچیده‌ای دارند. با پیشرفت‌های سریع در تکنولوژی هوش مصنوعی، مسائل حقوقی متعددی مطرح می‌شوند که نیاز به بررسی و قانون‌گذاری دارند. برخی از این مسائل شامل چالش‌های اخلاقی، حفظ حریم خصوصی، مسئولیت قانونی و نظارت بر استفاده از هوش مصنوعی است. هوش مصنوعی قابلیت‌های زیادی دارد، از جمله تحلیل داده‌ها، یادگیری ماشینی و تصمیم‌گیری خودکار. اما همین قابلیت‌ها می‌تواند باعث ایجاد نگرانی‌هایی شوند. برای مثال، باید مشخص شود که در صورت بروز خطا یا ضرر، مسئولیت بر عهده کیست: توسعه‌دهندگان، کاربران یا خود سیستم‌های هوش مصنوعی. همچنین، با استفاده گسترده از هوش مصنوعی در جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها، حفظ حریم خصوصی کاربران به یک موضوع مهم تبدیل شده است. قوانین و مقررات باید تضمین کنند که حقوق افراد در مقابل دسترسی‌های غیرمجاز به اطلاعات شان حفظ می‌شود.

یکی دیگر از چالش‌های مهم، تبعیض‌های احتمالی در تصمیم‌گیری‌های هوش مصنوعی است. الگوریتم‌ها ممکن است به‌طور ناخواسته سوءگیری‌ها و تبعیض‌های موجود در داده‌ها را تقویت کنند که این موضوع نیاز به نظارت و تنظیم دقیق دارد. در نهایت، مسائل اخلاقی نیز نقش مهمی در بررسی

تعاملات حقوق و هوش مصنوعی دارند. تصمیم‌گیری‌های خودکار توسط سیستم‌های هوش مصنوعی باید به گونه‌ای باشد که با اصول اخلاقی و انسانی سازگار باشد (Aminololama-Shakeri, 2019, 13).

در حوزه حقوق و هوش مصنوعی، چندین مسئله کلیدی وجود دارد که نیازمند توجه دقیق و تنظیمات قانونی هستند. یکی از این مسائل، حفاظت از حریم خصوصی و داده‌ها است. با توجه به این که هوش مصنوعی برای عملکرد خود به مقادیر زیادی از داده‌ها نیاز دارد، حفظ حریم خصوصی افراد و اطمینان از استفاده قانونی و اخلاقی از این داده‌ها بسیار مهم است. قوانین حفاظت از داده‌ها در سطح بین‌المللی و ملی برای اطمینان از این که حقوق کاربران حفظ می‌شود، تدوین شده‌اند. مسئله مهم دیگر، مسئولیت قانونی در صورت بروز خطا یا خسارت ناشی از تصمیمات هوش مصنوعی است. در چنین شرایطی، تعیین این که چه کسی یا چه چیزی باید پاسخگو باشد؟، چالش برانگیز است (Goksel&Bozkurt, 2019, 32).

این موضوع نیاز به چهارچوب‌های قانونی دقیق دارد تا مشخص کند که در صورت بروز مشکل، توسعه‌دهندگان، کاربران یا خود سیستم هوش مصنوعی مسئولیت دارند. علاوه بر این، مسئله تبعیض و بی‌عدالتی نیز مهم است. به عنوان مثال، در زمینه‌هایی مانند استخدام، اعتبارسنجی و سیستم‌های قضایی این تبعیض‌ها می‌تواند عواقب جدی داشته باشد. برای مقابله با این چالش، لازم است الگوریتم‌هایی توسعه یابند که به طور فعال تبعیض‌ها را شناسایی و کاهش دهند.

در نهایت، مسائل اخلاقی نیز باید در نظر گرفته شوند. استفاده از هوش مصنوعی باید به گونه‌ای باشد که با اصول اخلاقی و انسانی سازگار باشد. این شامل شفافیت در عملکرد الگوریتم‌ها، عدالت در تصمیم‌گیری‌ها و پاسخگویی در برابر نتایج حاصل از استفاده از هوش مصنوعی است. سازمان‌های مختلف در سطح جهانی، راهنماها و چهارچوب‌هایی برای استفاده اخلاقی از هوش مصنوعی تدوین کرده‌اند تا اطمینان حاصل شود که فناوری‌های جدید به نفع جامعه و در راستای حفظ کرامت انسانی به کار گرفته می‌شوند.

در حوزه حقوق و هوش مصنوعی، چندین مسئله کلیدی وجود دارد که نیازمند توجه دقیق و تنظیمات قانونی هستند. یکی از این مسائل، حفاظت از حریم خصوصی و داده‌ها است. با توجه به این که هوش

مصنوعی برای عملکرد خود به مقادیر زیادی از داده‌ها نیاز دارد، حفظ حریم خصوصی افراد و اطمینان از استفاده قانونی و اخلاقی از این داده‌ها بسیار مهم است. قوانین حفاظت از داده‌ها در سطح بین‌المللی و ملی برای اطمینان از این که حقوق کاربران حفظ می‌شود، تدوین شده‌اند.

۳- تأثیر هوش مصنوعی بر حقوق کار: چالش‌ها و فرصت‌های نوین در دنیای دیجیتال

تأثیر هوش مصنوعی بر حقوق کار موضوعی است که به دلیل گسترش سریع فناوری‌های دیجیتال و هوش مصنوعی در محیط‌های کاری به‌طور فزاینده‌ای اهمیت پیدا کرده است. این فناوری‌ها نه تنها نحوه انجام کارها را تغییر داده‌اند، بلکه تعاریف جدیدی از روابط کار، نقش کارفرما و کارگر، و حتی مفهوم خود «کار» ارائه کرده‌اند. با توجه به این تغییرات، نظام حقوقی نیازمند بازنگری جدی است تا بتواند از یک سو از حقوق کارکنان حمایت کند و از سوی دیگر امکان بهره‌مندی از مزایای فناوری‌های نوین را برای کارفرمایان فراهم آورد.

۳-۱- اتوماسیون و جایگزینی نیروی انسانی

یکی از بزرگ‌ترین چالش‌هایی که هوش مصنوعی برای بازار کار به همراه دارد، اتوماسیون و جایگزینی نیروی انسانی با ماشین‌ها و روبات‌ها است. در بسیاری از صنایع، به‌ویژه تولید، حمل و نقل و حتی خدمات ابزارهای مبتنی بر هوش مصنوعی توانسته‌اند وظایف کارگران را به‌طور مؤثری انجام دهند. این جایگزینی به کاهش تعداد شغل‌های سنتی منجر شده و نگرانی‌هایی در مورد بیکاری به وجود آورده است (Brynjolfsson & McAfee, 2014, 87).

در این راستا، حقوق کار باید پاسخگوی مسائل جدیدی همچون مسئولیت‌های کارفرما در قبال کارگرانی که به دلیل استفاده از فناوری بیکار می‌شوند باشد. حقوق کار باید تضمین کند که در صورت اتوماسیون مشاغل، کارگران آسیب‌پذیر از حمایت‌های لازم برخوردار شوند. به‌عنوان مثال، ممکن است نیاز باشد قوانین جدیدی برای پرداخت حق بیمه بیکاری یا برنامه‌های بازآموزی وضع شود تا کارگران بتوانند مهارت‌های جدید را بیاموزند و به مشاغل جدید وارد شوند (Autor, 2015, 32). این تحولات ایجاب می‌کند که دولت‌ها و نهادهای قانون‌گذاری به‌طور جدی به بازنگری در سیاست‌های اشتغال و آموزش نیروی کار بپردازند.

۳-۲- تغییر در تعریف و شرایط کار

با ورود هوش مصنوعی به عرصه مدیریت منابع انسانی، روابط میان کارفرما و کارگر نیز تغییر کرده است. برای مثال، سیستم‌های هوش مصنوعی می‌توانند فرایندهای استخدام، ارزیابی عملکرد و حتی اخراج کارکنان را به عهده بگیرند. این وضعیت می‌تواند ریسک‌هایی برای عدالت در تصمیم‌گیری‌ها به وجود آورد، چرا که الگوریتم‌های هوش مصنوعی ممکن است با توجه به داده‌های محدود یا تعصب‌آلود تصمیم‌گیری کنند (Mateescu&Nguyen,2019,69).

همچنین، یکی از دغدغه‌های مهم این است که آیا استفاده از فناوری‌های هوش مصنوعی در محل کار می‌تواند منجر به نقض حریم خصوصی کارکنان شود؟ بسیاری از سیستم‌های مدیریت هوشمند، داده‌های کارکنان را جمع‌آوری و تحلیل می‌کنند تا کارایی آن‌ها را بهبود بخشند. این جمع‌آوری داده‌ها اگر بدون اطلاع یا رضایت کارکنان انجام شود، می‌تواند به نقض حقوق اساسی آن‌ها منجر شود؛ بنابراین، قوانین جدیدی برای حفاظت از حریم خصوصی و داده‌های شخصی کارکنان باید تدوین گردد تا تعادلی میان نیازهای کارفرمایان برای بهبود بهره‌وری و حقوق کارکنان ایجاد شود.

۳-۳- نیاز به بازآموزی و ارتقاء مهارت‌های نیروی کار

یکی دیگر از پیامدهای مهم هوش مصنوعی در حوزه حقوق کار، تغییرات مداوم در نیازهای شغلی و مهارت‌های مورد نیاز بازار کار است. بسیاری از مشاغل آینده نیاز به مهارت‌های پیچیده‌ای در زمینه‌های فناوری، داده‌کاوی و تحلیل دارند. کارگرانی که از این مهارت‌ها برخوردار نباشند، با خطر از دست دادن شغل‌های خود مواجه هستند. به همین دلیل، حقوق کار باید به نحوی تنظیم شود که فرصت‌های آموزشی و بازآموزی برای کارگران فراهم شود. ترویج آموزش‌های مداوم و برنامه‌های توسعه حرفه‌ای می‌تواند به کارگران کمک کند تا خود را با تحولات جدید تطبیق دهند و در مشاغل آینده جایگاه خود را حفظ کنند.

۳-۴- انعطاف‌پذیری قوانین کار برای سازگاری با تحولات فناوری

یکی از ویژگی‌های بارز دنیای دیجیتال، سرعت تحولات و تغییرات است. در نتیجه، حقوق کار نمی‌تواند یک نظام حقوقی ثابت و غیرقابل انعطاف باشد. قوانین و مقررات مرتبط با کار باید به گونه‌ای طراحی

شوند که بتوانند با تغییرات فناوری همگام شوند و به‌طور مداوم به‌روز شوند. ایجاد چهارچوب‌های قانونی انعطاف‌پذیر که به کارگران و کارفرمایان اجازه دهد تا با تغییرات سریع فناوری سازگار شوند، ضروری است (Frey&Osborne,2017,44). به‌عنوان مثال، قوانین مربوط به ساعات کاری، امنیت شغلی و نحوه پرداخت دستمزد باید بتوانند شرایط جدید ایجاد شده توسط هوش مصنوعی را در نظر بگیرند.

۳-۵- تأثیر هوش مصنوعی بر قراردادهای کاری

هوش مصنوعی حتی می‌تواند در نحوه تدوین و اجرای قراردادهای کاری نیز نقش داشته باشد. قراردادهای هوشمند مبتنی بر بلاکچین و هوش مصنوعی می‌توانند به‌طور خودکار شرایطی را که در قرارداد تعیین شده، اجرا کنند و نیاز به نظارت انسانی را کاهش دهند. این وضعیت می‌تواند منجر به شفافیت بیشتر در اجرای قراردادها شود، اما هم‌زمان می‌تواند مسائل حقوقی پیچیده‌ای مانند تفسیر قراردادها و اختلافات حقوقی را نیز به همراه داشته باشد (Katz,2020,13)؛ بنابراین، قوانین کار باید به گونه‌ای تنظیم شود که بتواند این فناوری‌های جدید را در چهارچوب حقوقی مناسب قرار دهد و از بروز سوءاستفاده‌ها جلوگیری کند.

استفاده از سیستم‌های هوشمند در محیط‌های کاری تغییرات عمیقی را در نحوه انجام وظایف، مدیریت منابع انسانی و حتی ساختارهای حقوقی به دنبال داشته است. یکی از اصلی‌ترین مسائل در این زمینه، جایگزینی نیروی انسانی توسط ماشین‌ها و سیستم‌های خودکار است. اتوماسیون ناشی از هوش مصنوعی بسیاری از مشاغل سنتی را تحت تأثیر قرار داده و در برخی موارد، این فناوری‌ها به‌طور کامل جایگزین نیروی انسانی شده‌اند. این تحول، بیکاری و کاهش دستمزد در برخی از بخش‌های اقتصادی را به همراه داشته است (Brynjolfsson&McAfee,2014,22).

از سوی دیگر، هوش مصنوعی باعث بهبود بهره‌وری و کارایی در محیط‌های کاری شده است. بسیاری از فرایندها که پیش‌تر زمان و هزینه زیادی نیاز داشتند، اکنون با سرعت و دقت بیشتری توسط سیستم‌های هوش مصنوعی انجام می‌شوند. این پیشرفت‌ها مزایای اقتصادی زیادی برای کارفرمایان دارد، اما در عین حال، چالش‌های حقوقی و اجتماعی جدیدی را ایجاد کرده است. برای مثال، نیاز به تعریف دوباره

حقوق کارگران در مواجهه با اتوماسیون و حمایت از آن‌ها در برابر بیکاری یکی از مسائل کلیدی است که باید به آن پرداخته شود (Autor, 2015).

در این راستا، ضرورت دارد که قوانین کار به نحوی تنظیم شود که نه تنها حقوق کارگران حفظ شود، بلکه امکان بازآموزی و ارتقاء مهارت‌های آن‌ها برای ورود به مشاغل جدید نیز فراهم گردد. یکی دیگر از تأثیرات مهم هوش مصنوعی بر حقوق کار، مسئله نظارت بر کارکنان و حریم خصوصی آن‌ها است. بسیاری از سیستم‌های هوش مصنوعی از داده‌های کارکنان برای ارزیابی عملکرد و بهبود بهره‌وری استفاده می‌کنند. اما این نظارت دائمی ممکن است به نقض حریم خصوصی کارکنان منجر شود. جمع‌آوری داده‌های حساس بدون رضایت کارکنان می‌تواند به تنش‌های حقوقی میان کارفرمایان و کارگران دامن بزند. در نتیجه، حقوق کار باید به‌روزرسانی شود تا از حریم خصوصی کارکنان در برابر سوءاستفاده‌های احتمالی از داده‌های شخصی محافظت کند (Mateescu&Nguyen, 2019, 111).

علاوه بر این، هوش مصنوعی می‌تواند بر تصمیم‌گیری‌های حیاتی در محیط کار تأثیر بگذارد. سیستم‌های مبتنی بر هوش مصنوعی در فرایندهایی نظیر استخدام، ارزیابی عملکرد و حتی اخراج کارکنان مورد استفاده قرار می‌گیرند. این سیستم‌ها با تحلیل داده‌های گذشته و الگوهای موجود، تصمیماتی را پیشنهاد می‌دهند که می‌تواند بر آینده شغلی افراد تأثیرگذار باشند. اما یکی از خطرات این تصمیم‌گیری‌های هوشمند، تعصبات نهفته در داده‌ها و الگوریتم‌ها است. برای مثال، ممکن است سیستم‌های هوش مصنوعی به دلیل داده‌های ناقص یا تعصبات الگوریتمی، به‌طور ناعادلانه تصمیم‌گیری کنند و به گروهی از کارکنان امتیازات کمتری بدهند. در این زمینه، حقوق کار باید چهارچوب‌های قانونی مشخصی برای نظارت بر عدالت در استفاده از هوش مصنوعی و مقابله با تعصبات احتمالی ایجاد کند.

از دیگر تغییراتی که هوش مصنوعی در حقوق کار ایجاد کرده، تحول در نحوه تنظیم و اجرای قراردادهای کاری است. قراردادهای هوشمند که بر پایه فناوری‌های بلاکچین و هوش مصنوعی بنا شده‌اند، قابلیت اجرای خودکار شرایط قراردادی را دارند. این نوع قراردادها باعث شفافیت بیشتر در اجرای تعهدات می‌شوند و امکان تقلب یا نقض قرارداد را کاهش می‌دهند. با این حال، این فناوری‌ها نیز

چالش‌های حقوقی جدیدی به همراه دارند. به‌ویژه، در صورت بروز اختلافات یا نقص در اجرای خودکار قراردادها، نیاز به تعریف حقوقی دقیق‌تری برای حل و فصل این مسائل وجود دارد.

با توجه به این تحولات، ضرورت دارد که نظام حقوقی به‌طور مداوم با تغییرات فناوری همگام شود. هوش مصنوعی با ارائه فرصت‌های جدید و ایجاد چالش‌های تازه، نیازمند مدیریت حقوقی دقیق است تا بتواند هم‌زمان با افزایش بهره‌وری و بهبود کیفیت کار، از حقوق بنیادین کارکنان نیز محافظت کند؛ بنابراین، بازنگری و تنظیم قوانین جدید برای ایجاد تعادل میان استفاده از فناوری‌های نوین و حمایت از نیروی کار یک ضرورت اجتناب‌ناپذیر در آینده نزدیک خواهد بود. توسعه سریع هوش مصنوعی نه تنها ساختار اقتصادی و صنعتی را تحت تأثیر قرار داده، بلکه تغییرات عمیقی در حقوق کار ایجاد کرده است. این تغییرات نه تنها شامل مسائل مربوط به بیکاری ناشی از اتوماسیون است، بلکه ابعاد گسترده‌تری مانند حقوق حریم خصوصی، تعادل میان کار و زندگی و حتی بازتعریف مفهوم «کار» را در بر می‌گیرد. یکی از چالش‌های کلیدی در این زمینه، تعریف دوباره روابط کارفرما و کارگر است، چرا که هوش مصنوعی قابلیت نظارت و مدیریت فعالیت‌های کارکنان را به شکل بی‌سابقه‌ای افزایش داده است (Mateescu&Nguyen, 2019, 12).

۴- تحولات حقوق کار در عصر هوش مصنوعی: چالش‌ها و فرصت‌های پیش‌رو

۴-۱- تغییر در مدیریت و نظارت بر کارگران

یکی از تأثیرات مهم هوش مصنوعی در محیط‌های کاری، استفاده از سیستم‌های مدیریت الگوریتمی است که با جمع‌آوری و تحلیل داده‌های مختلف از عملکرد کارکنان، تصمیمات مدیریتی را به صورت خودکار انجام می‌دهند. این سیستم‌ها نه تنها عملکرد کارکنان را ارزیابی می‌کنند، بلکه گاهی تصمیماتی نظیر اخراج یا ترفیع را نیز پیشنهاد می‌دهند (Rosenblat&Stark, 2016). با این حال، این نوع نظارت و ارزیابی‌ها می‌تواند منجر به کاهش حقوق و حریم خصوصی کارکنان شود. در این جا، حقوق کار باید مقرراتی را برای حفاظت از کارکنان در برابر سوءاستفاده‌های احتمالی از داده‌های آن‌ها و همچنین تضمین عدالت در فرایندهای مدیریتی وضع کند (Zuboff, 2019, 77).

۴-۲- تأثیر بر تعادل میان کار و زندگی

هوش مصنوعی با افزایش کارایی در برخی از بخش‌ها، کارفرمایان را به سمت افزایش حجم کار کارکنان سوق داده است. سیستم‌های هوشمند، امکان کار از راه دور و به‌صورت تمام‌وقت را تسهیل کرده‌اند، اما این مسئله ممکن است منجر به افزایش فشار کاری و کاهش زمان استراحت و تعادل میان کار و زندگی شود (Chesley, 2014, 12). این افزایش فشار کاری نیازمند بازنگری در قوانین ساعات کاری و حقوق کارکنان برای استراحت و حفظ سلامت جسمی و روانی است.

۴-۳- حقوق کارگران در اقتصاد دیجیتال و فریلنسرها

با گسترش اقتصاد گیگ و کارهای پاره‌وقت که توسط پلتفرم‌های مبتنی بر هوش مصنوعی مدیریت می‌شوند، وضعیت حقوقی کارگران تغییر کرده است. در این مدل‌های جدید اقتصادی، بسیاری از کارگران به‌صورت پیمانکاری و بدون حقوق ثابت مشغول به کار هستند. این وضعیت منجر به چالش‌هایی درباره حق بیمه، امنیت شغلی و حقوق بازنشستگی شده است (De Stefano, 2016, 98). قوانین کار باید تغییراتی را در جهت حمایت از این گروه از کارگران ایجاد کند تا از حقوق آن‌ها در برابر کارفرمایان محافظت شود (Aminololama-Shakeri, 2019, 21).

۴-۴- هوش مصنوعی و تغییرات قانونی در روابط کار

هوش مصنوعی نه تنها نقش مهمی در بهبود بهره‌وری و کارایی شرکت‌ها ایفاء می‌کند، بلکه باعث تغییر در قراردادهای کاری و ساختارهای سازمانی نیز شده است. بسیاری از شرکت‌ها از قراردادهای هوشمند برای تنظیم و اجرای توافقات خود با کارگران استفاده می‌کنند. این قراردادهای قابلیت اجرا به‌صورت خودکار را دارند و می‌توانند بسیاری از مشکلات مرتبط با نقض قراردادهای را حل کنند. با این حال، استفاده از این فناوری‌ها می‌تواند به مسائل حقوقی جدیدی منجر شود که نیازمند تغییرات در قوانین حقوق کار است (Katz, 2020). به‌عنوان مثال، در صورت بروز اختلاف، چگونگی تفسیر قراردادهای هوشمند و همچنین تعیین مسئولیت‌ها از موضوعات مهم است.

۴-۵- مسئولیت‌پذیری و امنیت شغلی در مواجهه با هوش مصنوعی

هوش مصنوعی به دلیل خودکارسازی بسیاری از وظایف و جایگزینی نیروی انسانی با ماشین‌ها، چالش‌هایی را برای امنیت شغلی ایجاد کرده است. با افزایش استفاده از فناوری‌های هوشمند، بسیاری از مشاغل سنتی در خطر از بین رفتن هستند. مطالعات نشان می‌دهند که تا سال ۲۰۳۰ میلادی، ممکن است بیش از سی درصد از مشاغل در برخی کشورها به دلیل اتوماسیون حذف شوند (Frey&Osborne, 2017, 77). در این شرایط، مسئولیت کارفرمایان و دولت‌ها برای حفاظت از حقوق کارگران در مواجهه با این تحولات بیش از پیش اهمیت پیدا کرده است. این مسئولیت شامل ایجاد قوانین حمایتی برای کارگران، ارائه فرصت‌های بازآموزی و همچنین تضمین امنیت شغلی است.

۵- ملاحظات اخلاقی هوش مصنوعی در حقوق

هوش مصنوعی به دلیل پیشرفت‌های چشمگیر در سال‌های اخیر، نقش بسیار مهمی در حقوق و امور قانونی پیدا کرده است. اما در کنار این پیشرفت‌ها، برخی مسائل اخلاقی نیز به وجود آمده است که نیازمند توجه ویژه‌ای هستند. یکی از اصلی‌ترین مسائل اخلاقی در حوزه هوش مصنوعی در حقوق، مربوط به شفافیت و شفافیت الگوریتم‌های هوش مصنوعی است. الگوریتم‌های هوش مصنوعی معمولاً به دلیل پیچیدگی بالا و عدم قابلیت تفسیر آسان، می‌توانند منجر به تصمیم‌گیری‌های ناعادلانه یا ناپایدار شوند که می‌تواند به مشکلات اخلاقی در حقوق افراد و سازمان‌ها منجر شود.

همچنین، مسئله حفظ حریم خصوصی نیز در استفاده از هوش مصنوعی در حقوق بسیار حائز اهمیت است. تجمع و تحلیل داده‌های حساس از افراد می‌تواند به نقض حریم خصوصی و حقوق آن‌ها منجر شود، به خصوص زمانی که این داده‌ها برای تصمیم‌گیری‌های مهم و قانونی استفاده می‌شوند. علاوه بر این، اطمینان از انصاف در تصمیم‌گیری‌های اتخاذ شده توسط سیستم‌های هوش مصنوعی نیز یکی دیگر از ملاحظات اخلاقی مهم است. زیرا در برخی موارد، الگوریتم‌های هوش مصنوعی ممکن است با توجه به داده‌های ورودی، تبعیض‌آمیز عمل کنند یا به نتایج نادرستی منجر شوند که بر اساس ارزش‌های اخلاقی نپذیرفته‌اند. به‌طور کلی، ملاحظات اخلاقی در حقوق هوش مصنوعی نیازمند توجه به مواردی مانند

شفافیت الگوریتم‌ها، حفظ حریم خصوصی، و انصاف در تصمیم‌گیری‌ها هستند تا اطمینان حاصل شود که استفاده از این فناوری به نحو اخلاقی و قانونی منجر می‌شود.

نتیجه

تأثیر هوش مصنوعی بر حقوق کار را می‌توان از دو جنبه اصلی بررسی کرد: فرصت‌ها و چالش‌ها. از یک سو، هوش مصنوعی می‌تواند به افزایش کارایی، بهبود شرایط کاری و کاهش خطرات مرتبط با برخی مشاغل خطرناک منجر شود. فناوری‌های مبتنی بر هوش مصنوعی توانایی اتوماسیون کارهای روتین را دارند و باعث کاهش فشارهای فیزیکی و ذهنی بر کارکنان می‌شوند. همچنین، ایجاد مشاغل جدید در زمینه مدیریت، توسعه و نگهداری فناوری‌های هوش مصنوعی از دیگر فرصت‌های بالقوه است.

از سوی دیگر، چالش‌های اساسی نیز در حقوق کار به وجود می‌آید. از جمله این چالش‌ها می‌توان به کاهش تعداد برخی از مشاغل، نیاز به بازآموزی کارکنان برای تطبیق با تکنولوژی‌های جدید و تأثیرات احتمالی بر امنیت شغلی اشاره کرد. علاوه بر این، هوش مصنوعی ممکن است مسائل حقوقی جدیدی مانند حریم خصوصی و نظارت غیرمستقیم بر عملکرد کارکنان ایجاد کند که نیازمند بازنگری در قوانین و مقررات حقوق کار است. در نهایت، برای بهره‌گیری بهینه از مزایای هوش مصنوعی و کاهش پیامدهای منفی آن در حوزه حقوق کار، نیازمند تنظیم‌گری هوشمندانه و توسعه چهارچوب‌های قانونی جامع و منعطف هستیم تا حقوق و منافع کارکنان به درستی محافظت شود.

تأثیر هوش مصنوعی بر حقوق کار به عنوان یک پدیده نوظهور در دنیای امروز، ابعاد متعددی دارد که می‌تواند شامل فرصت‌ها و چالش‌های گوناگون باشد. از یک سو، هوش مصنوعی می‌تواند به افزایش کارایی و بهره‌وری کمک کند. با انجام مؤثرتر و سریع‌تر وظایف تکراری و روتین این فناوری به کارکنان زمان بیشتری برای تمرکز بر وظایف خلاقانه و استراتژیک می‌دهد. همچنین، با اتوماسیون کارهای خطرناک و خسته‌کننده، به بهبود شرایط کاری و سلامت شغلی کمک می‌کند. در عین حال، پیشرفت در این حوزه ممکن است به از دست رفتن برخی مشاغل منجر شود، به‌ویژه در زمینه‌هایی که نیاز به مهارت‌های پایین دارند. این وضعیت می‌تواند فشارهای روانی و نیاز به بازآموزی مهارت‌ها را بر کارکنان

تحمیل کند. مسائل حقوقی و اخلاقی نیز به‌عنوان چالش‌های جدید مطرح می‌شود. نظارت بر عملکرد کارکنان و جمع‌آوری داده‌های شخصی ممکن است نگرانی‌هایی درباره حریم خصوصی و تبعیض‌های احتمالی در محیط کار ایجاد کند.

در نهایت، نیاز به ایجاد چهارچوب‌های قانونی و تنظیم‌گری مناسب برای حفاظت از حقوق و منافع کارکنان احساس می‌شود. همکاری میان کارفرمایان، دولت و کارکنان برای توسعه مهارت‌ها و آموزش‌های لازم در راستای پذیرش فناوری‌های جدید، می‌تواند به ایجاد محیط کاری پایدار و متوازن در عصر هوش مصنوعی کمک کند.

ملاحظات اخلاقی: موارد مربوط به اخلاق در پژوهش و نیز امانتداری در استناد به متون و ارجاعات مقاله تماماً رعایت گردیده است.

تعارض منافع: تعارض منافع در این مقاله وجود ندارد.

تأمین اعتبار پژوهش: این پژوهش بدون تأمین اعتبار مالی نگارش یافته است.

منابع

- Aminololama-Shakeri, S., & López, J. E., 2019, The doctor-patient relationship with artificial intelligence. American Journal of Roentgenology, 212 (2).
- Autor, D. H., 2015, Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation. Journal of Economic Perspectives, 29 (3).
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A., 2014, The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies.
- Chesley, N., 2014, Information and Communication Technology Use, WorkIntensification and Employee Strain and Distress. Work, Employment and Societ.
- De Stefano, V.m 2016, The Rise of the Just-in-Time Workforce: On-Demand Work, Crowdswork, and Labour Protection in the Gig-Economy, Comparative Labor Law & Policy Journal.
- Erickson, B. J., Korfiatis, P., Akkus, Z., & Kline, T. L., 2017, Machine Learning for Medical Imaging. Radiographics.
- Frey, C. B., & Osborne, M. A., 2017, The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation? Technological Forecasting and Social Change, 114.
- Goksel, N., & Bozkurt, A., 2019, Artificial Intelligence in Education: Current Insights

- and Future Perspectives. In S. Sisman-Ugur & G. Kurubacak (eds.), Handbook of Research on Learning in the Age of Transhumanism.
- Katz, D. M., 2020, The Role of Artificial Intelligence in Law. Stanford Law Review, 72 (3).
 - Mateescu, A., & Nguyen, A., 2019, Algorithmic Management in the Workplace. Data & Society Research Institute.
 - Rosenblat, A., & Stark, L., 2016, Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers. International Journal of Communication, 10.
 - Zuboff, S., 2019, The Age of Surveillance Capitalism: The Fight for a Human Future at the New Frontier of Power. PublicAffairs.

Legal Civilization

ISSN: 2873-1841
ISSN: 2873-1922

No.24- Summer 2025

Buyer-Seller Relationship in the Underlying Contract in a Letter of Credit with Emphasis on Iranian law
Homayoun Mafi, Reza Ehsani, Ahmadsreza Amiri Larjani

A Comparative Study of Environmental Protection under International Human Rights Law and International Humanitarian Law
Sayyed Fazlollah Mousavi, Amir Hossein Asgari

Child-centered Justice and Government: Responsibility Prevention, Correction and Rehabilitation of Children Violate Criminal Laws
Mohammad Roshan, Somayeh Ranginkaman, Seyed Mostafa Hosseini Dastjerdi

Legal Challenges and Requirements of Artificial Intelligence in Workplaces: Examining Impacts and Reform Solutions
Maryam Boroomand Bazkiagourabi, Amirreza Mahmoudi

Algorithmic Society and Legal Adaptation: Rethinking Rights, Governance and Social Justice
Khadije Karimi Sfahani, Mojahed Amiri

Issuing Identity Documents for Children Born from Illegitimate Relationships and its Effects on Iranian Law
Marzieh Kazemi, Mostafa Kafi

Diminished Liability in the Criminal Systems of Iran and England
Iraj Morvati, Nafiseh Araghi, Mandana Janghali

Monitoring the Media with a Jurisprudential and Legal Approach
Narges Abolmasoomi

Cryptocurrency-Related Crimes; from Facilitating the Commission of Crimes to Prevention
Mahbobeh Talebi Rostami

The Importance of Contract Interpretation in Iranian Civil Law
Nazanin Bahrami, Mahnaz Sajjadian, Hamid Reza Konari Zhadeh

Investigating the Effect of Security and Populist Oriented Criminal Policy Intervention on the Formation of Modern New
Classical Criminological Dialog
Masoud Akbari

A Comparative Study of Commercial Property in Iranian and French Law
Saeed Johar

Deterrence of Exile and Banishment in the Period of Communication
Mahsa Mahmoudi

Manifestations of the Moral Rights of Prisoners in Domestic and International Documents
Amin Reza Bahar Falamarzi

Convergent Application of Civil Procedure Principles in Criminal Proceedings Using with Referral Mechanism
Ali Asghar Asgari

A Review of Crimes Against Government Lands (Case Study)
Vahid Kioumars

Space Debris in International Law: Regulatory Challenges and Legal Solutions
Mahdi Gharedaqi

Insult to Sacred Places in Iranian Criminal Law, Imamiyya Jurisprudence and Sunni Jurisprudence
Davoud Salmanpour, Yaghoob Taheri, Hosein Zarei

International Responsibility of States in Combating Doping: Legal Analysis and Implementation Challenges
Sepideh Ahmadian Fard

Criminal Policy Against Military Crimes in the Criminal Law of Iran and the United States
Amirhasan Abolhasani, Hamed Zarinjuj Alvar, Mohammadali Jahani

Rules Governing the Unorganized Monetary Financial Market in the Iranian Legal System
Ayoub Rahimi

Maintaining Social Capital in the Process of Combating Smuggling (Delaware Port Case Study)
Hossein Akbarpa

Conditions for the Exclusion of Personal Criminal Liability Based on the Statute of the International Criminal Court
Mohammadreza Afrasiabi

The Impact of Domestic Laws and Commitment to International Treaties in Combating Banking Corruption
Sayyed Bahman Akbari

Various Means of Enforcement in International Law
Mahdi Rezaei Asrami

Green Victimology and Non-Human Victims
Amin Hajivand, Amirhossein Khorashadi Zadeh, Mohammad Javad Mirzayi