

## ویزای دورکاری در اسپانیا

اسپانیا از ۱۰ ژوئن ۲۰۲۵ ویزای دیجیتال نومد (یعنی افرادی که با استفاده از فناوری و اینترنت، از راه دور کار می‌کنند) را برای حرفه‌ای‌های غیراروپایی معرفی کرد. این ویزا به افرادی که برای شرکت‌های خارجی، کار یا برای مشتریان بین‌المللی آزادکاری می‌کنند، اجازه اقامت قانونی می‌دهد؛ مشروط بر اینکه درآمد از منابع اسپانیایی بیش از ۲۰ درصد کل درآمدشان نباشد.

متقاضیان واجد شرایط باید دارای مدرک دانشگاهی یا سه سال تجربه حرفه‌ای باشند و حداقل درآمد ماهانه ۲۷۶۰ یورو برای افراد مجرد، ۳۷۹۷ یورو برای زوج‌ها و مبالغ اضافی برای افراد تحت تکفل داشته باشند. مدارک مورد نیاز شامل پاسپورت معتبر، قرارداد کاری، گواهی عدم سوء پیشینه، بیمه درمانی و مدرک اقامت است.

این ویزا دو مسیر دارد: اقامت یک‌ساله برای درخواست از خارج یا سه سال برای درخواست از داخل اسپانیا، با امکان تمدید تا پنج سال. مزایا شامل همراهی خانواده، امکان سفر در حوزه شنگن و دسترسی به سیستم بهداشت اسپانیا است. قانون «یکام» نیز نرخ مالیاتی ثابت ۲۴ درصد را برای شش سال ارائه می‌دهد. قانون یکام (Beckham Law) یک سیاست مالیاتی در اسپانیا است که در سال ۲۰۰۵ معرفی شد و به افراد خارجی که به‌عنوان نیروی کار حرفه‌ای در اسپانیا مشغول به کار می‌شوند، امکان می‌دهد از نرخ مالیاتی ثابت ۲۴ درصد بر درآمد حاصل از منابع اسپانیایی (تا سقف ۶۰۰ هزار یورو) به مدت حداکثر شش سال بهره‌مند شوند. این قانون به نام دیوید یکام، فوتبالیست مشهور انگلیسی، نامگذاری شد؛ زیرا او در زمان پیوستن به رئال مادرید در سال ۲۰۰۳ از مزایای مالیاتی مشابهی استفاده کرد. هدف این قانون جذب استعداد‌های بین‌المللی، از جمله حرفه‌ای‌ها و ورزشکاران، به اسپانیا است.

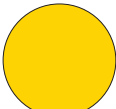
## رونق دورکاری در ایالات متحده

بازار کار دورکاری در آمریکا در سه‌ماهه دوم سال ۲۰۲۵ شاهد رشد ۸ درصدی آگهی‌های شغلی کاملاً دور کار بوده است. این رشد نشان‌دهنده تثبیت دورکاری به‌عنوان بخش ثابت نیروی کار جهانی است که در حوزه‌هایی مانند فناوری اطلاعات، مدیریت پروژه، فروش، عملیات و پزشکی و سلامت پیشزاست؛ به‌ویژه، آگهی‌های شغلی فناوری اطلاعات دو برابر شده و آموزش و پرورش بیش از ۲۰ درصد رشد داشته است.

مشاغل دور کار با درآمد بالا نیز در حال افزایش است. موقعیت‌هایی مانند مدیر ارشد محصول (۱۳۴ هزار دلار) و مهندس نرم‌افزار ارشد (۱۳۰ هزار دلار) در صدر قرار دارند و نشان‌دهنده تمرکز بر رهبری استراتژیک و فنی، به‌ویژه در حوزه‌های نرم‌افزار به‌عنوان سرویس (SaaS) و فین‌تک هستند. با این حال، مشاغل سطح مبتدی تنها ۶ درصد آگهی‌ها را تشکیل می‌دهند؛ زیرا شرکت‌ها به دنبال حرفه‌ای‌های باتجربه هستند.

مشاغل «کار از هر مکان» (WFA)، اگرچه تنها ۵ درصد آگهی‌ها را شامل می‌شوند، به‌دلیل رقابت جهانی در زمینه‌هایی مانند مدیریت موفقیت مشتری و علم داده بسیار مورد توجه هستند. با وجود کاهش ۹ درصدی در برخی بخش‌ها، روند کلی نشان‌دهنده ماندگاری دورکاری است.

با کم‌رنگ شدن اهمیت مکان، مهارت‌ها در مرکز توجه قرار دارند. از مهندسان نرم‌افزار تا مدیران پروژه، حرفه‌ای‌های سراسر جهان می‌توانند از بازار رو به رشد دورکاری آمریکا بهره‌مند شوند و آینده کار را با انعطاف‌پذیری و فرصت‌های جدید تعریف کنند.



مهدیه بخششی

مترجم

## ۶۶

## دورکاری والدین حضور در خانه را افزایش می‌دهد و به بهبود نمرات کودکان کمک می‌کند اما نابرابری آموزشی همچنان پابرجاست

پیامدهای آن جهانی است. در بسیاری از کشورها، سیاست‌گذاران هنوز دورکاری را صرفاً از منظر بهره‌وری، رضایت شغلی یا کاهش ترافیک و آلودگی می‌سنجند. اما این تحقیق نشان می‌دهد که سیاست‌های کاری، با چند واسطه، می‌توانند به سیاست‌های آموزشی تبدیل شوند.

برای مثال، دولت‌ها می‌توانند مشوق‌هایی به شرکت‌ها ارائه دهند تا امکان دورکاری را در مشاغل بیشتری فراهم کنند. یا برنامه‌هایی طراحی کنند تا خانواده‌های کم‌درآمد هم بتوانند از مزایای حضور والدین در خانه بهره‌مند شوند. همچنین مدارس می‌توانند با درک بهتر شرایط خانوادگی، نحوه مشارکت والدین را متناسب‌سازی کنند.

در عصر پسا کرونا، دورکاری دیگر یک «امتیاز ویژه» نیست؛ بخشی از واقعیت زندگی میلیون‌ها نفر است. اما اگر عدالت آموزشی را جدی بگیریم، باید مطمئن شویم که این واقعیت جدید، تنها به نفع برخی تمام نمی‌شود.

منبع: iza.org

قرار داشتند، بیشترین سود را از حضور والدین در خانه و همراهی تحصیلی بردند. به‌این‌ترتیب، امتیازی که می‌توانست ابزاری برای کاهش شکاف آموزشی باشد، در عمل به عاملی برای تعمیق آن تبدیل شد.

این یافته نگران‌کننده است؛ به‌ویژه برای کشورهایی که در پی کاهش شکاف تحصیلی میان طبقات مختلف اجتماعی‌اند؛ چرا که خانواده‌های کم‌درآمد اغلب در مشاغل مشغولند که نه امکان دورکاری دارند، نه انعطاف‌پذیری زمانی و نه منابعی برای پشتیبانی از آموزش فرزندان. در نتیجه، فرزندان این خانواده‌ها نه‌تنها از حمایت مستقیم والدین محروم‌اند، بلکه از مزیت ساختاری جدیدی که به طبقات متوسط و بالا تعلق گرفته نیز بی‌بهره می‌مانند. اگر دسترسی به دورکاری به همین شکل نابرابر باقی بماند، دورکاری می‌تواند نابرابری آموزشی بین نسل‌ها را افزایش دهد، نه کاهش.

### راهی برای سیاست‌گذاران

پژوهش حاضر با آن که در هلند انجام شده، اما

این در حالی است که برای والدین، نه نرخ اشتغال تغییر کرد، نه ساعات کار کاهش یافت، و نه درآمد دچار افت شد. مادران و پدران همچنان در بازار کار فعال ماندند، اما با حضور بیشتر در خانه و مشارکت مؤثرتر در فرایند یادگیری فرزندان.

پاسکال آشار، یکی از نویسندگان این تحقیق، می‌گوید: «ما همیشه دورکاری را ابزاری برای رفاه شغلی در نظر گرفته‌ایم، اما اکنون می‌بینیم که دورکاری یک ابزار آموزشی هم هست؛ حتی اگر ناخواسته و نادانسته چنین نقشی ایفا کرده باشد.»

### دورکاری، شکاف را عمیق‌تر کرد

برخلاف آنچه انتظار می‌رفت، دورکاری به کاهش نابرابری آموزشی کمکی نکرد. شرکت‌هایی که امکان دورکاری را فراهم کردند، عمدتاً در اختیار کارکنان تحصیلکرده و پردرآمد بودند. در همین شرکت‌ها نیز افراد با تحصیلات بالاتر بیشتر از دیگران از این امکان بهره‌مند شدند. این نابرابری شغلی به خانه هم سرایت کرد: فرزندان این والدین که از قبل در موقعیت بهتری

در بسیاری از خانه‌ها، دورکاری والدین به صحنه‌ای رایج تبدیل شده است: لپ‌تاپ روی میز آشپزخانه، جلسات کاری مجازی و هم‌زمان حضور در کنار فرزندان هنگام انجام تکالیف مدرسه. این تصویر که در دوران پاندمی کرونا به امری عادی بدل شده بود، اکنون و در تابستان ۲۰۲۵ به موضوع پژوهشی دقیق و گسترده در هلند بدل شده است؛ پژوهشی که نشان می‌دهد تغییر میز کار والدین، به‌واقع می‌تواند مسیر تحصیلی فرزندان را نیز تغییر دهد.

در جهانی که دورکاری به بخشی دائمی از بازار کار تبدیل شده، تمرکز اغلب بر بهره‌وری، سلامت روان یا اقتصاد خانوار بوده است. اما پژوهش تازه‌ای نشان می‌دهد که این تغییر بنیادین در شیوه کار، تأثیری عمیق‌تر از تصور دارد: یادگیری کودکان.

### مزیتی پنهان اما پایدار

سه اقتصاددان از دانشگاه‌های پاریس، کرنل و لندن با بررسی داده‌های رسمی هزاران کودک در هلند، نشان داده‌اند که امکان دورکاری برای والدین می‌تواند به بهبود عملکرد تحصیلی کودکان منجر شود. این یافته نه‌تنها مفهومی تازه به سیاست‌های «خانواده‌دوست» می‌بخشد، بلکه نقطه آغاز گفت‌وگویی مهم درباره عدالت آموزشی است.

مطالعه بر نمرات آزمون سراسری دانش‌آموزان ۱۲ ساله متمرکز بود؛ آزمونی که در هلند نقشی کلیدی در تعیین مسیر تحصیلی دانش‌آموز در دبیرستان دارد. پژوهشگران با مقایسه کودکانی که والدینشان امکان دورکاری داشتند، با کودکانی که در شرایط یکسان اما بدون چنین امکانی قرار داشتند، به نتایجی قابل تأمل رسیدند: پیشرفت قابل توجه در نمرات ریاضی و زبان هلندی، کاهش احتمال فرارگیری در پایین‌ترین مسیر تحصیلی؛ آن هم بدون تأثیر منفی بر وضعیت شغلی والدین.

### تصویر آماری سیاست‌ها

کودکانی که والدینشان مجاز به دورکاری بودند، به‌طور میانگین ۹ درصد از یک انحراف معیار بهتر عمل کردند؛ عددی که در ادبیات آموزشی معنادار و چشم‌گیر محسوب می‌شود. همچنین احتمال آن که این کودکان به ضعیف‌ترین مسیر دبیرستانی هدایت شوند، از ۴۷ درصد به ۴۲ درصد کاهش یافته است.

## بازسازی بازار با سیاست فعال

برنامه‌های فعال بازار کار، تلفیقی از آموزش، مشاوره و حمایت درآمدی‌اند که به کاهش بیکاری و بازگشت سریع‌تر کارجویان کمک می‌کنند



مشاوره‌ای جست‌وجوی کار شرکت کند. دولت نیز هزینه‌های اجرایی این چرخه را از طریق مالیات بر شرکت‌ها و درآمد شخصی تأمین می‌کند. مطالعات تجربی نشان داده‌اند ترکیب این سه عامل باعث شده تا بیکاری بلندمدت در دانمارک کمتر از ۲ درصد باشد و بازگشت به کار در کمتر از ۶ ماه محقق شود. نکته مهم‌تر اینکه این مدل باعث حفظ سرمایه انسانی نیروی کار شده؛ یعنی افراد پس از دوره‌های بیکاری، حتی مهارت‌های بالاتری کسب کرده‌اند و در موقعیت‌های شغلی بهتری قرار گرفته‌اند. برای مثال، در بحران مالی ۲۰۰۸، برخلاف بسیاری از کشورهای اروپایی، دانمارک نه‌تنها سقوط اشتغال را تجربه نکرد، بلکه با استفاده از ALMP، بازار کار را ظرف دو سال به ثبات رساند.

**بریتانیا و بازگشت محتاط**  
انگلستان نیز از دهه ۹۰ میلادی به اجرای ALMP روی آورد. طرح‌هایی همچون «برنامه کاری» (Work Hays) خدمات مشاوره‌ای برای جویندگان کار، در کاهش بیکاری نقش بسزایی داشته‌اند. هرچند این کشور برخلاف دانمارک، از حمایت‌های درآمدی سخاوتمندانه برخوردار نیست، اما تجربه‌اش در استفاده از نهادهای واسطه‌ای، مثل «مرکز کار» برای اتصال سریع‌تر افراد به بازار کار، قابل توجه است. تمرکز این کشور بر ایجاد انگیزه از طریق مقررات سخت‌گیرانه برای دریافت مزایا، موجب شده افراد بیکار به سرعت وارد مسیر آموزش، بازآموزی یا اشتغال شوند. پس از همه‌گیری کرونا افزایش بیکاری، دولت بریتانیا مجدداً به سیاست‌های فعال

بازارهای کار در قرن بیست‌ویکم، با چالشی پیچیده روبه‌رو هستند: افزایش نابرابری، جهش‌های تکنولوژیک، مهاجرت و بحران‌های پی‌درپی. پاسخ بسیاری از کشورها به این تحولات، تنها به یارانه یا بیمه بیکاری محدود نمانده، بلکه به سمت برنامه‌هایی هدفمند برای «توانمندسازی جویندگان کار» حرکت کرده‌اند؛ سیاست‌هایی که امروز تحت عنوان برنامه‌های فعال بازار کار شناخته می‌شوند. این سیاست‌ها با آموزش مهارتی، خدمات کارپایی، یارانه استخدام و حتی ایجاد مشاغل عمومی، سعی می‌کنند نه فقط از بیکاران محافظت کنند، بلکه آن‌ها را به‌سرعت به چرخه تولید بازگردانند. تجربه دانمارک، بریتانیا و کشورهای اسکاندیناوی، نشان می‌دهد که ALMP (Active Labour Market Policies) یا سیاست‌های فعال بازار کار در صورت طراحی مناسب و تعهد اجرایی بالا، می‌تواند ابزاری کارآمد در مسیر بازسازی بازار کار باشد.

### دانمارک و مدل ترکیبی

دانمارک در اجرای ALMP به الگویی بین‌المللی تبدیل شده است. این کشور با بهره‌گیری از رویکرد «Flexicurity» (ترکیب انعطاف در استخدام و امنیت اجتماعی یا‌لا) نه‌تنها نرخ بیکاری پایینی دارد، بلکه از نظر رضایت شغلی نیز در میان بالاترین کشورهای جهان است. ویژگی اصلی این الگو، پیوند سه‌جانبه بین انعطاف در اخراج و استخدام، بیمه بیکاری سخاوتمندانه و الزام قانونی برای مشارکت در برنامه‌های فعال بازار کار است. در عمل، کارگر اخراج شده هم از حمایت درآمدی برخوردار می‌شود و هم مجبور است در دوره‌های آموزش یا خدمات