

From Law to Implementation: A Sociological Analysis of the Challenges of Realizing Women's Participation in the Iranian Labor Market

Jamileh Fadavi¹

1. Researcher, Sociology Lecturer. fadavi_r05@yahoo.com

Article Info	ABSTRACT
Article type Research Article Article history Received: 31 March 2026 Accepted: 17 May 2026 Published: 18 June 2026 Keywords: Women's economic participation, Iranian labor market, law-enforcement gap, gender ideology, thematic analysis, new institutionalism.	Introduction: The Iranian Labor Law explicitly prohibits gender discrimination in the workplace in its article 6. However, the rate of women's economic participation in Iran (less than 15 percent) remains lower than in many countries in the region and the world, and there is a deep gap between "law" and "implementation." This study aimed to qualitatively analyze the challenges of realizing women's effective participation in the Iranian labor market, emphasizing this gap. Method: The present study was conducted with a qualitative approach and using the thematic analysis method (Braun & Clarke, 2006). Data were collected through in-depth semi-structured interviews with 18 experts in the fields of economic sociology, labor law, women's studies, and social policy. Purposive sampling was carried out with a maximum diversity strategy and then continued using the snowball method until theoretical saturation was reached. Data analysis was conducted using MAXQDA software and Brown and Clark's six-step method. To increase the validity of the findings, participant validation, peer review, and researcher self-analysis strategies were used. Findings: The analysis of the interviews led to the extraction of 5 main themes and 18 sub-themes: (1) the conflict between the law and the socio-cultural contexts, (2) structural dysfunctions of the labor market, (3) institutional weakness and selective enforcement of laws, (4) challenges of identity and socialization, and (5) the lack of a comprehensive discourse demanding the rights of working women. Based on the findings, a "vicious cycle of non-implementation" was drawn, which shows how protective laws, in the absence of simultaneous intervention at the cultural, institutional, structural, discursive, and class levels, are not only ineffective, but also contribute to the reproduction of gender stereotypes. Conclusion: This study shows that the law alone cannot guarantee the effective participation of women in the Iranian labor market. The gap between law and enforcement is rooted in a combination of socio-cultural, structural, institutional, discursive, and class factors. Policy suggestions include redefining "worker" in labor law, increasing the budget and independence of the labor inspection agency, developing support infrastructure, and empowering independent trade unions.
Cite this article: Fadavi, J. (2026). From Law to Implementation: A Sociological Analysis of the Challenges of Realizing Women's Participation in the Iranian Labor Market. <i>Labour and Social Protection Studies</i>, 1(3), 19-35.  ©The Author(s). Publisher: Labor and Social Security Institute	

از قانون تا اجرا: واکاوی جامعه‌شناختی چالش‌های تحقق مشارکت زنان در بازار کار ایران

جمبله فدوی^۱

۱. پژوهشگر و مدرس جامعه‌شناسی fadavi_r05@yahoo.com

چکیده	اطلاعات مقاله
مقدمه: قانون کار ایران در ماده ۶ خود صراحتاً تبعیض جنسیتی در محیط کار را ممنوع اعلام کرده است. با این حال، نرخ مشارکت اقتصادی زنان در ایران (کمتر از ۱۵ درصد) در مقایسه با بسیاری از کشورهای منطقه و جهان پایین‌تر باقی مانده و شکاف عمیقی میان «قانون» و «اجرا» وجود دارد. این پژوهش با هدف واکاوی کیفی چالش‌های تحقق مشارکت مؤثر زنان در بازار کار ایران با تأکید بر این شکاف انجام شده است. روش: پژوهش حاضر با رویکرد کیفی و با استفاده از روش تحلیل تماتیک (Braun & Clarke, 2006) انجام شد. داده‌ها از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته عمیق با ۱۸ نفر از متخصصان حوزه‌های جامعه‌شناسی اقتصادی، حقوق کار، مطالعات زنان و سیاست‌گذاری اجتماعی گردآوری گردید. نمونه‌گیری به صورت هدفمند با استراتژی حداکثر تنوع و سپس به روش گلوله برفی تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت. تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA و روش شش مرحله‌ای براون و کلارک انجام شد. برای افزایش اعتبار یافته‌ها از راهبردهای تأیید توسط مشارکت‌کنندگان، بازبینی همتا و خودواکاوی پژوهشگر استفاده گردید. یافته‌ها: تحلیل مصاحبه‌ها به استخراج ۵ تم اصلی و ۱۸ تم فرعی انجامید: (۱) تضاد قانون با بافت‌های فرهنگی-اجتماعی، (۲) کژکارکردهای ساختاری بازار کار، (۳) ضعف نهادی و اجرای گزینشی قوانین، (۴) چالش‌های هویتی و جامعه‌پذیری، و (۵) نبود گفتمان فراگیر مطالبه‌گر حقوق زنان کارگر. بر اساس یافته‌ها، «چرخه معیوب عدم اجرا» ترسیم شد که نشان می‌دهد چگونه قوانین حمایتی در غیاب مداخله همزمان در سطوح فرهنگی، نهادی، ساختاری، گفتمانی و طبقاتی، نه تنها مؤثر نیستند، بلکه به بازتولید کلیشه‌های جنسیتی دامن می‌زنند. نتیجه‌گیری: این پژوهش نشان می‌دهد که قانون به تنهایی نمی‌تواند تضمین‌کننده مشارکت مؤثر زنان در بازار کار ایران باشد. شکاف میان قانون و اجرا ریشه در ترکیبی از عوامل فرهنگی-اجتماعی، ساختاری، نهادی، گفتمانی و طبقاتی دارد. پیشنهادی سیاستی شامل بازتعریف «کارگر» در قانون کار، افزایش بودجه و استقلال نهاد بازرسی کار، توسعه زیرساخت‌های حمایتی و توانمندسازی شکل‌های صنفی مستقل است.	نوع مقاله پژوهشی تاریخچه دریافت: ۱۴۰۵/۰۱/۱۱ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۲/۲۷ انتشار: ۱۴۰۵/۰۳/۲۸ کلیدواژه‌ها مشارکت اقتصادی زنان، بازار کار ایران، شکاف قانون-اجرا، ایدئولوژی جنسیتی، تحلیل تماتیک، نهادگرایی نوین.

استناد: فدوی، ج. (۱۴۰۵). از قانون تا اجرا: واکاوی جامعه‌شناختی چالش‌های تحقق مشارکت زنان در بازار کار ایران. *مطالعات کار و حمایت اجتماعی*، ۱(۳)، ۳۵-۱۹.



ناشر: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی © نویسندگان.

Extended Abstract

Purpose

Article 6 of the Iranian Labor Code explicitly states that “workers shall not be discriminated against in terms of their rights and benefits.” However, the economic participation rate of women in Iran (less than 15 percent) is lower not only than in many developing countries but also in many countries in the region. This situation occurs while the rate of higher education for women has increased significantly in recent decades. Some researchers have referred to this phenomenon as “hidden unemployment of educated women.”

At the legislative level, Iran has passed several laws in recent decades to protect the rights of female workers: the Labor Law (1939) with an emphasis on the prohibition of discrimination, the Family Protection Law (2012) with facilities for working mothers, and the Carpet Weavers Insurance Law (2009), which has been one of the few laws specifically protecting women workers in domestic jobs. However, field studies show that the implementation of these laws faces serious challenges.

The gap between law and implementation in the area of women’s economic participation is a multi-layered and complex issue that requires sociological analysis beyond purely legal analyses. In other words, “law” cannot be analyzed in a social and cultural vacuum; laws are (or are not) implemented in a context of practices, beliefs, interests, and power relations.

This research attempts to answer the fundamental question, using a qualitative approach and using the experience and knowledge of experts in the fields of sociology, labor law, women’s studies, and social policy, that “Why cannot the law in practice guarantee women’s effective and equal participation in the Iranian labor market?”

Method

This research was conducted with a qualitative approach and using the thematic analysis method. The qualitative approach was chosen due to the need for a deep and contextual understanding of a complex phenomenon (the law-implementation gap) and the need to benefit from the experience and interpretation of experts on this phenomenon.

The target population of this study included experts (experts) in relevant fields, namely economic sociologists (with an emphasis on researchers in the field of labor and employment), lawyers and labor law experts (especially active in the field of women's protective laws), activists and researchers in women's studies (with fieldwork experience), and social policymakers (experts and managers with executive experience).

- Sample size: 18 people (12 women, 6 men)
- Sampling method: A combination of purposive sampling with a maximum diversity strategy and snowball sampling

The inclusion criteria for the study were: (a) having at least 5 years of professional experience in the relevant field, (b) having at least one scientific work (article, book, policy report) in the subject area, (c) willingness to participate in an in-depth interview.

As a researcher, I am aware that my social status (being a woman, having higher education, living in Tehran) can affect the interview process and data interpretation. To minimize this impact, strategies such as reflective writing throughout the research process and reviewing findings with participants were used.

Data were collected using semi-structured interviews. The interview guide was designed based on the theoretical framework and literature review and included questions on the following themes:

- Participants’ assessment of the current status of women’s economic participation

- Identification of the most important protective laws enacted and assessment of their effectiveness
- Analysis of the causes of the gap between law and implementation at different levels (individual, organizational, structural, discursive, and class)
- Identification of key actors and the power relations between them in the “workplace”

The interviews were conducted individually, for 60 to 90 minutes, at a location chosen by the participants (or online), and were recorded with prior permission and then transcribed verbatim. Data analysis was conducted using Braun & Clarke's six-step thematic analysis method (Braun & Clarke, 2006) and with the help of MAXQDA software.

Findings

The findings of this study provide a multi-layered picture of the challenges to women's effective participation in the Iranian labor market. In the combined theoretical framework of this study (including Bourdieu's theories of cultural reproduction, new institutionalism in two branches, Schmitt's discursive institutionalism, Wright's stratification, and Crenshaw's overlapping oppressions), these obstacles are reproduced at various levels from individual to structural and form an interconnected system of inequality.

Conclusion

This study showed that "law" alone cannot guarantee women's effective and equal participation in the Iranian labor market. There is a deep gap between “law” (as a formal institution) and “enforcement” (as a social practice influenced by informal institutions), which is rooted in a combination of socio-cultural factors (reproduction of gender ideology through habitus), structural factors (predominance of informal employment and institutional discrimination), institutional factors (weakness of supervision and institutional culture), discursive factors (lack of a collective voice of demand), and class factors (double vulnerability of working-class women).

The main message of this research is that law alone cannot guarantee gender equality. Until the redefining of women's social role at the level of public culture (changing informal institutions), reforming the structure overseeing the implementation of laws at the institutional level (strengthening formal institutions and changing institutional culture), creating a comprehensive demand discourse at the media and civic levels, and empowering working-class women at the socio-economic level are simultaneously carried out, protective laws will remain mere “statements of good faith.”

مقدمه

قانون کار ایران در ماده ۶ خود صراحتاً اعلام می‌کند که «کارگر از حیث حقوق و مزایا نباید مورد تبعیض قرار گیرد». با این حال، نرخ مشارکت اقتصادی زنان در ایران (کمتر از ۱۵ درصد) نه تنها در مقایسه با بسیاری از کشورهای در حال توسعه، بلکه نسبت به بسیاری از کشورهای منطقه نیز پایین‌تر است. این وضعیت در حالی رخ می‌دهد که نرخ تحصیلات عالی زنان در دهه‌های اخیر رشد چشمگیری داشته است. برخی پژوهشگران از این پدیده با عنوان «بیکاری پنهان تحصیل‌کردگان زن» یاد کرده‌اند. در سطح قانونگذاری، ایران در دهه‌های اخیر قوانین متعددی را برای حمایت از حقوق کارگران زن به تصویب رسانده است؛ قانون کار (۱۳۶۹) با تأکید بر ممنوعیت تبعیض، قانون حمایت از خانواده (۱۳۹۱) با تسهیلات برای مادران شاغل، و قانون تأمین بیمه قالیبافان (۱۳۸۸) که یکی از محدود قوانین حمایتی اختصاصی برای زنان کارگر در مشاغل خانگی بوده است. با این حال، بررسی‌های میدانی نشان می‌دهد که اجرای این قوانین با چالش‌های جدی مواجه است. شکاف میان قانون و اجرا در حوزه مشارکت اقتصادی زنان، مسئله‌ای چندلایه و پیچیده است که فراتر از تحلیل‌های صرفاً حقوقی، نیازمند واکاوی جامعه‌شناختی می‌باشد. به عبارت دیگر، «قانون» را نمی‌توان در خلأ اجتماعی و فرهنگی تحلیل کرد؛ قوانین در بستری از رویه‌ها، باورها، منافع و روابط قدرت اجرا می‌شوند (یا نمی‌شوند). این پژوهش تلاش دارد تا با بهره‌گیری از رویکرد کیفی و با استفاده از تجربه و دانش متخصصان حوزه‌های جامعه‌شناسی، حقوق کار، مطالعات زنان و سیاست‌گذاری اجتماعی، به این پرسش اساسی پاسخ دهد که «چرا قانون در عرصه عمل نمی‌تواند مشارکت مؤثر و برابر زنان را در بازار کار ایران تضمین کند؟»

اهداف و سؤالات

هدف اصلی: واکاوی جامعه‌شناختی چالش‌های تحقق مشارکت مؤثر زنان در بازار کار ایران با تأکید بر شکاف بین قانون و اجرا.

سؤالات:

۱. از منظر متخصصان، مهم‌ترین موانع تحقق مشارکت مؤثر زنان در بازار کار ایران کدامند؟
۲. چه عواملی باعث ایجاد شکاف میان قوانین حمایتی و اجرای آن‌ها در عمل می‌شوند؟
۳. این موانع چگونه در سطوح مختلف (فردی، بین‌فردی، نهادی، ساختاری، گفتمانی و طبقاتی) بازتولید می‌شوند؟

مرور ادبیات

مطالعات متعددی نشان داده‌اند که «ایدئولوژی جنسیتی» و «بازتولید نقش‌های سنتی» از مهم‌ترین موانع مشارکت اقتصادی زنان در ایران است. پژوهشی در استان یزد نشان داد که «نگرش به نقش زنان در محیط کسب‌وکار»، «استثمار نیروی کار زنان» و «اثرات فردی، خانوادگی و فرهنگی اشتغال زنان» سه مقوله اصلی هستند که مشارکت زنان را محدود می‌کنند (Fallah Haghighi et al., 2024). همچنین، تحقیقی با مصاحبه از ۱۱ متخصص حوزه زنان نشان داد که «غلبه نگاه سنتی و مردسالارانه» و «طرز زنان به عنوان نان‌آور» از مهم‌ترین موانع فرهنگی محسوب می‌شوند. (Sadeghi & Hosseini, 2022). بررسی وضعیت زنان قالیباف تبریز نشان داد که حتی با تصویب قانون بیمه قالیبافان در سال ۱۳۸۸، به دلیل «تعریف محدود قانون کار از مفهوم کارگر»، «موانع ساختاری» و «توجهات فرهنگی و ایدئولوژیک»، دسترسی این زنان به حقوق قانونی خود عملاً غیرممکن شده است. (Mohammadi & Rezaei, 2021). این پژوهش تأکید می‌کند که «سیستم حقوقی کار با تعریف محدود خود از کارگر، زنان قالیباف را به عنوان کارگر به رسمیت نمی‌شناسد و مکانیسم مناسبی برای تضمین دسترسی آن‌ها به حقوق کار فراهم نمی‌کند.»

پژوهشی با رویکرد پدیدارشناختی بر روی ۲۳ زن تهرانی نشان داد که «باور به تقسیم کار جنسیتی»، «نهادینه شدن حقارت زنان» و «غلبه پارادایم‌های مردسالارانه» سه مقوله اصلی هستند که نابرابری جنسیتی در بازار کار را شکل داده و به طور مستمر بازتولید می‌کنند. (Ghareh Hasanloo & Mirhosseini, 2024). همچنین، تحقیقی بر روی زنان قالیباف تبریز با رویکرد «همپوشانی ستم‌ها»

(intersectionality) نشان داد که این زنان نه تنها به دلیل جنسیت، بلکه به دلیل همپوشانی موقعیت مکانی، طبقه اقتصادی-اجتماعی و سن، از دسترسی به حقوق قانونی محروم می‌مانند. (Mohammadi & Rezaei, 2021)

مرور پیشینه نشان می‌دهد که علی‌رغم وجود مطالعات متعدد در حوزه موانع مشارکت اقتصادی زنان، بیشتر این پژوهش‌ها یا بر یک سطح تحلیل (فرهنگی یا ساختاری یا حقوقی) متمرکز بوده‌اند و یا به صورت مجزا به تجربه زیسته زنان یا دیدگاه متخصصان پرداخته‌اند. شکاف اصلی در پژوهش‌های موجود، فقدان «تحلیل یکپارچه از شکاف بین قانون و اجرا» است که به طور همزمان سطوح مختلف (فرهنگی، نهادی، ساختاری، گفتگامی و طبقاتی) را در نظر بگیرد. پژوهش حاضر تلاش دارد تا با گرد هم آوردن دیدگاه‌های متخصصان حوزه‌های مختلف، این شکاف را پر کند.

مبانی نظری

این پژوهش برآمده از چارچوب نظری ترکیبی است که از پنج رویکرد اصلی تغذیه می‌شود. این چارچوب تلاش دارد تا با پوشش سطوح خرد، میانه، کلان، گفتگامی و طبقاتی تحلیل، تصویری جامع از پدیده «شکاف قانون-اجرا» در حوزه مشارکت اقتصادی زنان ارائه دهد.

نظریه بازتولید فرهنگی

پیر بوردیو (Bourdieu, 1986) با مفاهیمی چون «میدان»، «سرمایه» و «عادت‌واره» چارچوبی قدرتمند برای تحلیل بازتولید نابرابری‌های اجتماعی ارائه می‌دهد. «عادت‌واره» به عنوان سیستمی از قواعد درونی شده که کنش‌ها را جهت می‌دهد، می‌تواند توضیح دهد که چرا حتی زنان تحصیل کرده نیز گاه ناخودآگاه کلیشه‌های جنسیتی را در محیط کار بازتولید می‌کنند. «میدان کار» نیز عرصه‌ای است که انواع سرمایه (اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و نمادین) در آن مبادله می‌شوند و زنان به دلیل نداشتن برخی از این سرمایه‌ها (به ویژه سرمایه نمادین)، در موقعیت سلطه قرار می‌گیرند. در این پژوهش، نظریه بوردیو چارچوبی برای تحلیل تم اصلی ۴ (چالش‌های هویتی و جامعه‌پذیری) فراهم می‌کند و نشان می‌دهد که چگونه سلطه مردانه از طریق سازوکارهای نرم و پنهان عادت‌واره‌ها، در جان زنان بازتولید می‌شود.

نظریه نهادگرایی نوین (هال، تیلور و نورت)

نظریه نهادگرایی نوین در دو شاخه اصلی جامعه‌شناختی و اقتصادی، چارچوبی اساسی برای تحلیل شکاف میان قانون و اجرا فراهم می‌کند.

الف) رویکرد جامعه‌شناختی نهادگرایی نوین (هال، تیلور):

پیتر هال و رزمی تیلور (Hall & Taylor, 1996) در تبیین رویکرد جامعه‌شناختی نهادگرایی نوین، بر این باورند که نهادها نه تنها قواعد و رویه‌های رسمی، بلکه «هنجارها، عرف‌ها و معانی مشترک» را نیز در بر می‌گیرند. از این منظر، رفتار بازیگران صرفاً توسط محاسبات عقلانی (هزینه-فایده) هدایت نمی‌شود، بلکه عمیقاً توسط «فرهنگ نهادی» و «الگوهای تفسیری» مشترک شکل می‌گیرد. به عبارت دیگر، نهادها به بازیگران می‌آموزند که چه کنشی «مناسب»، «معقول» و «قابل قبول» است. در این پژوهش، این رویکرد توضیح می‌دهد که چرا کارگزاران اجرایی (مانند بازرسان کار یا قضات)، حتی بدون نیت آگاهانه تبعیض، قوانین حمایتی را به گونه‌ای تفسیر و اجرا می‌کنند که با هنجارهای جنسیتی غالب هماهنگ باشد (تم اصلی ۱ و ۳).

ب) رویکرد اقتصادی نهادگرایی نوین (نورت):

داگلاس نورت (North, 1990) برنده جایزه نوبل اقتصاد، با نظریه نهادگرایی خود تمایز مهمی میان «نهادهای رسمی» (قوانین نوشته شده، مقررات، قانون اساسی) و «نهادهای غیررسمی» (هنجارها، عرف‌ها، سنت‌ها، باورهای فرهنگی، خودگردان‌های رفتاری) قائل شد. نورت نشان داد که اثربخشی قوانین رسمی به میزان هماهنگی آن‌ها با نهادهای غیررسمی بستگی دارد. اگر قانونی با هنجارهای فرهنگی عمیقاً ریشه‌دار در تضاد باشد، یا به طور گزینشی اجرا می‌شود و یا با «شکست کامل» مواجه می‌گردد. این نظریه هسته مرکزی پژوهش حاضر را تشکیل می‌دهد: شکاف میان قانون و اجرا پدیده‌ای است که در فاصله میان نهادهای رسمی (قوانین

حمایتی کار) و نهادهای غیررسمی (باورهای جنسیتی سنتی، کلیشه‌های فرهنگی، تقسیم کار جنسیتی در خانواده) رخ می‌دهد. نظریه نورت چارچوبی برای تدوین مدل «چرخه معیوب عدم اجرا» در بخش بحث فراهم می‌کند (تم اصلی ۱ و ۳).

نظریه نهادگرایی گفتمانی (ویویان اشمیت/ونایک)

در کنار رویکردهای جامعه‌شناختی و اقتصادی نهادگرایی، شاخه سومی نیز تحت عنوان «نهادگرایی گفتمانی» وجود دارد که به ویژه توسط ویویان اشمیت (Schmidt, 2008) بسط داده شده است. رویکرد گفتمانی بر این نکته تأکید دارد که نهادها نه تنها از طریق قواعد و هنجارها، بلکه از طریق «گفتمان‌ها» و «روایت‌های مشترک» عمل می‌کنند. به عبارت دیگر، یک قانون برای اجرایی شدن نیاز دارد که در «گفتمان عمومی» بازتعریف، تفسیر و به چالش کشیده شود. نبود «گفتمان فراگیر مطالبه‌گر» در حوزه حقوق زنان کارگر (تم اصلی ۵ (دقیقاً همان شکاف گفتمانی است که نظریه نهادگرایی گفتمانی به آن می‌پردازد. از این منظر، تا زمانی که صدای جمعی و سازمان‌یافته‌ای در رسانه‌ها، نهادهای مدنی و مجامع عمومی شکل نگیرد که به طور مستمر بر ضرورت اجرای قوانین حمایتی تأکید کند، قوانین حتی در صورت وجود زیرساخت‌های رسمی نیز در عمل به حاشیه رانده می‌شوند. این نظریه چارچوبی برای تحلیل تم اصلی ۵ (نبود گفتمان فراگیر مطالبه‌گر حقوق زنان کارگر) و تبیین «انزوای نسلی مطالبات» و «عدم همگرایی نهادهای مدنی» فراهم می‌کند.

نظریه قشربندی و بازتولید طبقاتی (اریک اولین رایت)

اریک اولین رایت (Wright, 1997) نظریه قشربندی خود را بر اساس مفهوم «تناقضات طبقاتی» و «استثمار چندبعدی» بنا نهاده است. رایت نشان می‌دهد که نابرابری‌ها نه تنها در سطح فردی، بلکه در سطح ساختارهای طبقاتی اقتصاد بازتولید می‌شوند. از منظر رایت، زنان کارگر در ایران نه تنها به دلیل جنسیت، بلکه به دلیل قرارگیری در طبقه محروم از سرمایه (کارگران یدی، کارگران غیررسمی، مشاغل خانگی) با استثمار مضاعف مواجه هستند. این نظریه به ما کمک می‌کند تا بفهمیم چرا زنان کارگر قالیباف یا زنان کارگر کارخانه‌های تولیدی، برخلاف زنان متخصص و تحصیل‌کرده، توانایی کمتری برای مطالبه حقوق خود دارند (تم اصلی ۲ و ۵). نظریه رایت در کنار رویکرد همپوشانی ستم‌های کرنشا، لایه طبقاتی-اقتصادی مسئله را برجسته می‌کند و نشان می‌دهد که «همه زنان تجربه یکسانی از تبعیض ندارند» و «زنان طبقه کارگر آسیب‌پذیرترین گروه در برابر شکاف قانون-اجرا هستند».

رویکرد همپوشانی ستم‌ها (کیمبرله کرنشا)

رویکرد «همپوشانی ستم‌ها» (Intersectionality) «که توسط کیمبرله کرنشا (Crenshaw, 1989) مطرح شده است، بر این نکته تأکید دارد که تجربیات تبعیض در میان زنان یکسان نیست و موقعیت‌های متقاطع (جنسیت، طبقه، مکان، سن، وضعیت تأهل و...) تجربیات متفاوتی از محرومیت و طردشدگی ایجاد می‌کنند. همان‌طور که پژوهش محمدی و رضایی (Mohammadi & Rezaei, 2021) در مورد زنان قالیباف تبریز نشان داد، این زنان نه صرفاً به دلیل جنسیت (زن بودن)، بلکه به دلیل همپوشانی جنسیت با طبقه (کارگر یدی بودن)، مکان (زندگی در حومه تبریز، دور از مراکز تصمیم‌گیری) و سن (بازنشستگی زودهنگام یا کهولت سن) از دسترسی به حقوق قانونی محروم می‌مانند. در این پژوهش، رویکرد کرنشا از تعمیم‌های بیش از حد و ذات‌انگارانه جلوگیری می‌کند و به ما امکان می‌دهد تا تفاوت تجارب زنان کارگر قالیباف، زنان کارگر کارخانه، زنان متخصص و زنان کارآفرین را در تحلیل تم اصلی ۲ (کژکارکردهای ساختاری) و تم اصلی ۵ (ضعف تشکلهای صنفی) لحاظ کنیم.

جمع‌بندی چارچوب نظری: سطوح پنج‌گانه تحلیل

در مجموع، این پنج چارچوب نظری به ما امکان می‌دهند تا موانع مشارکت اقتصادی زنان را در سطوح زیر تحلیل کنیم:

جدول شماره ۱: ماتریس نظری

سطح تحلیل	نظریه اصلی	مفهوم کلیدی	کاربرد در پژوهش
خرد (فردی-روانی)	بورديو (بازتوليد فرهنگي)	عادت‌واره، سرمایه نمادين	تبیین بازتولید ناخودآگاه کلیشه‌های جنسیتی در هویت زنان (تم ۴)
میان (نهادی-سازمانی)	هال و تیلور (نهادگرایی جامعه‌شناختی)	فرهنگ نهادی، منطق مناسب‌بودن	تبیین تفسیر و اجرای گزینشی قوانین توسط کارگزاران (تم ۱ و ۳)
کلان (ساختاری-اقتصادی)	نورت (نهادگرایی اقتصادی)	نهاد رسمی / غیررسمی، شکاف قانون-اجرا	تبیین چرخه معیوب عدم اجرا و تضاد قانون با بافت فرهنگی (تم ۱، ۲ و ۳)
گفتمانی (روایی-رسانه‌ای)	اشمیت (نهادگرایی گفتمانی)	گفتمان، روایت مشترک، مطالبه‌گری	تبیین نبود صدای جمعی و انزوای نسلی مطالبات (تم ۵)
طبقاتی (اقتصادی-سیاسی)	رایت (قشربندی و بازتولید طبقاتی)	تناقض طبقاتی، استثمار چندبعدی	تبیین آسیب‌پذیری مضاعف زنان طبقه کارگر در برابر شکاف قانون-اجرا (تم ۲ و ۵)
فراتحلیل (تقاطع‌ی)	کرنشا (همپوشانی ستم‌ها)	تقاطع جنسیت، طبقه، مکان و سن	تبیین تنوع تجارب محرومیت در میان زنان (تم ۲ و ۵)

این رویکرد ترکیبی (پنج نظریه + یک رویکرد فراتحلیل)، امکان درک یکپارچه و چندلایه‌ای از پدیده «شکاف قانون-اجرا» را فراهم می‌آورد و نشان می‌دهد که چگونه قانون به تنهایی، بدون مداخله همزمان در سطوح فرهنگی، نهادی، ساختاری، گفتمانی و طبقاتی، نمی‌تواند تضمین‌کننده مشارکت مؤثر زنان در بازار کار ایران باشد.

روش‌شناسی

این پژوهش با رویکرد کیفی و با استفاده از روش تحلیل تماتیک انجام شده است. انتخاب رویکرد کیفی به دلیل نیاز به درک عمیق و زمینه‌مند از پدیده‌ای پیچیده (شکاف قانون-اجرا) و نیز لزوم بهره‌گیری از تجربه و تفسیر متخصصان از این پدیده صورت گرفته است.

جامعه هدف این پژوهش شامل متخصصان (صاحب‌نظران) حوزه‌های مرتبط با موضوع یعنی جامعه‌شناسان اقتصادی (با تأکید بر پژوهشگران حوزه کار و اشتغال)، حقوقدانان و متخصصان حقوق کار (به ویژه فعال در حوزه قوانین حمایتی زنان)، فعالان و پژوهشگران مطالعات زنان (با تجربه کار میدانی) و سیاست‌گذاران اجتماعی (کارشناسان و مدیران دارای تجربه اجرایی) بود.

- حجم نمونه: ۱۸ نفر (۱۲ زن، ۶ مرد)
- روش نمونه‌گیری: ترکیبی از نمونه‌گیری هدفمند با استراتژی حداکثر تنوع و نمونه‌گیری گلوله برفی
- معیارهای ورود به مطالعه عبارت بودند از: (الف) داشتن حداقل ۵ سال تجربه تخصصی در حوزه مرتبط، (ب) داشتن حداقل یک اثر علمی (مقاله، کتاب، گزارش سیاستی) در حوزه موضوع، (ج) تمایل به مشارکت در مصاحبه عمیق.
- به عنوان پژوهشگر، آگاه هستم که موقعیت اجتماعی من (زن بودن، تحصیلات عالی، سکونت در تهران) می‌تواند بر فرآیند مصاحبه و تفسیر داده‌ها تأثیرگذار باشد. برای به حداقل رساندن این تأثیر، از راهبردهایی نظیر نوشتار تأملی در طول فرآیند پژوهش و نیز مرور یافته‌ها با مشارکت‌کنندگان استفاده شده است.
- داده‌ها با استفاده از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته جمع‌آوری شد. راهنمای مصاحبه بر اساس چارچوب نظری و مرور پیشینه طراحی و شامل سؤالاتی در محورهای زیر بود:

- ارزیابی مشارکت‌کنندگان از وضعیت موجود مشارکت اقتصادی زنان
- شناسایی مهم‌ترین قوانین حمایتی مصوب و ارزیابی میزان اثربخشی آن‌ها
- واکاوی علل شکاف بین قانون و اجرا در سطوح مختلف (فردی، سازمانی، ساختاری، گفتمانی و طبقاتی)
- شناسایی بازیگران کلیدی و روابط قدرت میان آن‌ها در «میدان کار»
- مصاحبه‌ها به صورت فردی، به مدت ۶۰ تا ۹۰ دقیقه، در مکان انتخابی مشارکت‌کنندگان (یا به صورت آنلاین) انجام و با کسب اجازه قبلی ضبط و سپس به صورت کلمه به کلمه پیاده‌سازی شد.

تحلیل داده‌ها با استفاده از روش تحلیل تماتیک شش مرحله‌ای براون و کلارک (Braun & Clarke, 2006) و با کمک نرم‌افزار MAXQDA انجام شد.

مراحل تحلیل تماتیک

جدول شماره ۲: مراحل تحلیل تماتیک

مرحله	عنوان	شرح
۱	آشنایی با داده‌ها	خواندن مکرر پیاده‌سازی مصاحبه‌ها و یادداشت‌برداری اولیه
۲	تولید کدهای اولیه	استخراج کدهای معنادار از کل داده‌ها (۴۲۸ کد اولیه)
۳	جستجوی تم‌ها	دسته‌بندی کدها در تم‌های بالقوه
۴	بازبینی تم‌ها	بررسی تم‌ها در دو سطح: بازبینی کدها درون هر تم و بازبینی کل تم‌ها در داده
۵	تعریف و نام‌گذاری تم‌ها	تدوین تعریف دقیقی برای هر تم و انتخاب نام مناسب
۶	تولید گزارش	نگارش مقاله نهایی با استفاده از تم‌های نهایی و نقل‌قول‌های معتبر

اعتبارپذیری و انتقال‌پذیری

برای افزایش اعتبار یافته‌ها، راهبردهای زیر به کار گرفته شد:

- تأیید توسط مشارکت‌کنندگان: خلاصه یافته‌ها برای ۵ نفر از مشارکت‌کنندگان ارسال و بازخورد آن‌ها اعمال شد.
- بازبینی هم‌تا: دو نفر از پژوهشگران حوزه جامعه‌شناسی اقتصادی، فرآیند تحلیل را بازبینی کردند.
- خودکاوی پژوهشگر: پژوهشگر به طور مستمر تأثیر پیش‌فرض‌ها و موقعیت خود را بر فرآیند پژوهش ثبت و بررسی کرد.
- ثبات درونی: تمام اسناد (مصاحبه‌ها، کدها، نقشه‌های تحلیلی) به صورت سیستماتیک نگهداری شد.

یافته‌ها

تحلیل مصاحبه‌های عمیق با ۱۸ متخصص، به استخراج ۵ تم اصلی و ۱۸ تم فرعی انجامید. در ادامه، هر تم اصلی به همراه تم‌های فرعی و نقل‌قول‌های برگزیده از مشارکت‌کنندگان ارائه می‌شود.

تم اصلی ۱: تضاد قانون با بافت‌های فرهنگی-اجتماعی

این تم به تنش بنیادین میان مفاد قوانین حمایتی (که به دنبال افزایش مشارکت زنان هستند) و ارزش‌ها، هنجارها و باورهای غالب در خانواده و جامعه اشاره دارد. به عبارت دیگر، قانون در خلأ اجتماعی اجرا نمی‌شود و زمانی که با «بافت» فرهنگی هماهنگ نباشد، محکوم به شکست است. این تم به طور مستقیم با نظریه نهادگرایی اقتصادی نورت (تمایز نهادهای رسمی و غیررسمی) و نظریه نهادگرایی جامعه‌شناختی هال و تیلور (فرهنگ نهادی) پیوند دارد.

تم فرعی ۱-۱: دوگانگی قانون در خانواده و کار

قانون کار و قانون حمایت از خانواده، گاه در عمل یک زن را در موقعیتی دوگانه و متناقض قرار می‌دهند: قانون کار از او می‌خواهد به عنوان یک کارگر مستقل و تمام‌وقت عمل کند، در حالی که قانون مدنی و عرف خانوادگی از او انتظار انجام نقش‌های سستی خانه‌داری و مادری را دارد.

مشارکت‌کننده شماره ۴ (جامعه‌شناس اقتصادی، زن، ۴۵ سال): «ما در ایران دو سیستم هنجاری موازی داریم. یک سیستم که در قانون کار منعکس شده، به زن می‌گوید تو یک کارگر مستقل و تمام‌وقت هستی. سیستم دیگر، که در قانون مدنی، رویه قضایی و حتی بسیاری از آیین‌نامه‌های اجرایی جاری است، به زن می‌گوید نقش اول تو مادر و همسر است و کار تو در درجه دوم اهمیت قرار دارد. این دوگانگی در عمل زن را پاره می‌کند و بسیاری از زنان ترجیح می‌دهند میدان را ترک کنند».

تم فرعی ۱-۲: بازتولید ایدئولوژی جنسیتی در نهادهای اجرایی

حتی کارگزاران دولتی که مسئول اجرای قوانین حمایتی هستند، گاه خود حامل کلیشه‌های جنسیتی می‌باشند و به طور ناخودآگاه قوانین را بر اساس همان کلیشه‌ها تفسیر و اجرا می‌کنند.

مشارکت‌کننده شماره ۱۲ (متخصص حقوق کار، مرد، ۵۲ سال): «یک مثال ملموس: قانون می‌گوید کارفرما حق ندارد به دلیل ازدواج یا بارداری، زن را اخراج کند. اما در عمل، کارفرماها راه‌های دیگری پیدا می‌کنند. یک راه رایج این است که به زن می‌گویند "به نفع خودت است، این چند ماه مرخصی بدون حقوق برو". و جالب اینجاست که تخلف محسوب نمی‌شود چون ظاهراً با "رضایت" زن بوده. اما این رضایت در چه شرایطی کسب شده؟ در شرایطی که زن می‌داند اگر اعتراض کند، فردا اخراج می‌شود».

تم فرعی ۱-۳: تابو بودن نقش تأمین‌کنندگی زنان

باور سنتی که «نان‌آوری» وظیفه مرد است، هنوز در خانواده‌های ایرانی عمیقاً ریشه دارد. این باور باعث می‌شود حتی زنانی که شاغل هستند، درآمد خود را به عنوان منبع درآمد مکمل و فرعی تلقی کنند و برای حقوق عادلانه خود مذاکره نکنند. مشارکت‌کننده شماره ۹ (کارشناس سیاست‌گذاری، زن، ۳۸ سال): «در مصاحبه‌هایم با کارگران زن، بارها شنیده‌ام که می‌گویند "درآمد من که نان آور خانه نیست، الحمدلله شوهرم خرج خانه را می‌دهد". این جمله را همین زن کارگری می‌گوید که ۸ ساعت در کارخانه کار فیزیکی سنگین می‌کند! این نگاه باعث می‌شود او برای حقوق و مزایای خود مذاکره نکند، زیرا اساساً کارش را جدی نمی‌گیرد. قانون برای چنین فردی چه تضمینی می‌تواند داشته باشد؟»

تم اصلی ۲: کژکارکردهای ساختاری بازار کار

این تم به ویژگی‌های ساختاری بازار کار ایران اشاره دارد که به طور طبیعی مشارکت زنان را محدود می‌کند، فارغ از محتوای قوانین. این کژکارکردها شامل غلبه اشتغال غیررسمی، نبود امنیت شغلی و تبعیض ساختاری در دستمزدهاست. این تم با نظریه قشربندی رایت (موقعیت طبقاتی زنان) و رویکرد همپوشانی ستم‌های کرنشا (تقاطع جنسیت و طبقه) ارتباط مستقیم دارد.

تم فرعی ۱-۲: تمرکز زنان در مشاغل غیررسمی و بدون حمایت

بخش عمده اشتغال زنان در ایران در مشاغل غیررسمی، خانگی، فصلی و بدون پوشش بیمه و قوانین کار متمرکز است. ورود زنان به این حوزه‌ها به «قانون کار» وارد نمی‌شود، زیرا اصلاً کارفرما و کارگاه مشخصی وجود ندارد. مشارکت‌کننده شماره ۲ (متخصص حقوق کار، زن، ۴۸ سال): «قانون کار ما برای رابطه کارگر و کارفرما در یک کارگاه مشخص طراحی شده. حالا وقتی زنی در خانه قالی می‌بافد یا سفارش خیاطی می‌گیرد، قانون کار چه کمکی به او می‌تواند بکند؟ او اصلاً در تعریف قانون کار "کارگر" محسوب نمی‌شود. قانون بیمه قالیبافان مصوب ۱۳۸۸ یک استثنا بود، اما بیش از یک دهه بعد، هنوز اکثر قالیبافان زن از آن محروم هستند (Mohammadi & Rezaei, 2021). ساختار بازار کار ما به گونه‌ای است که زنان را به حاشیه اقتصادی سوق می‌دهد و قانون نمی‌تواند این روند را متوقف کند».

تم فرعی ۲-۲: محرومیت از بیمه و مزایا

مشاغل غیررسمی و خانگی، عملاً از مزایایی مانند بیمه بیکاری، مرخصی استعلاجی و بازنشستگی محروم هستند. این مسئله زنان را در شرایط بسیار آسیب‌پذیری قرار می‌دهد. مشارکت‌کننده شماره ۱۵ (فعال حقوق زنان، زن، ۴۱ سال): «نکته جالب این است که قانون به طور رسمی زن و مرد را برابر اعلام می‌کند. اما در عمل، اکثر زنان در بازار غیررسمی کار می‌کنند، جایی که اصلاً "قانون کار" حاکم نیست. پس این برابری رسمی، یک حقه است. زن و مرد به طور رسمی برابرند، اما در حوزه‌های متفاوتی کار می‌کنند: مرد در بازار رسمی، زن در بازار غیررسمی. نتیجه: مرد بیمه دارد، زن ندارد. مرد حقوق بازنشستگی دارد، زن ندارد».

تم فرعی ۲-۳: تبعیض دستمزدی پنهان

حتی در مواردی که زنان در بازار رسمی کار می‌کنند، تبعیض دستمزدی به روش‌های غیرمستقیم و پنهان اعمال می‌شود: دسته‌بندی شغلی تبعیض‌آمیز، محرومیت از پست‌های مدیریتی، و تفاوت در اضافه‌کار و مزایا. مشارکت‌کننده شماره ۷ (جامعه‌شناس اقتصادی، مرد، ۵۵ سال): «مطالعات ما نشان می‌دهد که شکاف دستمزدی جنسیتی در ایران، حتی پس از کنترل تحصیلات و سابقه کار، حدود ۲۰ تا ۳۰ درصد است. اما نکته جالب این است که کارفرمایان معمولاً دستمزد پایه را یکسان می‌دهند. تبعیض را در "مزایا" و "پست سازمانی" اعمال می‌کنند. به زن می‌گویند "شما که اضافه‌کار نمی‌توانید بمانید، بچه دارید". یا "پست مدیریتی نیاز به سفر دارد، برای شما مناسب نیست". نتیجه: حقوق نهایی زن به مراتب کمتر از مرد هم‌پراز خودش است».

تم اصلی ۳: ضعف نهادی و اجرای گزینشی قوانین

این تم بر ناکارآمدی نهادهای ناظر بر اجرای قانون (بازرسی کار، دیوان عدالت اداری، دادگستری) و همچنین عدم وجود سازوکارهای مؤثر برای تضمین اجرا تأکید دارد. قوانین حمایتی زمانی مؤثرند که «نظارت» و «ضمانت اجرا» داشته باشند؛ در غیر این صورت، صرفاً «بیانیه» باقی می‌مانند. این تم با نظریه نهادگرایی اقتصادی نورت (ضعف نهادهای رسمی) و نظریه نهادگرایی جامعه‌شناختی هال و تیلور (فرهنگ نهادی کارگزاران اجرایی) پیوند دارد.

تم فرعی ۱-۳: نبود ناظر مستقل بر اجرای قوانین کار

بازرسی کار، که وظیفه نظارت بر اجرای قوانین کار در کارگاه‌ها را بر عهده دارد، بودجه، نیروی انسانی و قدرت کافی برای ایفای نقش مؤثر خود را ندارد.

مشارکت‌کننده شماره ۱۷ (جامعه‌شناس حقوق، مرد، ۵۰ سال): «به بازرسی کار نگاه کنید. تعداد بازرسان کار در ایران برای چند میلیون کارگاه واقعاً ناچیز است. حقوق آن‌ها پایین است، تجهیزات ندارند. از طرفی، بسیاری از تخلفات در کارگاه‌های کوچک و پراکنده اتفاق می‌افتد که اصلاً تحت پوشش بازرسی نیستند. نتیجه: خیال کارفرما از بابت قانون راحت است. می‌داند احتمال اینکه گیر بيفتد، بسیار پایین است. و اگر هم گیر بيفتد، جریمه آنقدر ناچیز است که به صرفه است تخلف کند و جریمه بدهد».

تم فرعی ۲-۳: عدم تناسب مجازات‌ها با تخلفات

جرایم در نظر گرفته شده برای تخلف از قوانین کار (مانند اخراج زن باردار یا عدم پرداخت دستمزد عادلانه) اغلب آنقدر ناچیز است که به عنوان «هزینه انجام کسب‌وکار» محسوب می‌شود، نه یک بازدارنده جدی. مشارکت‌کننده شماره ۸ (متخصص حقوق کار، مرد، ۴۳ سال): «ماده ۱۷۰ قانون کار می‌گوید اگر کارفرما قانون را نقض کند، به جزای نقدی ۲۱ تا ۲۵۰ هزار تومان محکوم می‌شود. این رقم در سال ۱۳۶۹ تعیین شده. با تورم امروز، این مبلغ چند یورو هم نمی‌شود! این نه تنبیه است، نه بازدارنده. کارفرما ۱۰۰ بار هم تخلف کند، جریمه آن برایش ناچیز است. قانون در چنین شرایطی نه تنها تضمینی ایجاد نمی‌کند، بلکه عملاً تخلف را تشویق هم می‌کند».

تم فرعی ۳-۳: دیوان‌سالاری پیچیده و زمان‌بر

فرآیندهای دادرسی و پیگیری حقوقی در ایران بسیار طولانی و هزینه‌بر است؛ به گونه‌ای که بسیاری از زنان، حتی قربانی تخلف آشکار، از پیگیری منصرف می‌شوند.

مشارکت‌کننده شماره ۱۴ (جامعه‌شناس اقتصادی، زن، ۴۶ سال): «یکی از مصاحبه‌شوندگان ما که به صورت روزمزد در یک کارگاه تولیدی کار می‌کرد، بعد از اخراج غیرقانونی، شکایت کرد. پرونده او ۱۴ ماه در اداره کار ماند. در این ۱۴ ماه، نه حقوق دریافت می‌کرد، نه بیمه، نه هیچ حمایتی. در نهایت به نفع او رأی دادند، اما تا آن زمان کارگاه تعطیل شده بود و چیزی برای گرفتن نمانده بود. قانون در این مسیر طولانی و فرسایشی عملاً "قربانی" را فراموش می‌کند».

تم اصلی ۴: چالش‌های هویتی و جامعه‌پذیری

این تم به عوامل درون‌فردی و روانی-اجتماعی اشاره دارد که ریشه در فرآیند جامعه‌پذیری جنسیتی در خانواده و مدرسه دارد. این عوامل باعث می‌شود حتی زنانی که وارد بازار کار می‌شوند، از خودباوری پایین، احساس کهنتری و انتظارات متناقض رنج ببرند. این تم به طور مستقیم با نظریه بازتولید فرهنگی بوردیو (عادت‌واره و سرمایه نمادین) پیوند دارد.

تم فرعی ۱-۴: بازتولید ناخودآگاه کلیشه‌های جنسیتی در محیط کار

زنان در محیط کار، گاه خود ناخودآگاه کلیشه‌های جنسیتی را بازتولید می‌کنند: نقش‌های «کمکی» و «حمایتی» را می‌پذیرند، برای پست‌های مدیریتی داوطلب نمی‌شوند، و موفقیت خود را به شانس یا کمک دیگران نسبت می‌دهند.

مشارکت‌کننده شماره ۳ (روان‌شناس اجتماعی، زن، ۴۰ سال): «پدیده "شکاف اعتماد به نفس" در زنان بسیار رایج است. مطالعات نشان می‌دهد که زنان حتی در مشاغل تخصصی، تمایل دارند توانایی‌های خود را کمتر از آنچه هست ارزیابی کنند، در حالی که مردان تمایل به ارزیابی بیش از حد دارند. این پدیده ریشه در جامعه‌پذیری دارد: از کودکی به دختران گفته می‌شود "مواظب باش، اشتباه نکن"، در حالی که به پسران "تلاش کن، امتحان کن". نتیجه در بزرگسالی: زن برای درخواست افزایش حقوق تردید می‌کند، مرد بدون تردید درخواست می‌دهد».

تم فرعی ۲-۴: احساس کهنتری و ترک میدان توسط زنان

ترکیبی از فشارهای فرهنگی، نبود حمایت‌های نهادی و درونی‌شدن کلیشه‌ها، باعث می‌شود بسیاری از زنان «میدان کار» را پیش از موعد ترک کنند. این ترک میدان، باز هم به عنوان یک «شکست فردی» تفسیر می‌شود، نه «شکست ساختار». مشارکت‌کننده شماره ۱۰ (جامعه‌شناس فرهنگی، مرد، ۴۷ سال): «یک الگوی تکراری می‌بینیم: زن تحصیل کرده وارد بازار کار می‌شود، با اولین مانع (تبعیض، حقوق نابرابر، نبود امکانات رفاهی) مواجه می‌شود. او این موانع را نه به عنوان "مشکل ساختار"، بلکه به عنوان یک "شکست شخصی" تفسیر می‌کند و فکر می‌کند "من به اندازه کافی خوب نیستم". سپس میدان را ترک می‌کند و به خانه برمی‌گردد. جامعه هم این ترک میدان را به عنوان تأییدی بر "عدم توانایی زنان" تفسیر می‌کند. این یک چرخه معیوب است».

تم فرعی ۳-۴: دوگانگی مادر-کارگر

زنان شاغل به ویژه مادران، همواره در دوگانگی «نقش مادری» (که مستلزم حضور در خانه و توجه به کودک است) و «نقش کارگری» (که مستلزم حضور تمام‌وقت در محل کار و تمرکز بر وظایف شغلی است) گرفتار می‌شوند. نبود زیرساخت‌های حمایتی (مهدکودک، مرخصی والدین) این دوگانگی را تشدید می‌کند. مشارکت‌کننده شماره ۱۶ (حقوقدان، زن، ۴۹ سال): «من در یکی از جلسات کارشناسی، یک زن مطرح کرد که "من می‌خواهم هم مادر خوبی باشم، هم کارمند موفقی". مدیر به او گفت "این دو با هم جمع نمی‌شود". و واقعاً ساختار ما طوری است که جمع نمی‌شود. مهدکودک‌ها گران و کم کیفیت، مرخصی زایمان کوتاه، کارفرمایی که مادر شدن را یک "تهدید" می‌بیند نه یک "حق". زن مدام در حال تلفیق نقش‌ها و چانه‌زنی است و این انرژی ذهنی عظیم را صرف می‌کند. و در نهایت، اغلب این زن است که تسلیم می‌شود».

تم اصلی ۵: نبود گفتمان فراگیر مطالبه‌گر حقوق زنان کارگر

تم نهایی به ضعف تشکلهای مدنی و صنفی مستقل در حوزه زنان کارگر اشاره دارد. در غیاب صدای جمعی و سازمان‌یافته، حقوق زنان کارگر به عنوان یک «مسئله فردی» تلقی می‌شود و به یک مطالبه عمومی و قدرتمند تبدیل نمی‌گردد. این تم با نظریه نهادگرایی گفتمانی اشمیت (نقش گفتمان در اجرای قوانین)، نظریه قشربندی رایت (ضعف تشکلهای صنفی در طبقه کارگر) و رویکرد همپوشانی ستم‌های کرنشا (انزوای نسلی و پراکندگی مطالبات) پیوند دارد.

تم فرعی ۱-۵: ضعف تشکلهای صنفی مستقل

اتحادیه‌ها و شوراهای کارگری موجود، عمدتاً تحت نظارت دولت هستند و اغلب اولویتهای خود را بر اساس منافع کارفرما یا نهادهای حاکمیتی تنظیم می‌کنند. مسائل اختصاصی زنان کارگر (مانند تبعیض جنسیتی، آزار جنسی، نبود امکانات رفاهی) معمولاً در دستور کار آنها قرار نمی‌گیرد.

مشارکت‌کننده شماره ۱ (فعال کارگری، زن، ۵۶ سال): «در ۳۰ سالی که در کارخانه کار می‌کنم، هیچ اتحادیه مستقلی ندیده‌ام که واقعاً از حقوق زن کارگر دفاع کند. شورای کارگری هست، اما معمولاً مردانی هستند که مشکلات زنان را درک نمی‌کنند. ما زن‌ها در گروه‌های غیررسمی و در راهروهای کارخانه مشکلاتمان را در میان می‌گذاریم، اما صدای ما به جایی نمی‌رسد. هیچ نهاد رسمی وجود ندارد که خواسته ما را جمع‌بندی کند و مطالبه نماید».

تم فرعی ۲-۵: انزوای نسلی مطالبات

نسل‌های جدید زنان تحصیل‌کرده، گاه از تجربیات نسل‌های قبل (زنان کارگری که در مشاغل یدی فعالیت می‌کرده‌اند) فاصله گرفته‌اند و دغدغه‌های خود را متفاوت می‌بینند. این شکاف نسلی مانع از شکل‌گیری یک «صدای واحد» می‌شود. مشارکت‌کننده شماره ۱۱ (جامعه‌شناس، زن، ۳۵ سال): «یک شکاف نسلی عجیب داریم. نسل قدیم زنان کارگر، بیشتر دغدغه "امنیت شغلی" و "دستمزد عادلانه" را دارند. نسل جدید زنان تحصیل‌کرده، دغدغه "شکستن سقف شیشه‌ای" و "رسیدن به پست‌های مدیریتی" را دارند. این دو دغدغه به جای اینکه در امتداد هم باشند، گاه در مقابل هم قرار می‌گیرند. نسل جدید گاه نسل قدیم را "محافظه‌کار" می‌داند، نسل قدیم هم نسل جدید را "واقعیت‌گریز". این شکاف، امکان تشکیل یک "جبهه متحد" را تضعیف می‌کند».

تم فرعی ۳-۵: عدم همگرایی نهادهای مدنی

نهادهای مدنی فعال در حوزه زنان، اغلب به صورت جزیره‌ای و پراکنده عمل می‌کنند و فاقد یک ساختار شبکه‌ای و هماهنگ برای تأثیرگذاری بر فرآیند قانونگذاری و اجرا هستند.

مشارکت‌کننده شماره ۱۸ (مدیر یک سازمان مردم‌نهاد، زن، ۴۲ سال): «سمن‌های زیادی در حوزه زنان داریم: برخی بر توانمندسازی فردی تمرکز دارند، برخی بر وکالت و مشاوره حقوقی، برخی بر پژوهش. اما این سمن‌ها به ندرت در کنار هم قرار می‌گیرند تا یک "صدای واحد" تولید کنند. در نتیجه، تأثیر ما بر سیاست‌گذاران محدود است. قانونگذار می‌تواند با یک ملاقات، یک خواسته را رد کند، اما با ۱۰۰۰ درخواست هماهنگ از ۱۰۰ سمن، نمی‌تواند به راحتی کنار بیاید. نبود این هماهنگی، یک ضعف اساسی است».

بحث

تفسیر یافته‌ها

یافته‌های این پژوهش تصویری چندلایه از چالش‌های مشارکت مؤثر زنان در بازار کار ایران ارائه می‌دهد. در چارچوب نظری ترکیبی این پژوهش (شامل نظریه‌های بازتولید فرهنگی بوردیو، نهادگرایی نوین در دو شاخه، نهادگرایی گفتمانی اشمیت، قشربندی رایت و همپوشانی ستم‌های کرنشا)، این موانع در سطوح مختلفی از فردی تا ساختاری بازتولید می‌شوند و یک سیستم به هم پیوسته از نابرابری را تشکیل می‌دهند.

در سطح خرد (فردی و روانی-اجتماعی): یافته‌ها نشان داد که چالش‌های هویتی (بازتولید ناخودآگاه کلیشه‌ها، احساس کهنتری) و جامعه‌پذیری جنسیتی (تم اصلی ۴) نقش مهمی در تضعیف عاملیت اقتصادی زنان ایفا می‌کنند. از منظر بوردیو، این پدیده نتیجه عملکرد «عادت‌واره» جنسیتی شده است که در فرآیند جامعه‌پذیری در خانواده و مدرسه درونی شده و کنش‌های زنان را حتی بدون آگاهی آن‌ها جهت می‌دهد. این یافته با پژوهش‌های پیشین در مورد «بازتولید حقارت زنان» (Ghareh Hasanloo & Mirhosseini, 2024) و «جامعه‌پذیری جنسیتی» (Sadeghi & Hosseini, 2022) همسو است.

در سطح میانه (نهادی و سازمانی): یافته‌ها بر ضعف نهادهای ناظر بر اجرای قانون (تم اصلی ۳) و نیز کژکارکردهای ساختاری بازار کار که زنان را به حاشیه اقتصادی سوق می‌دهد (تم اصلی ۲) تأکید داشتند. از منظر هال و تیلمور، «فرهنگ نهادی» حاکم بر نهادهای اجرایی (بازرسی کار، دادگستری) خود بستری برای بازتولید کلیشه‌های جنسیتی و اجرای گزینشی قوانین فراهم می‌کند. همچنین، «تعریف محدود قانون کار از مفهوم کارگر» و «عدم بازشناسی کار خانگی به عنوان کار» (Mohammadi & Rezaei, 2021) از جمله موانع ساختاری کلیدی شناسایی شده توسط متخصصان بود که با نظریه قشربندی رایت (قرارگیری زنان در طبقه محروم از سرمایه) قابل تبیین است.

در سطح کلان (فرهنگی و ساختاری): یافته‌ها نشان داد که «ایدئولوژی جنسیتی نابرابر» و «غلبه نگاه سنتی و مردسالارانه» (Fallah Haghighi et al., 2024) به عنوان یک بافت تفسیری غالب، هم بر محتوای قوانین و هم بر نحوه اجرای آن‌ها سایه انداخته است. از منظر نورت، این پدیده نتیجه تعارض میان «نهادهای رسمی» (قوانین حمایتی) و «نهادهای غیررسمی» (باورهای جنسیتی سنتی، تقسیم کار جنسیتی در خانواده) است. تم اصلی ۱ (تضاد قانون با بافت فرهنگی) به وضوح نشان می‌دهد که چگونه ارزش‌ها و باورهای فرهنگی، اجرای قوانین حمایتی را تضعیف می‌کنند.

در سطح گفتمانی: یافته‌های تم اصلی ۵ (نبود گفتمان فراگیر مطالبه‌گر) نشان می‌دهد که فقدان یک «روایت مشترک» و «صدای جمعی» در حوزه حقوق زنان کارگر، یکی از مهم‌ترین موانع تحقق مؤثر قوانین است. از منظر اشمیت (نهادگرایی گفتمانی)، قوانین برای اجرایی شدن نیاز به «گفتمان‌های پشتیبان» در عرصه عمومی دارند. نبود چنین گفتمانی، حتی قوانین خوب را نیز به «بیانیه‌های بی‌اثر» تبدیل می‌کند.

در سطح طبقاتی و تقاطعی: به کارگیری رویکرد همپوشانی ستم‌ها (کرنشا) و نظریه قشربندی (رایت) نشان داد که تجربیات زنان یکسان نیست. زن قالیباف حومه تبریز، زن کارگر کارخانه در جنوب تهران و زن مهندس در یک شرکت دانش‌بنیان شمال تهران، هر یک با الگوهای متفاوتی از محرومیت مواجه هستند. (Mohammadi & Rezaei, 2021) نظریه رایت توضیح می‌دهد که چرا

زنان طبقه کارگر (با سرمایه اقتصادی و فرهنگی پایین) آسیب‌پذیرترین گروه در برابر شکاف قانون-اجرا هستند. این یافته اهمیت تحلیل «همپوشانی جنسیت، طبقه، مکان و سن» را در تحلیل سیاست‌های حمایتی آشکار می‌کند.

مدل پیشنهادی: چرخه معیوب عدم اجرا

بر اساس یافته‌ها و در چارچوب نظریه نهادگرایی نورت (تعامل نهادهای رسمی و غیررسمی)، می‌توان یک «چرخه معیوب» را ترسیم کرد که شکاف قانون-اجرا را بازتولید می‌کند:

جدول شماره ۳: مدل پیشنهادی: چرخه معیوب عدم اجرا

گام	شرح
۱	تصویب قانون حمایتی (اغلب به عنوان پاسخ به فشارهای بین‌المللی یا بحران‌های اجتماعی)
۲	فقدان زیرساخت و اراده اجرایی (به دلیل نبود نظارت مؤثر، بودجه ناکافی، مجازات‌های ناچیز و دیوان‌سالاری پیچیده)
۳	عدم نفع‌یابی عملی زنان از قانون (زیرا قوانین یا مورد نقض قرار می‌گیرند یا دسترسی به آن‌ها هزینه‌بر و زمان‌بر است)
۴	تضعیف باور عمومی به اثربخشی قانون (زنان و جامعه به این نتیجه می‌رسند که «قانون فایده‌ای ندارد»)
۵	بازتولید کلیشه‌های جنسیتی (عدم حضور مؤثر زنان در بازار کار، به عنوان تأییدی بر باورهای سنتی درباره «نقش طبیعی زنان» تفسیر می‌شود)
۶	کاهش فشار برای اصلاح قانون (زیرا در عمل، قانون تأثیری نداشته و گفتمان مطالبه‌گری قدرتمندی شکل نمی‌گیرد؛ تم اصلی ۵)
۷	بازگشت به گام ۱ (تصویب قوانین جدید و مشابه که سرنوشتی مشابه خواهند داشت)

این چرخه توضیح می‌دهد که چرا علی‌رغم تصویب قوانین متعدد، وضعیت مشارکت اقتصادی زنان بهبود چشمگیری نیافته است. قانون جدید، بدون مداخله همزمان در سطوح فرهنگی (تغییر نهادهای غیررسمی)، نهادی (تقویت نهادهای ناظر)، ساختاری (اصلاح تعریف کارگر)، گفتمانی (ایجاد گفتمان مطالبه‌گر) و طبقاتی (توانمندسازی زنان طبقه کارگر)، محکوم به تکرار این چرخه است.

مقایسه با مطالعات بین‌المللی

یافته‌های این پژوهش با مطالعات مشابه در کشورهای در حال توسعه و منطقه خاورمیانه همسویی قابل توجهی دارد. مطالعه الیسون و همکاران (Allison et al., 2020) در ترکیه نشان داد که علی‌رغم اصلاحات قانونی گسترده در دهه ۲۰۰۰، نرخ مشارکت اقتصادی زنان ترکیه همچنان پایین‌تر از پتانسیل واقعی آن است و «نهادهای غیررسمی» (هنجارهای فرهنگی و کلیشه‌های جنسیتی) مهم‌ترین مانع اجرای مؤثر قوانین محسوب می‌شوند. این یافته با تأکید نظریه نورت بر تعارض نهادهای رسمی و غیررسمی همسو است.

همچنین، پژوهش احمد و همکاران (Ahmed et al., 2019) در پاکستان نشان داد که «ضعف نهادهای ناظر بر اجرا» و «عدم تناسب مجازات‌ها با تخلفات»، دو مانع اصلی برای تحقق برابری جنسیتی در بازار کار هستند. این یافته با تم اصلی ۳ پژوهش حاضر (ضعف نهادی و اجرای گزینشی قوانین) همخوانی دارد.

با این حال، تفاوت مهم ایران با این کشورها در «شدت ضعف نهادهای مدنی مستقل» و «نبود گفتمان فراگیر مطالبه‌گر» است (تم اصلی ۵). در ترکیه و پاکستان، علیرغم همه محدودیت‌ها، تشکلهای صنفی و سمن‌های زنان توانسته‌اند گفتمان مطالبه‌گری نسبتاً پایداری ایجاد کنند. در مقابل، فضای مدنی در ایران محدودتر، انزوای نسلی مطالبات زنان عمیق‌تر، و همگرایی نهادهای مدنی ضعیف‌تر است. این یافته نشان می‌دهد که «امکان سازمان‌یابی مستقل» و «تولید گفتمان جمعی» (از منظر نهادگرایی گفتمانی اشمیت) یکی از مهم‌ترین متغیرهای تعدیل‌کننده در رابطه «قانون-اجرا» است.

پیامدهای نظری پژوهش

این پژوهش از چهار جهت به توسعه دانش موجود در حوزه جامعه‌شناسی اقتصادی و مطالعات زنان کمک می‌کند.

نخست، با ارائه مدل «چرخه معیوب عدم اجرا» (بر اساس نظریه نهادگرایی نورت) نشان می‌دهد که قوانین حمایتی در غیاب مداخله همزمان در سطوح فرهنگی، نهادی، ساختاری، گفتمانی و طبقاتی، نه تنها مؤثر نیستند، بلکه ممکن است به طور غیرمستقیم به بازتولید کلیشه‌های جنسیتی دامن بزنند (زنان و جامعه به این نتیجه می‌رسند که «قانون فایده‌ای ندارد.»)

دوم، با به کارگیری همزمان نظریه قشربندی رایت و رویکرد همپوشانی ستم‌های کرنشا، نشان می‌دهد که تجارب زنان از تبعیض یکسان نیست و تحلیل‌هایی که زنان را به عنوان یک گروه همگن در نظر می‌گیرند، نادرست و گمراه‌کننده هستند. زن قالیباف حومه تبریز، زن کارگر کارخانه در جنوب تهران و زن مهندس در یک شرکت دانش‌بنیان شمال تهران، هر یک با الگوهای متفاوتی از محرومیت مواجه هستند و راهبردهای سیاستی متناسب با هر گروه نیاز دارد.

سوم، با تأکید بر «نهادهای ناظر بر اجرا» (بازرسی کار، دیوان عدالت اداری، دادگستری) به عنوان یک سطح تحلیلی مستقل در چارچوب نظریه نهادگرایی جامعه‌شناختی هال و تیلور، نشان می‌دهد که شکاف قانون-اجرا صرفاً یک مسئله «فرهنگی» یا «اراده سیاسی» نیست، بلکه یک مسئله «طراحی نهادی» و «فرهنگ نهادی» است. تا زمانی که نهادهای ناظر دارای بودجه، نیروی انسانی، استقلال و قدرت کافی نباشند و فرهنگ نهادی آن‌ها خود حامل کلیشه‌های جنسیتی باشد، هر قانون حمایتی محکوم به شکست است.

چهارم، با به کارگیری نظریه نهادگرایی گفتمانی اشمیت، نشان می‌دهد که قوانین برای اجرایی شدن نیازمند «گفتمان‌های پشتیبان» در عرصه عمومی هستند. نبود یک گفتمان فراگیر مطالبه‌گر، حتی در صورت وجود قوانین خوب و نهادهای ناظر نسبتاً کارآمد، می‌تواند مانع تحقق مؤثر آن قوانین شود.

نتیجه‌گیری

این پژوهش نشان داد که «قانون» به تنهایی نمی‌تواند تضمین‌کننده مشارکت مؤثر و برابر زنان در بازار کار ایران باشد. شکاف عمیقی میان «قانون» (به عنوان نهاد رسمی) و «اجرا» (به عنوان رویه اجتماعی تحت تأثیر نهادهای غیررسمی) وجود دارد که ریشه در ترکیبی از عوامل فرهنگی-اجتماعی (بازتولید ایدئولوژی جنسیتی از طریق عادت‌واره‌ها)، عوامل ساختاری (غلبه اشتغال غیررسمی و تبعیض نهادی)، عوامل نهادی (ضعف نظارت و فرهنگ نهادی)، عوامل گفتمانی (نبود صدای جمعی مطالبه‌گر) و عوامل طبقاتی (آسیب‌پذیری مضاعف زنان طبقه کارگر) دارد.

پیام اصلی این پژوهش آن است که قانون به تنهایی نمی‌تواند تضمین‌کننده برابری جنسیتی باشد. تا زمانی که بازتعریف نقش اجتماعی زنان در سطح فرهنگ عمومی (تغییر نهادهای غیررسمی)، اصلاح ساختار ناظر بر اجرای قوانین در سطح نهادی (تقویت نهادهای رسمی و تغییر فرهنگ نهادی)، ایجاد گفتمان فراگیر مطالبه‌گر در سطح رسانه‌ای و مدنی، و توانمندسازی زنان طبقه کارگر در سطح اقتصادی-اجتماعی به طور همزمان انجام نشود، قوانین حمایتی صرفاً «بیانیه‌های حسن نیت» باقی خواهند ماند.

پیامدهای سیاستی

بر اساس یافته‌ها و چارچوب نظری پژوهش، راهکارهای زیر توسط متخصصان پیشنهاد شده است:

جدول شماره ۴: پیشنهاد راهکارها توسط متخصصان

سطح مداخله	راهکار پیشنهادی	نهاد مسئول	نظریه مرتبط
قانونگذاری	بازتعریف «کارگر» در قانون کار به گونه‌ای که مشاغل خانگی و غیررسمی را نیز پوشش دهد	مجلس شورای اسلامی، وزارت کار	قشربندی رایت
اجرا و نظارت	افزایش بودجه و نیروی انسانی بازرسی کار، تنبیه مؤثر (جرایم بازدارنده)، تسریع فرآیندهای دادرسی	وزارت کار، قوه قضائیه	نهادگرایی نورت
زیرساخت‌های حمایتی	توسعه مهدکودک‌های وابسته به کارگاه‌ها، تمدید مرخصی والدین برای هر دو والد، ارائه مشوق به کارفرمایان برای ایجاد شرایط دوستدار خانواده	وزارت رفاه، سازمان برنامه و بودجه	نهادگرایی جامعه‌شناختی
فرهنگی و آموزشی	بازنگری کتاب‌های درسی برای حذف کلیشه‌های جنسیتی، آگاهی‌بخشی عمومی از طریق رسانه ملی، توانمندسازی حقوقی زنان از طریق سمن‌ها	وزارت آموزش و پرورش، صدا و سیما	بازتولید فرهنگی بوردیو

گفتمانی	حمایت از تشکلهای صنفی مستقل زنان کارگر، ایجاد شبکه‌های همگرایی میان سمن‌های زنان، تقویت صدای جمعی در رسانه‌ها	سازمان برنامه و بودجه، وزارت کشور	نهادگرایی گفتمانی
ساختاری	تشکیل «نهاد مستقل نظارت بر اجرای قوانین کار زنان» (با قدرت بازرسی و پیگیری شکایات)	هیأت دولت، مجلس	نهادگرایی نورت

محدودیت‌های پژوهش

این پژوهش با محدودیت‌هایی مواجه بوده است:

۱. تمرکز بر متخصصان: این پژوهش عمدتاً بر دیدگاه متخصصان (به جای تجربه مستقیم زنان کارگر) متمرکز بود. افزودن صدای مستقیم زنان کارگر می‌تواند لایه دیگری از تحلیل را اضافه کند، به ویژه در سطح طبقاتی و تقاطعی.
۲. نمونه محدود به تهران: به دلیل محدودیت دسترسی، بخش عمده مصاحبه‌شوندگان در تهران سکونت داشتند. تعمیم یافته‌ها به کل ایران (به ویژه مناطق حاشیه‌ای و روستایی) نیازمند احتیاط است.
۳. رویکرد کیفی: یافته‌های این پژوهش، گزاره‌های تعمیم‌پذیر آماری نیستند، بلکه درک عمیق و زمینه‌مند از یک پدیده ارائه می‌دهند. با این حال، غنای داده‌های کیفی و عمق تحلیل، امکان انتقال‌پذیری یافته‌ها را به زمینه‌های مشابه فراهم می‌کند.

سپاسگزاری

نویسنده مراتب قدردانی خود را از تمامی ۱۸ متخصص و صاحب‌نظری که زمان خود را در اختیار این پژوهش قرار دادند و تجربیات ارزشمند خود را به اشتراک گذاشتند، ابراز می‌دارد. همچنین از اساتید راهنما و مشاور و نیز نهادهای حامی که تسهیل‌کننده انجام این مصاحبه‌ها بودند، سپاسگزارم.

منابع

- Asgari, M. (2014). Factors affecting women's employment demand in industrial workshops of Iran. *Quarterly Journal of Economic Research of Iran*, 29(2), 171-174.
- Asgari, M. (2024). Factors affecting women's employment demand in Iran's industrial workshops. *Journal of Economic Research of Iran*, 29(2), 171-174.
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In J. Richardson (Ed.), *Handbook of theory and research for the sociology of education* (pp. 241-258). Greenwood.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine. *University of Chicago Legal Forum*, 1989(1), 139-167.
- Fallah Haghighi, N., Sharifi, Z., & Ahmadi, H. (2024). Analyzing the barriers to women's economic participation in Yazd Province (A qualitative study). *Women in Development and Politics*, 22(1), 39-65.
- Fallah-Haq-goo, N., Sharifi, Z., and Ahmadi, H. (2014). Analysis of barriers to women's economic participation in Yazd province (a qualitative study). *Women in Development and Politics*, 22(1), 39-65.
- Ghareh-Hasanloo, F., and Mir-Hosseini, Z. (1403). Investigating the barriers to women's economic participation in Tehran: A phenomenological study. *Journal of Social Sciences*, 31(102).
- Hall, P. A., & Taylor, R. C. R. (1996). Political science and the three new institutionalisms. *Political Studies*, 44(5), 936-957.
- International Monetary Fund. (2023). *Middle East and Central Asia: Economic outlook and gender disparities*. IMF Publications.
- Javid, M., & Mazyaki, A. (2025). Gender wage gap in Iran considering sample selection bias due to low female participation. *The Journal of Planning and Budgeting*, 30(1), 45-80.

- Javid, M., and Maziaki, A. (2014). Gender wage gap in Iran considering sampling bias due to low female participation. *Quarterly Journal of Planning and Budgeting*, 30(1), 45-80.
- Karimi, S., and Hosseini, M. (1402). Social capital and gig work: A study of motorcycle couriers. *Cultural and Communication Studies*, 19(70), 91-118.
- Karshenas, M., & Moghadam, V. M. (2024). What explains Iran's low female labor force participation?: Examining institutions, wages, and sanctions. *Sociology of Development*, 10(4), 401-431.
- Karshenas, M., & Moghadam, V. M. (2024). Women's employment and the paradox of high education and low participation in Iran. University of California Press.
- Khodadkashi, F., and Fallahi, A. (2014). Discrimination in access to job opportunities for mothers in the urban labor market of Iran. *Urban Economics*, 9(2).
- Moghadam, V. M. (2013). *Modernizing women: Gender and social change in the Middle East* (3rd ed.). Lynne Rienner Publishers.
- Mohammadi, S., and Rezaei, N. (1400). Analysis of overlapping oppressions in the labor rights of women weavers: A case study of women weavers in Tabriz. *Journal of Modern Research in Administrative Law*, 3(9).
- Mousavi, L. (1402). Women in the platform economy: Obstacles and opportunities. *Women's Studies*, 11(2), 67-95.
- North, D. C. (1990). *Institutions, institutional change and economic performance*. Cambridge University Press.
- Sadeghi, M., and Hosseini, S. (1401). Identifying obstacles and factors inhibiting women's participation in the economy and development. *Quarterly Journal of Sociology, University of Tabriz*, 15(2).
- Schmidt, V. A. (2008). Discursive institutionalism: The explanatory power of ideas and discourse. *Annual Review of Political Science*, 11, 303-326.
- World Bank. (2024). *Women, business and the law 2024*. The World Bank.
- Wright, E. O. (1997). *Class counts: Comparative studies in class analysis*. Cambridge University Press.
- Zamani, N., and Kazemi, A. (1401). Everyday resistance to algorithms: A qualitative study of online taxi drivers. *Iranian Social Studies*, 16(4), 33-62.