

The Evolution of the Concept of “Work Environment” and the Redefining of Employer Responsibility in the Post-Corona Era: A Qualitative Study Based on Interviews with Experts

Majid Radfar¹

1. Professor, Department of Sociology, Faculty of Humanities, Roudehen Branch, Islamic Azad University, Roudehen, Iran. Majid.Radfar@iau.ac.ir

Article Info	ABSTRACT
Article type Research Article Article history Received: 8 May 2026 Accepted: 11 June 2026 Published: 19 June 2026 Keywords: qualitative study, content analysis, teleworking, workplace, employer responsibility.	Introduction: The COVID-19 pandemic, as a pervasive social event, transformed the traditional structure of work and transformed teleworking from a limited option to a pervasive social institution. This evolution has revealed the gap between emerging social realities and the existing legal system. The present study, with a qualitative approach and legal sociology, seeks to analyze the question of what implications the change in the concept of “work environment” has for redefining employer responsibility and worker protections. Method: This study was conducted using a qualitative research method of content analysis and using semi-structured interviews with 12 experts in three specialized fields (labor law, sociology of work, human resource management). Sampling was carried out purposively and with the criterion of “at least 5 years of professional experience and practical experience in the field of teleworking”. Data were coded and analyzed using MAXQDA software. Findings: Analysis of the interviews led to the extraction of 6 main themes and 24 sub-themes. The main themes are: (1) “Transition from physical to algorithmic and cultural surveillance”; (2) “Privatization of production costs and the invisibility of exploitation”; (3) “The collapse of public-private boundaries and the identity crisis”; (4) “The crisis of legitimacy of traditional labor laws”; (5) “The generation gap in the acceptance and management of telework”; (6) “The need to redefine labor contracts and social protections”. Conclusion: The interviewed experts agree that Iranian labor laws (especially Articles 38, 85, and 91) do not respond to the realities of telework and that the gap between “law on the books” and “law in practice” has reached its maximum. Suggestions extracted from the interviews include: enacting a “right to disconnect,” developing standard teleworking contracts, clarifying accident insurance coverage, and training managers for remote leadership.
Cite this article: Radfar, M. (2026). The Evolution of the Concept of “Work Environment” and the Redefining of Employer Responsibility in the Post-Corona Era: A Qualitative Study Based on Interviews with Experts. <i>Labour and Social Protection Studies</i>, 1(3), 81-96.  ©The Author(s). Publisher: Labor and Social Security Institute	

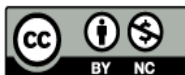
تحول مفهوم «محیط کار» و بازتعریف مسئولیت کارفرما در دوران پسا کرونا: یک مطالعه کیفی مبتنی بر مصاحبه با متخصصان

مجید رادفر^۱

۱. استاد گروه جامعه شناسی، دانشکده علوم انسانی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران Majid.Radfar@iau.ac.ir

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله پژوهشی تاریخچه دریافت: ۱۴۰۵/۰۲/۱۸ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۳/۲۱ انتشار: ۱۴۰۵/۰۳/۲۹ کلیدواژه‌ها مطالعه کیفی، تحلیل مضمون، دورکاری، محیط کار، مسئولیت کارفرما.	مقدمه: همه گیری کووید-۱۹ به عنوان یک رخداد اجتماعی فراگیر، ساختار سنتی کار را دگرگون ساخت و دورکاری را از یک گزینه محدود به یک نهاد اجتماعی فراگیر تبدیل کرد. این تحول، شکاف میان واقعیت های اجتماعی نوظهور و نظام حقوقی موجود را آشکار ساخته است. پژوهش حاضر با رویکرد کیفی و جامعه شناسی حقوقی به دنبال تحلیل این پرسش است که تغییر در مفهوم «محیط کار» چه دلالت هایی برای بازتعریف مسئولیت کارفرما و حمایت های کارگری دارد. روش: این پژوهش با بهره گیری از روش تحقیق کیفی از نوع تحلیل مضمون و با استفاده از مصاحبه های نیمه ساختاریافته با ۱۲ متخصص در سه حوزه تخصصی (حقوق کار، جامعه شناسی کار، مدیریت منابع انسانی) انجام شده است. نمونه گیری به روش هدفمند و با معیار «حداقل ۵ سال سابقه تخصصی و تجربه عملی در حوزه دورکاری» انجام شد. داده ها با استفاده از نرم افزار MAXQDA کدگذاری و تحلیل شدند. یافته ها: تحلیل مصاحبه ها منجر به استخراج ۶ مضمون اصلی و ۲۴ مضمون فرعی شد. مضامین اصلی عبارتند از: (۱) «گذار از نظارت فیزیکی به نظارت الگوریتمی و فرهنگی»؛ (۲) «خصوصی سازی هزینه های تولید و نامرئی شدن استثمار»؛ (۳) «فروپاشی مرزهای عمومی-خصوصی و بحران هویت»؛ (۴) «بحران مشروعیت قوانین کار سنتی»؛ (۵) «شکاف نسلی در پذیرش و مدیریت دورکاری»؛ (۶) «ضرورت بازتعریف قراردادهای کار و حمایت های اجتماعی». نتیجه گیری: متخصصان مصاحبه شده اتفاق نظر دارند که قوانین کار ایران (به ویژه مواد ۳۸، ۸۵ و ۹۱) پاسخگوی واقعیت های دورکاری نیست و شکاف میان «قانون در کتابها» و «قانون در عمل» به حد اکثر خود رسیده است. پیشنهادهای استخراج شده از مصاحبه ها شامل: تصویب «حق قطع ارتباط»، تدوین قراردادهای استاندارد دورکاری، شفاف سازی پوشش بیمه ای حوادث، و آموزش مدیران برای رهبری از راه دور است.

استناد: رادفر، م. (۱۴۰۵). تحول مفهوم «محیط کار» و بازتعریف مسئولیت کارفرما در دوران پسا کرونا: یک مطالعه کیفی مبتنی بر مصاحبه با متخصصان. *مطالعات کار و حمایت اجتماعی*، ۱(۳)، ۸۱-۹۶.



ناشر: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی © نویسندگان.

Extended Abstract

Purpose

The COVID-19 pandemic should be considered a turning point in the history of the evolution of work patterns. This pervasive social event fundamentally transformed the traditional structure of work and transformed teleworking from a limited and marginal option into a “pervasive social institution.” According to international reports, at the peak of the pandemic, more than a third of the workforce in developed countries switched to full-time teleworking, and even after the crisis subsides, about 14 to 21 percent of employees are expected to work from home permanently. This transformation has challenged the nature of concepts that have been taken for granted for decades - including the notions of “work environment,” “working hours,” “supervision,” and “employer responsibility.”

From a practical perspective: The findings of this research could have important implications for legislators, judges, human resource managers, and labor unions. In a situation where the Iranian Labor Code has been in force for more than three decades and fundamental changes have occurred in the nature of work, the need to review and amend the laws is inevitable. Mojtabehi and Soleimani Dinani (1403) explicitly state in a comparative study that “one of the most controversial developments in labor relations that is still largely neglected in the legal system of the Islamic Republic of Iran is remote work or telework.” Also, studies by Moradi et al. (2024) show that “legal frameworks must be adapted to the challenges arising from virtual work arrangements and ensure that remote workers are treated fairly, are protected from excessive surveillance, and have the right to disconnect after working hours.” Another concept that has gained importance in the era of remote work is the “right to disconnect.” In a study emphasizing the fundamental nature of this right, Salehi and Taheripour (2024) argue that “new technologies, by creating the phenomenon of constant connectivity, have blurred the boundary between work and personal life and jeopardized fundamental principles such as the right to rest, privacy, and human dignity.” However, in Iran, not only has this right not been recognized, but there has not even been a serious discussion about it. The present study attempts to take a step towards identifying these gaps and providing practical solutions by utilizing the perspectives of experts.

Method

The present study was conducted with a qualitative approach and using the content analysis method according to Brown and Clark (2006). The qualitative approach was chosen for the following reasons:

- Deep exploration of experiences and interpretations: The issue of teleworking is a multi-layered and complex phenomenon that includes legal, social, economic, and psychological dimensions. The qualitative approach provides access to these deep layers.
- Prioritizing the voice of actors: In a qualitative approach, actors (here experts) are considered not as “objects” of research, but as “subjects” with valuable knowledge and experience.
- Discovering emerging themes: Unlike a quantitative approach that starts with predetermined assumptions, a qualitative approach allows important themes to emerge from the data.

Findings

Main theme 1: “Transition from physical to algorithmic and cultural surveillance”

This theme appeared with the highest frequency of codes (68 codes out of 342 codes, about 20%). Participants unanimously agreed that the most important change in the era of teleworking is the fundamental transformation in the way of surveillance.

Main theme 2: “Privatization of production costs and the invisibility of exploitation”

This theme was the second most frequent theme with 54 codes (about 16%). Participants strongly objected to the transfer of teleworking costs to the worker.

Main theme 3: “The collapse of public-private boundaries and the identity crisis”

This theme was the third theme with 47 codes (about 14%). Participants pointed to the psychosocial consequences of the fusion of work and life.

Main theme 4: “The crisis of legitimacy of traditional labor laws”

This theme was the fourth theme with 43 codes (about 13%). Participants strongly criticized the inability of existing laws to respond to the challenges of teleworking.

Main theme 5: “Generation gap in accepting and managing teleworking”

This theme was the fifth theme with 32 codes (about 9%). Participants pointed out the significant generational differences in facing teleworking.

Main theme 6: “The need to redefine employment contracts and social protections”

This theme was the sixth theme with 38 codes (about 11%). Participants presented in detail their solutions to improve the current situation.

Conclusions

Interviews with 12 experts in the three fields of labor law, sociology of labor, and human resource management revealed that teleworking in Iran faces six major challenges: (1) the transition to algorithmic and cultural surveillance, (2) the privatization of production costs, (3) the collapse of public-private boundaries, (4) the crisis of legitimacy of existing laws, (5) the generational gap in teleworking management, and (6) the need to redefine contracts and protections. In the words of one participant (S2), “The future of work is no longer the future of full-time physical presence in the office. The future of work is a combination of teleworking and presence. If our laws are not revised today, we will face a bigger crisis tomorrow.” Legal sociology teaches us that if the law cannot adapt to social changes, it will be marginalized and citizens will seek informal ways to regulate their relationships. Teleworking has given the Iranian legal system the opportunity to move from “responsive law” to “anticipatory law.” Seizing this opportunity or losing it is the choice that today’s legislators and executive branches face.

مقدمه

همه‌گیری کووید-۱۹ را باید نقطه عطفی در تاریخ تحول الگوهای کاری دانست. این رخداد اجتماعی فراگیر، ساختار سنتی کار را از بنیان دگرگون ساخت و دورکاری را از یک گزینه محدود و حاشیه‌ای به یک «تهداد اجتماعی فراگیر» تبدیل کرد. بر اساس گزارش‌های بین‌المللی، در دوران اوج همه‌گیری، بیش از یک‌سوم نیروی کار در کشورهای پیشرفته به دورکاری تمام‌وقت روی آوردند و حتی پس از فروکش کردن بحران، انتظار می‌رود حدود ۱۴ تا ۲۱ درصد از کارکنان به طور دائمی از خانه کار کنند. این تحول، ماهیت مفاهیمی را که برای دهه‌ها بدیهی فرض می‌شدند - از جمله مفهوم «محیط کار»، «ساعات کار»، «نظارت»، و «مسئولیت کارفرما» - به چالش کشیده است.

در ایران نیز این تحول با شدت قابل توجهی رخ داده است. هرچند آمارهای دقیقی در دست نیست، اما شواهد تجربی نشان می‌دهد که بسیاری از سازمان‌ها و بنگاه‌های اقتصادی، چه در بخش دولتی و چه خصوصی، ناگزیر به پذیرش دورکاری به عنوان یک الگوی کاری پایدار شده‌اند. با این حال، واقعیت نگران‌کننده این است که قوانین کار ایران - به ویژه قانون کار مصوب ۱۳۶۹ - برای پاسخگویی به واقعیت‌های دورکاری طراحی نشده است. این قوانین عمدتاً بر اساس الگوی «کارخانه-اداره» تدوین شده‌اند؛ الگویی که در آن کارگر در محل فیزیکی مشخص و تحت نظارت مستقیم کارفرما فعالیت می‌کند و مرزهای زمانی و مکانی کار به روشنی تعریف شده است.

شکاف میان «قانون در کتاب‌ها»^۱ و «قانون در عمل»^۲ در حوزه دورکاری به حداکثر خود رسیده است. به عنوان مثال، ماده ۸۵ قانون کار ایران که به «شرایط محیط کار» اختصاص دارد، یا ماده ۹۱ که مسئولیت تأمین وسایل ایمنی را بر عهده کارفرما می‌گذارد، در شرایطی که «محیط کار» به «اتاق نشیمن کارگر منتقل شده است، عملاً قابل اجرا نیستند. سؤال اساسی این است که اگر کارگری بر اثر استفاده طولانی مدت از صندلی غیراستاندارد در خانه دچار آسیب بدنی شود، آیا این حادثه «ناشی از کار» محسوب می‌شود؟ و آیا کارفرما در قبال آن مسئولیت دارد؟ تجربه کشورهای دیگر نشان می‌دهد که پاسخ به این پرسش‌ها به بازتعریف اساسی مفاهیم بنیادین حقوق کار نیاز دارد.

از منظر نظری پژوهش‌های پیشین درباره دورکاری عمدتاً به دو دسته تقسیم می‌شوند. دسته اول، پژوهش‌های حقوقی-توصیفی هستند که صرفاً به تحلیل متون قانونی و استخراج مواد مرتبط می‌پردازند، بدون توجه به نحوه اجرای عملی قوانین در بستر اجتماعی و تفسیر ذهنی کنشگران از آن قوانین. دسته دوم، پژوهش‌های کمی-پیمایشی هستند که با استفاده از پرسشنامه، نگرش کارگران یا کارفرمایان را می‌سنجند، اما توانایی واکاوی عمیق معانی، تجربیات و تفسیرهای ذهنی کنشگران را ندارند. پژوهش حاضر با رویکرد کیفی و جامعه‌شناسی حقوقی در تلاش است تا این شکاف روش‌شناختی را پر کند. جامعه‌شناسی حقوقی بر این باور است که «قانون زنده» چیزی فراتر از متن قانون است و در تعاملات اجتماعی، تفاسیر و رویه‌های عملی معنا می‌یابد. بنابراین، نوآوری نظری پژوهش حاضر در این است که به جای تمرکز صرف بر متون قانونی، به سراغ تفسیر و معنای قوانین از دیدگاه متخصصانی می‌رود که هم دانش نظری کافی دارند و هم تجربه عملی در مواجهه با چالش‌های دورکاری.

از منظر عملی، یافته‌های این پژوهش می‌تواند تلویحات مهمی برای قانون‌گذاران، قضات، مدیران منابع انسانی و اتحادیه‌های کارگری داشته باشد. در شرایطی که قانون کار ایران بیش از سه دهه از تصویب آن می‌گذرد و تغییرات بنیادین در ماهیت کار رخ داده است، نیاز به بازنگری و اصلاح قوانین امری اجتناب‌ناپذیر است. مجتهدی و سلیمانی دینانی (۱۴۰۳) در پژوهشی تطبیقی به صراحت اعلام می‌دارند که «یکی از بحث‌برانگیزترین تحولات در روابط کار که هنوز در نظام حقوقی جمهوری اسلامی ایران از بسیاری جهات مغفول مانده است، کار از راه دور یا همان دورکاری است». «همچنین، مطالعات مرادی و همکاران (۲۰۲۴) نشان می‌دهد که «چارچوب‌های قانونی باید با چالش‌های ناشی از ترتیبات کار مجازی تطبیق داده شود و اطمینان حاصل کند که کارگران از راه دور از رفتار منصفانه برخوردار می‌شوند، از نظارت بیش از حد محافظت می‌شوند و حق قطع ارتباط پس از ساعات کاری را دارند».

¹ Law in Books

² Law in Action

یکی دیگر از مفاهیمی که در عصر دورکاری اهمیت یافته است، «حق قطع ارتباط»^۱ است. صالحی و طاهری پور (۲۰۲۴) در پژوهشی با تأکید بر ماهیت بنیادین این حق، استدلال می‌کنند که «فناوری‌های نوین با ایجاد پدیده اتصال دائم، مرز میان کار و زندگی شخصی را مخدوش ساخته و اصول بنیادینی چون حق بر استراحت، حریم خصوصی و کرامت انسانی را به مخاطره انداخته است.» با این حال، در ایران نه تنها این حق به رسمیت شناخته نشده، بلکه حتی بحث جدی درباره آن نیز صورت نگرفته است. پژوهش حاضر می‌کوشد تا با بهره‌گیری از دیدگاه متخصصان، گامی در جهت شناسایی این خلأها و ارائه راهکارهای عملی بردارد.

اهداف

هدف اصلی

تحلیل جامعه‌شناختی-حقوقی دلالت‌های تغییر مفهوم «محیط کار» بر مسئولیت کارفرما و حمایت‌های کارگری در دوران پساکرونا.

اهداف فرعی

۱. شناسایی مهم‌ترین چالش‌های حقوقی-اجتماعی دورکاری در ایران از دیدگاه متخصصان حقوق کار، جامعه‌شناسی کار و مدیریت منابع انسانی.
۲. تحلیل عوامل ایجادکننده شکاف میان قوانین موجود کار و واقعیت‌های عینی دورکاری.
۳. ارائه راهکارهای اصلاحی برای بازتعریف مسئولیت کارفرما در عصر دورکاری.

سوالات

- بر اساس خلأهای شناسایی شده در پیشینه پژوهش، سوالات محوری این تحقیق کیفی عبارتند از:
- سوال اول (اصلی): از دیدگاه متخصصان، تغییر در مفهوم «محیط کار» چه دلالت‌هایی برای بازتعریف مسئولیت کارفرما و حمایت‌های کارگری در دوران پساکرونا دارد؟
- سوال دوم (فرعی): متخصصان حقوق کار، جامعه‌شناسی و مدیریت منابع انسانی، مهم‌ترین چالش‌های حقوقی-اجتماعی دورکاری در ایران را چه می‌دانند؟
- سوال سوم (فرعی): از دیدگاه متخصصان، چه عواملی باعث شکاف میان «قوانین موجود» و «واقعیت دورکاری» شده است؟
- سوال چهارم (فرعی): متخصصان چه راهکارهایی برای اصلاح قوانین کار و بهبود حمایت‌های کارگری در عصر دورکاری پیشنهاد می‌دهند؟

تعاملات مفهومی

این پژوهش بر تلفیق چهار سنت فکری اصلی در جامعه‌شناسی حقوقی، نظریه‌های ناظر بر تحول کار، و مفاهیم نوظهور در مطالعات دورکاری استوار است. این چارچوب به عنوان «عدسی» عمل می‌کند که از طریق آن، داده‌های حاصل از مصاحبه با متخصصان تحلیل و تفسیر می‌شوند.

۱. جامعه‌شناسی حقوقی: تمایز «قانون در کتاب‌ها» و «قانون در عمل»

راسکو پوند (۱۹۱۰)، اوژن ایرلیش (۱۹۳۶)

تمایز «قانون در کتاب‌ها» و «قانون در عمل» که توسط راسکو پوند صورتبندی شده، ابزاری کلیدی برای فهم ناکارآمدی‌های نظام حقوقی در برابر پدیده‌های نوظهور مانند دورکاری فراهم می‌کند. «قانون در کتاب‌ها» به مواد مدون و رسمی مانند مواد ۳۸، ۸۵ و ۹۱ قانون کار ایران اشاره دارد که پیش‌بینی مشخصی برای اشکال نوین و سیال کار از راه دور ندارند. در مقابل، «قانون در عمل» نشان می‌دهد که چگونه واقعیت‌های عینی دورکاری — مانند انعطاف زمانی، مبهم شدن مرز کار و زندگی، و نظارت نامحسوس — از چارچوب این قوانین سنتی فراتر می‌روند. آنچه اوژن ایرلیش «قانون زنده» می‌نامد، همان هنجارهای غیررسمی و رویه‌های جاری در سازمان‌ها و تعاملات روزمره است که شکاف میان متن قانون و اجرای واقعی را آشکار می‌سازد. پژوهش مجتهدی و

¹ Right to Disconnect

سلیمانی دینانی (۱۴۰۳) به درستی مستند می‌کند که این شکاف در ایران به حدی است که در بسیاری موارد، «قانون زنده» دورکاری، کارکردهایی متفاوت و حتی متعارض با روح قانون کار دارد. از این منظر، «عدالت روی کاغذ» با «عدالت در عمل» نه تنها تفاوت بنیادین دارد، بلکه تأکید پوند بر این تفاوت، ضرورت بازنگری در مبانی قانون گذاری برای هماهنگی با تحولات اجتماعی سریع را برجسته می‌سازد.

۲. نظریه‌های ناظر بر دگرگونی کار و سرمایه‌داری

الف) نظریه سرمایه‌داری نظارتی^۱

هری بریورمن (۱۹۷۴): بریورمن نشان داد که تحولات سرمایه‌داری به سمت «جدایی مفهوم از اجرا»^۲ پیش می‌رود؛ یعنی کارگران به تدریج از فرآیندهای تصمیم‌گیری و خلاقیت فاصله گرفته و به ابزار اجرای دستورات تبدیل می‌شوند. کاربرد در پژوهش: در عصر دورکاری، نظارت سنتی کارفرما با نظارت الگوریتمی (از طریق نرم‌افزارهای ردیابی، کی لاگرها، سیستم‌های تایم‌ترینگ) جایگزین شده است. این «نظارت نامرئی» شکلی پیشرفته از همان فرآیند جدایی مفهوم از اجرا را بازتولید می‌کند، با این تفاوت که دیگر نیازی به حضور فیزیکی ناظر نیست.

ب) نظریه جامعه شبکه‌ای^۳

مانوئل کاستلز (۲۰۱۰): کاستلز استدلال می‌کند که جوامع معاصر به سمت «سرمایه‌داری اطلاعاتی» و «کار شبکه‌ای» حرکت کرده‌اند. فناوری‌های ارتباطی، زمان و مکان را دگرگون ساخته‌اند و مفهوم «محل کار» را از مفهوم «وظیفه کار» جدا کرده‌اند. کاربرد در پژوهش: دورکاری مصداق بارز این تحول است. کارگر می‌تواند وظیفه خود را بدون حضور در «محل کار» فیزیکی انجام دهد. این تحول، بنیان مفاهیمی را که قوانین کار سنتی بر آنها استوار شده است - مانند نظارت مستقیم، مالکیت کارفرما بر زمان و مکان کار - فرو می‌ریزد.

۳. نظریه انضباط و نظارت^۴

میشل فوکو (۱۹۷۷): فوکو نشان داد که تحول نظام‌های تنبیهی از شکنجه بدنی به «نظارت همه‌جانبه» (پانوپتیکن) پیش رفته است. در پانوپتیکن، زندانیان احساس می‌کنند همیشه زیر نظر هستند، حتی اگر در عمل ناظری وجود نداشته باشد. این نظارت درونی‌شده، مؤثرترین شکل انضباط است.

کاربرد در پژوهش: دورکاری، گذار از «نظارت مستقیم و فیزیکی» (سرپرست پشت سر کارگر ایستاده) به «نظارت فرهنگی و الگوریتمی» را تسریع کرده است. کارگر از راه دور، این احساس را دارد که همیشه زیر نظر است (پیام‌های مدیر، نرم‌افزارهای ردیابی، سیستم‌های گزارش‌دهی). این «پانوپتیکن دیجیتال» نوعی خودانضباطی^۵ ایجاد می‌کند که کارگر را به سمت کار بیش از حد و نادیده گرفتن مرزهای کار-زندگی سوق می‌دهد.

۴. نظریه «حق قطع ارتباط»^۶

بنیان‌گذار نظری: این مفهوم در ادبیات جدید کار و فناوری توسط پژوهشگرانی چون وردیکت (۲۰۲۱) و واکیانو و همکاران (۲۰۲۵) توسعه یافته است. حق قطع ارتباط به معنای حق قانونی کارگر برای عدم پاسخگویی به تماس‌ها، پیام‌ها و ایمیل‌های کاری در خارج از ساعات کاری است. این حق در چندین کشور اروپایی (فرانسه، اسپانیا، پرتغال، بلژیک) و برخی ایالت‌های آمریکا به تصویب رسیده است.

¹ Labor and Monopoly Capital

² Separation of Conception from Execution

³ The Rise of the Network Society

⁴ Discipline and Punish

⁵ Self-Discipline

⁶ Right to Disconnect

کاربرد در پژوهش: در دوران پسا کرونا، فناوری‌های ارتباطی مرز میان کار و زندگی خصوصی را مخدوش ساخته‌اند. کارگر از راه دور نه از نظر فیزیکی و نه از نظر زمانی نمی‌تواند کار را «ترک کند»؛ خانه همزمان محل استراحت و محل کار است. حق قطع ارتباط به عنوان یک پاسخ قانونی به این بحران پیشنهاد شده است. صالحی و طاهری‌پور (۱۴۰۳) در ایران نیز بر ضرورت شناسایی این حق به عنوان یک حق بنیادین تأکید کرده‌اند.

در نتیجه: جامعه‌شناسی حقوقی با نظریه‌پردازانی چون پوند (۱۹۱۰) و ایرلیش (۱۹۳۶) بر مفهوم «قانون در کتاب‌ها در برابر قانون در عمل» تأکید دارد و کاربرد آن در این پژوهش، تحلیل شکاف قوانین کار ایران با واقعیت دورکاری است.

نظریه سرمایه‌داری نظارتی با بنیان‌گذاری بریورمن (۱۹۷۴) بر مفهوم «جدایی مفهوم از اجرا» استوار است و در این پژوهش برای تحلیل نظارت الگوریتمی و بیگانگی کارگر از راه دور به کار می‌رود.

نظریه جامعه شبکه‌ای توسط کاستلز (۲۰۱۰) با مفهوم «فروپاشی مرزهای زمان-مکان» ارائه شده و در این پژوهش به تحلیل تحول مفهوم «محیط کار» می‌پردازد.

نظریه انضباط برگرفته از فوکو (۱۹۷۷) با مفهوم «پانوپتیکن و خودانسضباطی» در این پژوهش برای تحلیل نظارت فرهنگی و درونی‌شده در دورکاری استفاده می‌شود.

نظریه حق قطع ارتباط که توسط وردیکت (۲۰۲۱) و واکیانو و همکاران (۲۰۲۵) در ادبیات جدید کار و فناوری مطرح شده، با مفهوم «حق عدم پاسخگویی در خارج از ساعات کاری» در این پژوهش برای تحلیل راهکارهای اصلاحی جهت حمایت از کارگران از راه دور به کار می‌رود.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر با رویکرد کیفی و با استفاده از روش تحلیل مضمون^۱ به شیوه براون و کلارک (۲۰۰۶) انجام شده است. انتخاب رویکرد کیفی به دلایل زیر صورت گرفت:

- کاوش عمیق تجربیات و تفسیرها: مسئله دورکاری یک پدیده چندلایه و پیچیده است که ابعاد حقوقی، اجتماعی، اقتصادی و روانی را دربرمی‌گیرد. رویکرد کیفی امکان دسترسی به این لایه‌های عمیق را فراهم می‌کند.
- اولویت دادن به صدای کنشگران: در رویکرد کیفی، کنشگران (در اینجا متخصصان) نه به عنوان «ابژه»های تحقیق، که به عنوان «سوژه»هایی با دانش و تجربه ارزشمند در نظر گرفته می‌شوند.
- کشف مضامین نوظهور: برخلاف رویکرد کمی که با فرضیات از پیش تعیین‌شده شروع می‌کند، رویکرد کیفی اجازه می‌دهد مضامین مهم از دل داده‌ها نوظهور^۲ شوند.

جامعه آماری

جامعه آماری این پژوهش شامل متخصصان سه حوزه بود:

حوزه تخصصی	معیارهای ورود	تعداد نهایی
حقوق کار	حداقل ۵ سال سابقه وکالت یا مشاوره حقوقی در دعاوی کار؛ آشنایی عملی با پرونده‌های دورکاری	۴ نفر
جامعه‌شناسی کار	حداقل ۵ سال سابقه تدریس یا پژوهش در حوزه جامعه‌شناسی کار و تحولات اجتماعی؛ حداقل یک مقاله مرتبط با دورکاری	۴ نفر
مدیریت منابع انسانی	حداقل ۵ سال سابقه مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های با سابقه دورکاری (دولتی یا خصوصی)	۴ نفر

^۱ Thematic Analysis

^۲ Emergent

روش نمونه‌گیری: نمونه‌گیری به روش هدفمند^۱ و با تکنیک گلوله برفی^۲ انجام شد. بدین معنا که ابتدا با چند متخصص کلیدی در هر حوزه تماس گرفته شد و پس از انجام مصاحبه، از آنها خواسته شد سایر متخصصان واجد شرایط را معرفی کنند. نمونه‌گیری تا رسیدن به اشباع نظری^۳ ادامه یافت که پس از انجام ۱۲ مصاحبه (۴ نفر در هر حوزه) محقق شد. ابزار اصلی گردآوری داده‌ها، راهنمای مصاحبه نیمه ساختاریافته بود. این راهنما بر اساس مرور پیشینه پژوهش و مبانی نظری تدوین شد و شامل ۴ بخش اصلی بود:

بخش اول: اطلاعات زمینه‌ای (۵ سوال)

- سابقه تخصصی، حوزه فعالیت، تجربه عملی با دورکاری

بخش دوم: چالش‌های حقوقی-اجتماعی (۷ سوال)

- مهم‌ترین چالش‌های حقوقی دورکاری در ایران چیست؟
- شکاف میان قوانین موجود و واقعیت دورکاری را چگونه ارزیابی می‌کنید؟
- مسئله بیمه و پوشش حوادث ناشی از کار در خانه چه وضعیتی دارد؟

بخش سوم: چالش‌های مدیریتی و نظارتی (۶ سوال)

- نظارت بر کارکنان دورکار چگونه باید باشد؟
- «فرهنگ همیشه در دسترس بودن» چه پیامدهایی داشته است؟
- مدیران منابع انسانی با چه مشکلاتی در مدیریت تیم‌های دورکار مواجه هستند؟

بخش چهارم: راهکارها و پیشنهادها (۵ سوال)

- چه اصلاحاتی در قوانین کار ضروری است؟
- تجربه کدام کشورها برای ایران قابل استفاده است؟
- «حق قطع ارتباط» در ایران چه جایگاهی دارد؟

مدت زمان هر مصاحبه بین ۴۵ تا ۷۵ دقیقه بود. مصاحبه‌ها در بازه زمانی تابستان ۱۴۰۴ تا بهمن ۱۴۰۴ انجام شد. از همه مصاحبه‌شوندگان رضایت آگاهانه کتبی دریافت شد و به آنها اطمینان داده شد که هویتشان محفوظ می‌ماند و داده‌ها فقط برای اهداف پژوهشی استفاده خواهد شد.

روش تحلیل داده‌ها: تحلیل مضمون شش مرحله‌ای براون و کلارک

تحلیل داده‌ها در شش مرحله زیر انجام شد:

مرحله	عنوان	شرح اقدامات
۱	آشنایی با داده‌ها	پیاده‌سازی کامل مصاحبه‌ها (پیاده‌سازی ۲۷۸ صفحه متن)، خواندن چندباره و یادداشت‌برداری اولیه
۲	تولید کدهای اولیه	کدگذاری خط به خط با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA؛ شناسایی ۳۴۲ کد اولیه
۳	جستجوی مضامین	گروه‌بندی کدهای مرتبط؛ شناسایی ۱۸ مضمون بالقوه
۴	بازبینی مضامین	ادغام مضامین مشابه؛ حذف مضامین با فراوانی کم؛ نهایی‌سازی ۶ مضمون اصلی و ۲۴ مضمون فرعی
۵	تعریف و نام‌گذاری مضامین	نگارش تعریف دقیق برای هر مضمون و انتخاب نام مناسب
۶	نگارش گزارش	تدوین یافته‌ها با استفاده از نقل‌قول‌های مستقیم (کدگذاری شده)

اعتبار و پایایی (معیارهای لینکلن و گوبا)

برای تأمین اعتبار یافته‌ها، از معیارهای چهارگانه لینکلن و گوبا (۱۹۸۵) استفاده شد:

^۱ Purposeful Sampling

^۲ Snowball Sampling

^۳ Theoretical Saturation

معیار	تکنیک به کار گرفته شده
قابلیت باورپذیری ^۱	بررسی توسط همتایان ^۲ ؛ بررسی توسط مشارکت کنندگان ^۳ ؛ درگیری طولانی مدت با داده‌ها (۴ ماه)
قابلیت انتقال ^۴	توصیف غنی و مفصل از زمینه پژوهش، ویژگی‌های مشارکت کنندگان و فرایند تحلیل
قابلیت اطمینان ^۵	نگهداری مسیر حسابرسی ^۶ شامل تمام مراحل کدگذاری و تحلیل
قابلیت تأیید ^۷	بازتابندگی ^۸ از طریق نگارش یادداشت‌های روزانه پژوهشگر و شناسایی پیش‌فرض‌ها

یافته‌ها: تحلیل مضامین استخراج شده از مصاحبه با ۱۲ متخصص

در این بخش، ۶ مضمون اصلی و ۲۴ مضمون فرعی به همراه نقل قول‌های مستقیم از مشارکت کنندگان ارائه می‌شود.

جدول ۱: مشخصات مشارکت کنندگان (۱۲ متخصص)

کد	حوزه تخصصی و فعالیت	سابقه (سال)	جنسیت	تجربه عملی با دور کاری
L1	حقوق کار	۱۲	مرد	دارد (مشاور حقوقی ۳ شرکت)
L2	حقوق کار	۸	زن	دارد (وکیل دعاوی کارگری)
L3	حقوق کار	۱۵	مرد	دارد (مشاور وزارت کار)
L4	حقوق کار	۶	زن	دارد (مشاور پلتفرم دیجیتالی)
S1	جامعه‌شناسی کار	۱۴	مرد	دارد (پژوهشگر)
S2	جامعه‌شناسی کار	۱۰	زن	دارد (مدرس دانشگاه)
S3	جامعه‌شناسی کار	۲۰	مرد	دارد (مشاور سازمانی)
S4	جامعه‌شناسی کار	۷	زن	دارد (پژوهشگر پس‌دکتری)
H1	مدیریت منابع انسانی	۱۱	مرد	دارد (مدیر HR شرکت خصوصی)
H2	مدیریت منابع انسانی	۹	زن	دارد (مدیر HR سازمان دولتی)
H3	مدیریت منابع انسانی	۱۶	مرد	دارد (مشاور HR)
H4	مدیریت منابع انسانی	۵	زن	دارد (سرپرست HR استارت‌آپ)

توضیح: کد (L = Legal حقوق کار)، (S = Sociologist جامعه‌شناسی)، (H = HR مدیریت منابع انسانی)

مضمون اصلی ۱: «گذار از نظارت فیزیکی به نظارت الگوریتمی و فرهنگی»

این مضمون با بیشترین فراوانی کدها (۶۸ کد از ۳۴۲ کد، حدود ۲۰٪) ظاهر شد. مشارکت کنندگان به اتفاق نظر داشتند که مهم‌ترین تغییر در دوران دور کاری، دگرگونی بنیادین در نحوه نظارت است.

مضامین فرعی

کد فرعی	تعداد ارجاع	نقل قول نمونه
نظارت الگوریتمی به عنوان «چشم‌های همیشه بیدار»	۱۲	«در یکی از شرکت‌هایی که مشاوره می‌دادم، نرم‌افزاری نصب کرده بودند که هر ۵ دقیقه یک بار از صفحه نمایش کارگر عکس می‌گرفت. کارگرها حس می‌کردند زیر ذره‌بین هستند (L1)».
درون‌سازی نظارت و «خودپایشی»	۱۵	«بزرگ‌ترین دستاورد کارفرمایان این بوده که کارگرها خودشان را کنترل می‌کنند. حتی بدون اینکه کسی نگاه کند، کارگر احساس می‌کند باید همیشه آنلاین باشد (S2)».
«فرهنگ همیشه در دسترس» به عنوان جانشین نظارت مستقیم	۱۸	«به جایی رسیده‌ایم که کارگرها خودشان را موظف می‌دانند حتی ساعت ۱۱ شب به ایمیل پاسخ دهند. این دیگر نظارت بیرونی نیست، خودآزمایی است (S3)».
نظارت همتایان در بسترهای دیجیتال	۱۰	«در گروه‌های تلگرامی و ایتا، همه می‌بینند که کی پیام را «دیده» و کی پاسخ نداده. این خودش یک فشار اجتماعی غیررسمی است (H2)».

¹ Credibility

² Peer Review

³ Member Checking

⁴ Transferability

⁵ Dependability

⁶ Audit Trail

⁷ Confirmability

⁸ Reflexivity

ناتوانی قوانین موجود در تنظیم نظارت دیجیتال	۱۳	«قانون کار ما در دهه ۶۰ نوشته شده. در آن زمان کسی فکر نمی کرد که یک روزی کارفرما بخواهد از طریق اینترنت کارگر را زیر نظر بگیرد. خلاً قانونی مطلق داریم (L3)».
---	----	---

نقل قول شاخص از مشارکت کننده (S1) جامعه شناس کار با ۱۴ سال سابقه):

«فکر می کنم مهم ترین تحولی که کرونا در دنیای کار ایجاد کرد، نه تغییر مکان کار که تغییر شکل نظارت بود. در کارخانه، ناظر انسانی بود که گاهی غفلت می کرد، گاهی چشم پوشی می کرد، گاهی با کارگر همدلی می کرد. اما الگوریتم هیچ کدام از اینها را ندارد. الگوریتم خستگی ندارد، خطا ندارد، رحم ندارد. این سخت ترین شکل نظارت در تاریخ کار است. و بدتر اینکه کارگر نمی تواند از زیر آن در برود، چون الگوریتم در تمام لحظات کار او را ارزیابی می کند. این را من «پانوپتیک دیجیتال» می نامم (S1)».

مضمون اصلی ۲: «خصوصی سازی هزینه های تولید و نامرئی شدن استثمار»

این مضمون با ۵۴ کد (حدود ۱۶٪) دومین مضمون پربسامد بود. مشارکت کنندگان به شدت نسبت به انتقال هزینه های دورکاری به کارگر معترض بودند.

مضامین فرعی

کد فرعی	تعداد ارجاع	نقل قول نمونه
«خصوصی سازی پنهان» هزینه های انرژی و اینترنت	۱۴	«کارفرما می گوید برو خانه کار کن، اما قبض برق و اینترنت را من نمی دهم. این یعنی من بخشی از دستمزدت را کم کرده ام (L2)».
استهلاک تجهیزات شخصی به عنوان هزینه پنهان	۱۱	«لپ تاپ شخصی خود را می ببری خانه، روزی ۸ ساعت کار می کنی، بعد از یک سال لپ تاپ خراب می شود. چه کسی باید لپ تاپ جدید بخرد؟ کارگر (H1)».
عادی سازی تحمیل هزینه ها به کارگر	۱۲	«کارفرمایان این هزینه ها را به عنوان «هزینه شخصی» قلمداد می کنند. اما اینها در واقع هزینه تولید است. تفاوتی ندارد که کارگر در کارخانه باشد یا در خانه (S4)».
کاهش ضمنی دستمزد واقعی	۱۰	«دستمزد اسمی شاید تغییر نکرده، اما دستمزد واقعی (قدرت خرید) کاهش یافته چون کارگر مجبور است بخشی از درآمدش را صرف هزینه های دورکاری بکند (L4)».
عدم وجود رویه شفاف برای جبران هزینه ها در ایران	۷	«در پرتغال قانون دارد که کارفرما باید هزینه اینترنت و برق را بدهد. در ایران نه قانون دارد نه رویه. هر چی توافق کنند (L3)».

نقل قول شاخص از مشارکت کننده (H3 مشاور HR با ۱۶ سال سابقه):

«این را صریح بگویم: کارفرمایان ایرانی از دورکاری خوشحال ترین افراد هستند. چرا؟ چون هم اجاره دفترشان کاهش یافته، هم هزینه برق و آب و اینترنتشان کم شده، هم کارگر اضافه کاری می کند که ثبت نمی شود. کارفرما سه برابر سود کرده، کارگر اما ضرر کرده. فقط قبض برق و اینترنت کارگر در دوران کرونا حداقل ۳۰ تا ۴۰ درصد افزایش یافت. این یعنی کاهش مستقیم دستمزد. هیچ کس هم نیست که این را جبران کند (H3)».

مضمون اصلی ۳: «فروپاشی مرزهای عمومی-خصوصی و بحران هویت»

این مضمون با ۴۷ کد (حدود ۱۴٪) سومین مضمون بود. مشارکت کنندگان به پیامدهای روانی-اجتماعی درهم آمیختگی کار و زندگی اشاره کردند.

مضامین فرعی

کد فرعی	تعداد ارجاع	نقل قول نمونه
تعارض نقش های شغلی و خانوادگی	۱۳	«کارگر در خانه هم باید به بچه رسیدگی کند، هم جلسه کاری داشته باشد. این دو با هم جمع نمی شوند. نتیجه: استرس و احساس گناه نسبت به هر دو طرف (S2)».
فرسایش مرزهای زمانی و «کار بی پایان»	۱۴	«وقتی میز کارت توی اتاق خوابت است، کار هیچ وقت تمام نمی شود. ایمیل می آید، باید جواب بدهی. پیام می آید، باید بخوانی (H4)».
افزایش فرسودگی شغلی و اختلالات روانی	۱۲	«مارهای جهانی می گوید شیوع اضطراب و افسردگی در دوران کرونا ۲۵ درصد افزایش یافته. سهم دورکاری در این افزایش چقدر است؟ خیلی زیاد (S3)».

تأثیر متفاوت بر زنان و گروه‌های آسیب‌پذیر	۸	«زنان در دورکاری دوچندان آسیب می‌بینند. چون هم انتظارات شغلی دارند، هم مسئولیت سنتی خانه‌داری. دورکاری برای خیلی از زنان تبدیل به «دوشیفت کاری» شده (L2)».
---	---	--

نقل قول شاخص از مشارکت‌کننده (H2 مدیر HR سازمان دولتی با ۹ سال سابقه):

«یکی از کارمندهای ما که مادر دو بچه بود، در مصاحبه خروجی به من گفت: «آقای مدیر، من دیگر نمی‌دانم صبح که از خواب بیدار می‌شوم، یک کارمند هستم یا یک مادر. لپ‌تاپم را که باز می‌کنم، کارمند می‌شوم. بچه‌ام که گریه می‌کند، مادر می‌شوم. این جابه‌جایی آنقدر سریع است که انگار نه نقش کارمند را دارم، نه نقش مادر را درست انجام می‌دهم.» این حرف مرا به فکر فروبرد. دورکاری به اسم انعطاف، برای خیلی‌ها تبدیل به «انعطاف‌پذیری اجباری» شده است (H2)».

مضمون اصلی ۴: «بحران مشروعیت قوانین کار سنتی»

این مضمون با ۴۳ کد (حدود ۱۳٪) چهارمین مضمون بود. مشارکت‌کنندگان به شدت از ناتوانی قوانین موجود در پاسخگویی به چالش‌های دورکاری انتقاد کردند.

مضامین فرعی

کد فرعی	تعداد ارجاع	نقل قول نمونه
قانون کار ایران متعلق به «دوران پیشا-دیجیتال» است	۱۲	«قانون کار ایران در سال ۱۳۶۹ نوشته شده. اینترنت هنوز به ایران نیامده بود. موبایل نبود. ایمیل نبود. چطور انتظار داریم این قانون پاسخگوی دورکاری باشد؟ (L1)»
ماده ۳۸ قانون کار: «یک ماده برای یک دنیای جدید»	۱۱	«فقط یک ماده به اسم ماده ۳۸ داریم که گفته: «می‌شود دورکاری کرد». همین. نه اینکه چطور، با چه ضوابطی، کی مسئول است، چه هزینه‌هایی دارد. یک ماده برای تمام این دنیای جدید!» (L4)
خلاف قانونی در حوزه بیمه حوادث دورکاری	۱۰	«اگر کارگری در خانه پایش بشکند، آیا حادثه ناشی از کار است؟ ما در سازمان تأمین اجتماعی با این ابهامات زیادی مواجهیم. چون قانون دقیقاً مشخص نکرده (L3)».
فقدان رویه قضایی منسجم	۶	«دادگاه‌های کار هم نمی‌دانند با این پرونده‌ها چه کنند. یک قاضی رأی به نفع کارگر می‌دهد، قاضی دیگر برعکس. رویه قضایی واحدی شکل نگرفته (L2)».
عدم همراهی قوانین با تحولات اجتماعی	۴	«جامعه تغییر کرده، اما قانون تغییر نکرده. این شکاف هر روز بزرگتر می‌شود. نتیجه: مردم قانون را دور می‌زنند (S1)».

نقل قول شاخص از مشارکت‌کننده L3 (مشاور وزارت کار با ۱۵ سال سابقه):

«من خودم در جلسات کارشناسی وزارت کار بودم. وقتی بحث دورکاری می‌شود، همه می‌گویند «باید قانون اصلاح شود». اما هیچ کس دقیقاً نمی‌داند چطور. مشکل این است که قانون کار ما از یک مدل ذهنی خیلی قدیمی پیروی می‌کند: مدل «کارگر-کارخانه». این مدل فرض می‌کند کارگر در یک مکان فیزیکی مشخص، زیر نظر مستقیم کارفرما، در ساعات مشخص کار می‌کند. اگر یکی از این فرض‌ها تغییر کند، کل نظام حقوقی فرو می‌ریزد. الان هر سه فرض تغییر کرده: محل کار تغییر کرده (خانه)، نظارت تغییر کرده (الگوریتمی)، زمان کار تغییر کرده (سیال). پس طبیعی است که قانون کار جواب ندهد (L3)».

مضمون اصلی ۵: «شکاف نسلی در پذیرش و مدیریت دورکاری»

این مضمون با ۳۲ کد (حدود ۹٪) پنجمین مضمون بود. مشارکت‌کنندگان به تفاوت چشمگیر نسل‌ها در مواجهه با دورکاری اشاره کردند.

مضامین فرعی

کد فرعی	تعداد ارجاع	نقل قول نمونه
تفاوت در مهارت‌های دیجیتال میان نسل‌ها	۱۰	«مدیران قدیمی‌تر با نرم‌افزارهای ارتباطی مشکل دارند. از طرف دیگر، کارگران جوان ابزارهای دیجیتال را خیلی راحت‌تر قبول می‌کنند (H1)».

«نسل جدید مرزهای شفاف می‌خواهد. می‌گویند ساعت کار من ۸ صبح تا ۴ عصر است. بعد از آن مزاحم من نشوید. مدیران قدیمی می‌گویند «ما که همیشه در دسترس بودیم.»» (H4)	۸	تفاوت در انتظارات از تعادل کار-زندگی
«مدیری که ۳۰ سال عادت کرده کارمند را در اتاقش ببیند و به او بگوید چه کار کند، نمی‌تواند یک شبه رهبر از راه دور شود. این شکاف نسلی خیلی جدی است (H3).»	۷	مقاومت مدیران مسن در برابر تغییر سبک رهبری
«به مدیران مسن باید آموزش داد که اعتماد کنند، که کار از راه دور هم قابل کنترل است. اما خیلی‌ها این آموزش را نمی‌پذیرند (H2).»	۷	نیاز به آموزش مهارت‌های نرم برای نسل قدیم

نقل قول شاخص از مشارکت‌کننده (H1 مدیر HR شرکت خصوصی با ۱۱ سال سابقه):

«یک تجربه واقعی بگویم. در شرکت ما، مدیر بازاریابی آقای حدوداً ۵۵ ساله بود. وقتی کرونا آمد و همه مجبور به دورکاری شدند، این مدیر واقعاً کلافه شد. مدام می‌گفت: «من نمی‌بینم‌شون، نمی‌دونم دارن چیکار می‌کنن». فشار می‌آورد که همه ۲۴ ساعته آنلاین باشند. نتیجه چه شد؟ بهترین کارمندهای جوان تیم یک دفعه استعفا دادند. گفتند ما زیر این فشار روانی نمی‌مانیم. خلاصه، شرکت بهترین نیروهایش را از دست داد. شکاف نسلی در مدیریت دورکاری یک مسئله حیاتی است. مدیرانی که نمی‌توانند از راه دور رهبری کنند، سازمان را نابود می‌کنند (H1).»

مضمون اصلی ۶: "ضرورت بازتعریف قراردادهای کار و حمایت‌های اجتماعی"

این مضمون با ۳۸ کد (حدود ۱۱٪) ششمین مضمون بود. مشارکت‌کنندگان به طور مفصل راهکارهای خود را برای اصلاح وضعیت موجود ارائه دادند.

مضامین فرعی

نقل قول نمونه	تعداد ارجاع	کد فرعی
«قبل از هر چیز، حق قطع ارتباط باید قانونی شود. کارگر باید بداند از یک ساعت به بعد مجبور نیست جواب بدهد. این حق اساسی در ایران وجود ندارد (L4).»	۱۰	تصویب «حق قطع ارتباط» به عنوان اولین گام
«وزارت کار باید نمونه قراردادهای استاندارد را منتشر کند. قراردادی که در آن محل کار، ساعات کار، نحوه جبران هزینه‌ها و بیمه حوادث صریحاً ذکر شده باشد (L2).»	۹	تدوین قراردادهای استاندارد دورکاری
«سازمان تأمین اجتماعی باید با یک بخشنامه اعلام کند که حوادث در خانه در ساعات کاری، حادثه ناشی از کار محسوب می‌شود. این خیلی مهم است.» (L3)	۸	شفاف‌سازی پوشش بیمه حوادث دورکاری
«باید به مدیران آموزش داد که دورکاری را مدیریت کنند. نه با فشار و کنترل، بلکه با اعتماد و خروجی‌گیری (H4).»	۷	آموزش مدیران برای رهبری از راه دور
«راننده اسنپ یا تپسی هم کارگر است. باید بیمه داشته باشد، حق سنوات داشته باشد. اینها شهروند درجه دو نیستند (L1).»	۴	ایجاد نظام تأمین اجتماعی منعطف برای کارگران پلتفرمی

نقل قول شاخص از مشارکت‌کننده (S2 جامعه‌شناس کار با ۱۰ سال سابقه):

«از منظر جامعه‌شناسی، آنچه در حال رخ دادن است یک «جنگ وضعیت» است. کارفرمایان می‌خواهند وضعیت موجود (سود بالا، هزینه پایین) حفظ شود. کارگران می‌خواهند حمایت‌های از دست رفته را برگردانند. قانون‌گذار باید در این جنگ نقش «داور» را بازی کند و موازنه را برقرار کند. اما برای این کار، اول باید بداند که واقعیت چیست. متأسفانه قانون‌گذار ما هنوز باور نکرده که دورکاری یک تحول ساختاری است، نه یک پدیده موقتی. تا این باور تغییر نکند، هیچ قانون مفیدی تصویب نخواهد شد. پیشنهاد من این است: یک «پکیج اصلاحی» شامل ۵ قانون تصویب شود: حق قطع ارتباط، قرارداد استاندارد دورکاری، شفافیت بیمه حوادث، آموزش مدیران، و حمایت از کارگران پلتفرمی. این پنج ضلعی می‌تواند معادله را به نفع عدالت اجتماعی تغییر دهد (S2).»

بحث و تفسیر یافته‌ها

تأیید نظریه «شکاف قانون و جامعه» (پاوندر)

یافته‌های مصاحبه با متخصصان به وضوح نظریه «قانون در کتاب‌ها» و «قانون در عمل» راسل پاوندر را تأیید می‌کند. همان‌طور که مشارکت‌کننده L3 اشاره کرد، قوانین کار ایران در دهه ۱۳۶۰ بر اساس مدل «کارگر-کارخانه» تدوین شده‌اند و قادر به پاسخگویی به واقعیت دورکاری نیستند. این شکاف به حدی رسیده که می‌توان از «بحران مشروعیت» نظام حقوقی کار سخن گفت.

ظهور «نظارت مایع» و «پانونوپتیک دیجیتال»

یافته‌های مضمون اول (گذار از نظارت فیزیکی به الگوریتمی) نشان‌دهنده ظهور شکل جدیدی از نظارت است که می‌توان آن را «نظارت مایع» نامید (برگرفته از مفهوم «مدرنیته مایع» زیگمونت باومن). بر خلاف نظارت سنتی که محدود به مکان و زمان خاصی بود، نظارت در دورکاری سیال، فراگیر و درون‌ساز شده است. مشارکت‌کننده S1 این پدیده را «پانونوپتیک دیجیتال» نامید؛ اشاره به مفهوم «پانونوپتیک» فوکو که در آن زندانیان به دلیل احتمال همیشگی دیده شدن، خود را کنترل می‌کنند.

«استثمار نامرئی» به مثابه شکل جدید بهره‌کشی

مضمون دوم (خصوصی‌سازی هزینه‌ها) نشان می‌دهد که دورکاری شکل جدیدی از استثمار نامرئی را ایجاد کرده است. برخلاف کارخانه که استثمار در قالب «کم‌دستمزدی و زیادکاری» قابل مشاهده بود، در دورکاری استثمار از طریق انتقال هزینه‌های تولید به کارگر و نامرئی شدن اضافه‌کاری رخ می‌دهد. مشارکت‌کننده H3 به درستی این را «سه‌برابر شدن سود کارفرما و ضرر کارگر» توصیف کرد.

«بازساخت بنیادین رابطه کار-زندگی»

مضمون سوم (فروپاشی مرزهای عمومی-خصوصی) نشان‌دهنده تغییرات عمیق در ساختار زندگی روزمره است. دورکاری آنچه «آنتونی گیدنز» «جدایی فضا-زمان» می‌نامید را معکوس کرده است. در دوران مدرن، فضا و زمان از هم جدا شدند (می‌توانی در جایی باشی و با جای دیگر ارتباط داشته باشی). اما در دورکاری، نه فضا (خانه=کار) و نه زمان (کار=استراحت) هیچ مرز روشنی ندارند. این «وحدت بازگشته فضا-زمان» منبع اصلی بحران هویت و فرسودگی شغلی است.

شکاف نسلی و «منازعه بین‌نسلی» در محیط کار

مضمون پنجم (شکاف نسلی) نشان می‌دهد که دورکاری نه فقط یک چالش فنی، که یک منازعه بین‌نسلی است. نسل جوان (نسل Z) اوایل هزاره (مرزهای شفاف کار-زندگی، انعطاف و استقلال می‌خواهد. نسل قدیم‌تر (بیبی‌بومرها و نسل X) به نظارت مستقیم و حضور فیزیکی عادت کرده است. این شکاف اگر مدیریت نشود، می‌تواند منجر به خروج استعدادها از سازمان‌های سنتی شود.

نتیجه‌گیری و پیشنهادهای برگرفته از مصاحبه با متخصصان

جمع‌بندی یافته‌ها

مصاحبه با ۱۲ متخصص در سه حوزه حقوق کار، جامعه‌شناسی کار و مدیریت منابع انسانی نشان داد که دورکاری در ایران با شش چالش اساسی مواجه است: (۱) گذار به نظارت الگوریتمی و فرهنگی، (۲) خصوصی‌سازی هزینه‌های تولید، (۳) فروپاشی مرزهای عمومی-خصوصی، (۴) بحران مشروعیت قوانین موجود، (۵) شکاف نسلی در مدیریت دورکاری، و (۶) ضرورت بازتعریف قراردادهای حمایت‌ها.

پیشنهادهای اولویت‌دار (بر اساس اجماع متخصصان)

با تجمیع نظرات متخصصان، پیشنهادهای زیر به ترتیب اولویت استخراج شد:

اولویت	پیشنهاد	توضیح	تعداد موافقان (از ۱۲)
۱	تصویب قانون «حق قطع ارتباط»	جریمه تماس‌های خارج از ساعت کاری	۱۱ نفر
۲	تدوین قراردادهای استاندارد دورکاری	تعیین محل کار، ساعات کار، جبران هزینه‌ها، بیمه	۱۰ نفر
۳	شفاف‌سازی پوشش بیمه حوادث دورکاری	بخشنامه سازمان تأمین اجتماعی	۹ نفر

۴	الزام به جبران هزینه‌های اینترنت و برق	حداقل بخشی از هزینه‌ها توسط کارفرما	۸ نفر
۵	آموزش مدیران برای رهبری از راه دور	دوره‌های مهارت‌های نرم و اعتمادسازی	۸ نفر
۶	اصلاح ماده ۳۸ قانون کار	افزودن تبصره‌های اجرایی	۷ نفر
۷	ایجاد رصدخانه ملی تحولات کار	جمع‌آوری داده‌های تجربی	۶ نفر
۸	حمایت قانونی از کارگران پلتفرمی	تحت پوشش بیمه و حداقل دستمزد	۵ نفر

محدودیت‌های پژوهش

محدودیت‌ها: (۱) تعداد محدود مشارکت‌کنندگان (۱۲ نفر) هرچند با اشباع نظری، اما قابلیت تعمیم آماری ندارد. (۲) تمرکز بر متخصصان تهران و چند کلانشهر (عدم پوشش متخصصان شهرهای کوچک). (۳) عدم مصاحبه با کارفرمایان (تمرکز بر متخصصان مستقل).

پیشنهاد برای پژوهش‌های آینده: (۱) انجام پژوهش کمی با نمونه بزرگتر برای سنجش میزان شیوع چالش‌ها. (۲) مصاحبه با کارگران دورکار (نه فقط متخصصان) برای ثبت تجربیات زیسته. (۳) پژوهش تطبیقی میان ایران و کشورهای منطقه (ترکیه، مالزی، امارات). (۴) ارزیابی اثربخشی قوانین دورکاری در کشورهای پیشرو برای الگوبرداری.

سخن پایانی

به قول یکی از مشارکت‌کنندگان: «(S2) آینده کار، دیگر آینده حضور فیزیکی تمام‌وقت در اداره نیست. آینده کار، ترکیبی از دورکاری و حضور است. اگر قوانین ما امروز بازنگری نشوند، فردا با بحران بزرگ‌تری مواجه خواهیم شد.» جامعه‌شناسی حقوقی به ما می‌آموزد که قانون اگر نتواند خود را با تحولات اجتماعی تطبیق دهد، به حاشیه رانده می‌شود و شهروندان به دنبال راه‌های غیررسمی برای تنظیم روابط خود می‌گردند. دورکاری این فرصت را به نظام حقوقی ایران داده است که از «قانون پاسخ‌ده» به «قانون پیش‌بینی‌کننده» گذار کند. استفاده از این فرصت یا از دست دادن آن، انتخابی است که قانون‌گذار و قوه مجریه امروز با آن مواجه هستند.

منابع

- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.
- Braverman, H. (1974). *Labor and Monopoly Capital*. New York: Monthly Review Press.
- Carboom Content Team. (2011). *Everything You Need to Know About Teleworking in Labor Law*.
- Castells, M. (2010). *The Rise of the Network Society* (2nd ed.). Oxford: Wiley-Blackwell.
- Ehrlich, E. (1936). *Fundamental Principles of the Sociology of Law*. Cambridge: Harvard University Press.
- Elias, Norbert. (2011). *Legal Sociology*. Translated by Gholamreza Khadivi. Tehran: Nay Publishing.
- Entebbe News Agency. (2011). Portuguese Parliament Resolution; Managers' Messaging to Employees after Working Hours is Prohibited.
- Fisher Phillips LLP (2025). "COVID-19 and the Fair Labor Standards Act Questions and Answers", U.S. Department of Labor Wage & Hour Division.
- Foucault, M. (1977). *Discipline and Punish*. New York: Pantheon Books.
- Giddens, A. (1990). *The Consequences of Modernity*. Stanford: Stanford University Press.
- Good Lawyers. (1404). *Teleworking Laws — Employee and Employer Rights in Teleworking*.
- Haghighi, Hamidreza; Pourasmaeil, Leila; Nazari, Farideh; Zandiyeh, Sadegh. (2010). Review and Analysis of the Advantages and Disadvantages of Teleworking in Executive Agencies. The Sixth International Conference on Interdisciplinary Studies of the Humanities and Islamic Sciences of Iran.
- ILO & WHO. (2022). *Healthy and safe teleworking*. Geneva: ILO and WHO.

- ILO. (2021). Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond. Geneva: ILO.
- Labor Law of the Islamic Republic of Iran. (19369 with subsequent amendments).
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Beverly Hills: Sage.
- Mojtahedi, Mohammad Reza; Soleimani Dinani, Maedeh (1403). Teleworking and its Recognition as an Essential Right, with a Comparative Approach. *Comparative Public Law*, University of Qom.
- Momeni, Hanieh. (1404). Teleworking Laws in Iran.
- Moradi, Behzad; Shabaniya Mansour, Mehdi; Estavar Sangari, Korosh; Sedaghati, Keyvan (2024). A Jurisprudential and Legal Study of the Adaptability of Iranian Labor Law to Emerging Occupations. *Scientific-Research Quarterly*.
- Pau Law Institute (1403). *Legal Challenges of Teleworking: Employment Contracts in the Digital Age*.
- Pound, R. (1910). Law in Books and Law in Action. *American Law Review*, 44, 12-36.
- Salehi, Hadi; Taheripour, Fatemeh (2010). The Right to Disconnect as a Fundamental Right: A Comparative Study and Reflection on the Legal Void in Iran. *Comparative Studies of the Laws of Islamic Countries*.
- Social Security Law of the Islamic Republic of Iran. (2015 with Subsequent Amendments).
- Solov & Teitell (2025). "Navigating Workers' Compensation for Remote Employees in California".
- Vacchiano, M., et al. (2025). Mediating effects of social support between telework and well-being. *BMJ Open*, 15(1), e089828.
- Vakilyar. (1404). The Effect of Workplace Changes by Workers on Employer Responsibility.
- Verdictt, G. (2021). The impact of COVID-19 on labour law. *European Labour Law Journal*, 12(3), 356-374.
- WHO. (2022). *Global mental health at work*. Geneva: WHO.