



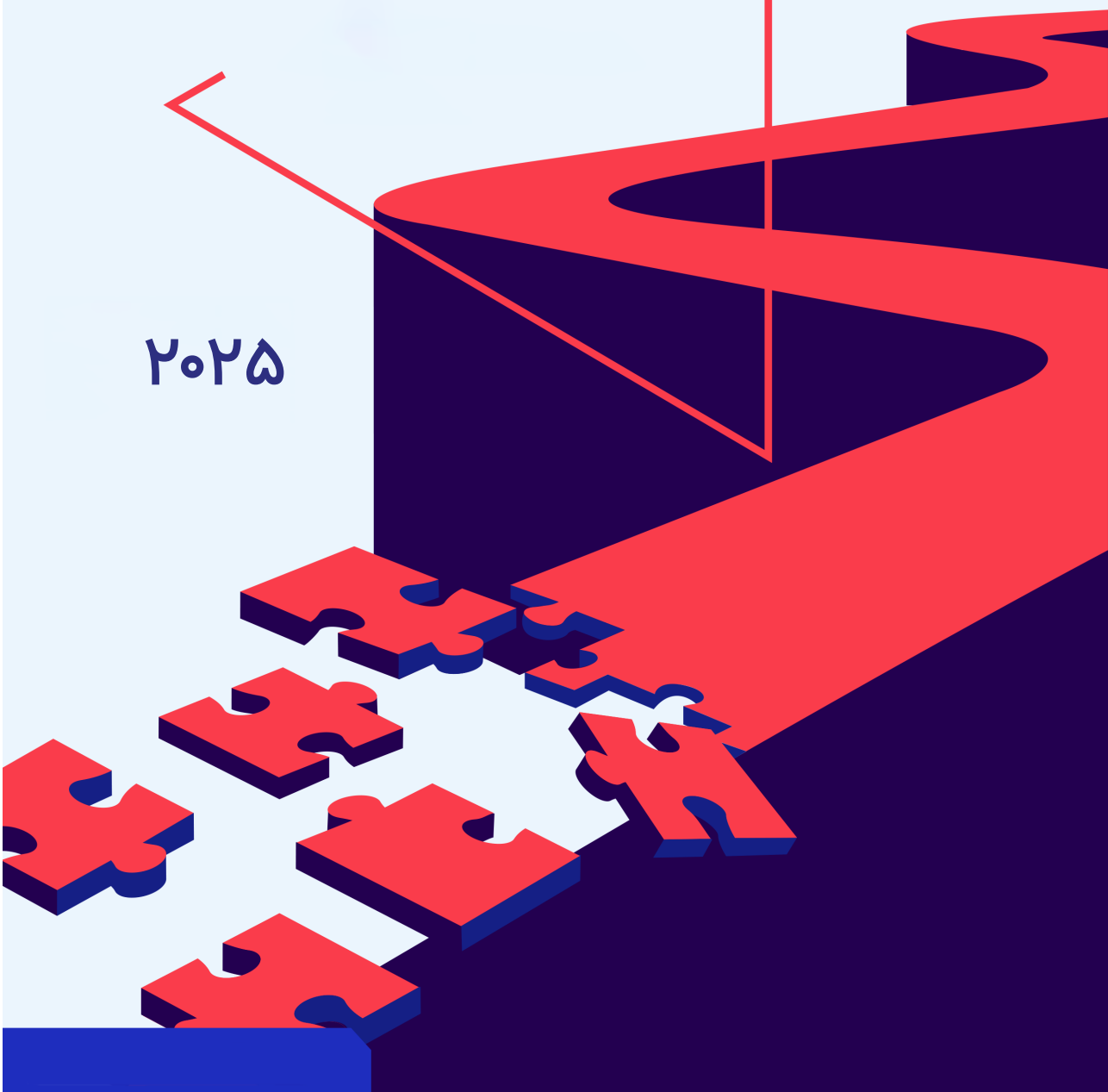
International
Labour
Organization



وضعیت عدالت اجتماعی: روندی در حال تکوین

سازمان بین‌المللی کار (ILO)

۲۰۲۵



سی سال پیش، نمایندگان ۱۸۶ کشور در اولین اجلاس جهانی توسعه اجتماعی در کپنهاگ گرد هم آمدند. اجلاس ۱۹۹۵ بر محوری بودن اشتغال کامل و مولد برای توسعه اجتماعی، و اهمیت آن در ریشه‌کن کردن فقر و شمول اجتماعی تأکید کرد. هدف این اجلاس ایجاد چارچوبی مردم محور برای توسعه اجتماعی در جهانی بود که نیازهای اساسی همچنان برآورده نمی‌شد، فقر ادامه داشت و بیکاری و طرد اجتماعی در حال افزایش بود.

در آستانه دومین اجلاس جهانی توسعه اجتماعی، که در نوامبر به میزبانی قطر برگزار خواهد شد، سازمان بین‌المللی کار (ILO) کوشش خود را برای ارزیابی وضعیت عدالت اجتماعی در جهان و تأمل در پیشرفت‌های صورت گرفته در طول ۳۰ سال گذشته آغاز کرده است. عدالت اجتماعی به این معناست که «همه انسان‌ها، صرف‌نظر از نژاد، عقیده یا جنسیت، حق دارند با برخورداری از آزادی و کرامت، امنیت اقتصادی و فرصت‌های برابر هم رفاه مادی و هم تعالی معنوی خود را پی بگیرند»^۱. عدالت اجتماعی علاوه بر آن‌که یک ضرورت اخلاقی است، به جوامع و اقتصادها امکان می‌دهد منسجم‌تر و مؤثرتر عمل کنند؛ به شکل‌گیری اعتماد یاری می‌رساند، مشروعیت را افزایش می‌دهد و ظرفیت‌های مولد را برای رشد پایدار و فراگیر، صلح و ثبات آزاد می‌سازد.

این گزارش به ارزیابی شاخص‌های کلیدی برای اندازه‌گیری پیشرفت جهانی و چالش‌های جاری در دستیابی به عدالت اجتماعی می‌پردازد و بر اساس این فرض در اساسنامه ILO بنا شده که «صلح جهانی و پایدار تنها در صورتی می‌تواند برقرار شود که مبتنی بر عدالت اجتماعی باشد»^۲.

از سال ۱۹۹۵ تاکنون پیشرفت‌های چشمگیری حاصل شده است؛ جهان ثروتمندتر، سالم‌تر و از نظر آموزشی توانمندتر شده است.

با این حال، پیشرفت در برخی حوزه‌ها همچنان محدود مانده و نابرابری‌های شدید جهانی پابرجاست. بنابراین، علی‌رغم بهبودهای بسیار، سرخوردگی از نهادها گسترده و مداوم است. دولت‌ها، اتحادیه‌های کارگری و بنگاه‌ها با کاهش اعتماد عمومی روبه‌رو هستند؛ وضعیتی که از فرسایش قرارداد اجتماعی حکایت دارد. بسیاری از مردم هرچه بیشتر احساس می‌کنند که از تلاششان پاداشی نمی‌گیرند و جامعه ناعادلانه است.

در این گزارش، سازمان بین‌المللی کار (ILO) وضعیت عدالت اجتماعی در جهان را بررسی می‌کند و برای تداوم پیشرفت در این زمینه، توصیه‌هایی برای اقدام ارائه می‌دهد.

۱. اعلامیه مربوط به اهداف و مقاصد سازمان بین‌المللی کار (۱۹۴۴) (اعلامیه فیلادلفیا)، بخش دوم (الف).

۲. اساسنامه ILO، مقدمه.

ساختن یک جهان عادلانه: چهار رکن بنیادی



چشم‌انداز ILO برای پیشبرد عدالت اجتماعی بر چهار رکن بنا شده است که هر یک در فصل مربوطه مورد بحث قرار گرفته‌اند:

۱. **حقوق و قابلیت‌های بنیادی انسان:** این موارد، اساس عدالت اجتماعی را تشکیل می‌دهند و شامل تضمین آزادی‌ها و حقوق بنیادی هستند.
۲. **دسترسی برابر به فرصت‌ها:** عدالت اجتماعی مستلزم تمرکز بر حذف موانع مشارکت در آموزش، مهارت‌آموزی و دنیای کار است، که افراد را قادر می‌سازد معیشتی مناسب کسب کنند.
۳. **توزیع عادلانه:** هدف این رکن، تضمین سهم عادلانه از مزایای رشد اقتصادی، با توجه ویژه به محروم‌ترین افراد است.
۴. **گذارهای عادلانه:** عدالت اجتماعی در جهانی در حال تغییر شامل به‌کارگیری، تطبیق و تقویت نهادها برای مدیریت عادلانه تغییرات عمده اجتماعی (محیطی، دیجیتال و جمعیتی) است، به‌طوری‌که هیچ‌کس نادیده گرفته نشود.

پیشرفت‌های کلیدی و نابرابری‌های ماندگار از ۱۹۹۵ تا ۲۰۲۵



۱ نفر از ۴ نفر

فاقد دسترسی به آب تمیز است.

۸۰۰ میلیون

نفر با کمتر از ۳ دلار آمریکا در روز زندگی می‌کنند.



۱۳۸ میلیون

کودک ۵ تا ۱۷ ساله در کار کودکان هستند، که تقریباً ۵۰ درصد آن‌ها درگیر کارهای خطرناک هستند.

۱ درصد ثروتمندترین همچنان

۲۰ درصد از درآمد و

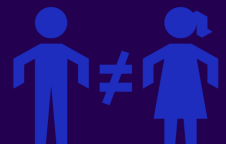
۳۸ درصد از ثروت را کنترل می‌کنند.



نسبت درآمد زنان به مردان در سال ۲۰۲۵، **۷۸ درصد** است.

با روند فعلی، پر شدن شکاف دستمزد

۵۰ تا ۱۰۰ سال طول خواهد کشید.



فصل ۱: حقوق و قابلیت‌های بنیادی انسان

کرد. همه این‌ها اهمیت حق آزادی بیان را به‌عنوان امری حیاتی برای حقوق اجتماعی، سیاسی و اقتصادی تصدیق می‌کنند. اعلامیه کپنهاگ، هم‌صدا با اصول پیشین سازمان بین‌المللی کار و منشور ملل متحد، مجدداً تأکید کرد که توسعه اجتماعی، عدالت اجتماعی، حقوق بشر و صلح و امنیت بین‌المللی عمیقاً در هم تنیده‌اند. این اعلامیه جامعه بین‌المللی را به ترویج اشتغال با کیفیت، حمایت از حقوق کارگران و پاسداری از کنوانسیون‌های کلیدی سازمان بین‌المللی کار متعهد ساخت.

حقوق و قابلیت‌های بنیادی انسان، بنیان ضروری برای دستیابی به عدالت اجتماعی، هم در دنیای کار و هم در جهان گسترده‌تر، هستند. حقوق بشر، حقوق کار و ارتقای قابلیت‌های انسانی، شرایط ضروری برای عدالت اجتماعی هستند. حقوق اساسی بشر در اسناد مختلفی مانند اعلامیه جهانی حقوق بشر (۱۹۴۸)، میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی (۱۹۶۶) و میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی (۱۹۶۶) تدوین شده‌اند. اعلامیه کپنهاگ در مورد توسعه اجتماعی (۱۹۹۵) (بیانیه کپنهاگ)^۱، وابستگی متقابل بین توسعه اجتماعی، حقوق بشر و امنیت بین‌المللی را که بر اساس اعلامیه فیلادلفیا سازمان بین‌المللی کار (۱۹۴۴) و منشور سازمان ملل متحد (۱۹۴۵) بنا شده است، مجدداً تأیید

۱. اعلامیه کپنهاگ سند نهایی نخستین اجلاس جهانی سران برای توسعه اجتماعی است که در سال ۱۹۹۵ در کپنهاگ برگزار شد.

نرخ پایان تحصیلات از سال ۲۰۰۰



ابتدایی
+۱۰%
متوسطه
+۲%

مرگ‌ومیر مرتبط با کار



بیش از **۱۰%** از سال ۲۰۰۰



کار کودکان

از **۲۰.۶%** در سال ۱۹۹۵ به

۷.۸% در سال ۲۰۲۴

بازده سالانه به ازای هر کارگر



➔ **۷۸%** از سال ۱۹۹۵
و در کشورهای
با درآمد متوسط
رو به بالا
➔ **۲۱%**

نابرابری بهره‌وری نیروی کار میان کشورها



۴۰% از سال ۱۹۹۵

فقر شدید

از **۴ نفر از هر ۱۰ نفر** در سال به ۱۹۹۵
➔ به **۱ نفر از هر ۱۰ نفر** در سال به ۲۰۲۳



فقر شاغلان

از **۲۷.۹%** در سال ۲۰۰۰ به
➔ **۶.۹%** از افراد شاغل در سال ۲۰۲۴



از سال ۲۰۲۳ بیش از **۵۰%** از جمعیت جهان تحت پوشش برخی از طرح‌های حمایت اجتماعی قرار دارند

اعلامیه کپنهاگ بعدها توسط اعلامیه سازمان بین‌المللی کار در مورد اصول و حقوق بنیادین در کار (۱۹۹۸) و اصلاحیه آن در سال ۲۰۲۲ تقویت شد. این اسناد پنج حق کارگری را به‌عنوان حقوق بنیادین بشر شناسایی کردند، به این معنا که راه را برای سایر حقوق بشری و کارگری هموار می‌کنند: آزادی انجمن و به رسمیت شناختن مؤثر حق چانه‌زنی جمعی؛ حذف کار اجباری یا قهری؛ لغو کار کودکان؛ حذف تبعیض در محیط کار؛ و یک محیط کار ایمن و سالم. علاوه بر این، حق کار، حق برخورداری از شرایط کاری منصفانه و مطلوب و حق تأمین اجتماعی، ازجمله حقوق بنیادین بشری مرتبط با دنیای کار هستند.

پیشرفت در زمینه تضمین حقوق اساسی بشر در همه موارد یکسان نبوده است. از یک‌سو، شیوع کار کودکان و نرخ صدمات شغلی منجر به مرگ، هر دو از سال ۱۹۹۵ به‌شدت کاهش یافته‌اند. از سوی دیگر، شاخص پایبندی به آزادی تشکل و حقوق چانه‌زنی جمعی از سال ۲۰۱۵ بهبود نیافته و کار اجباری همچنان نزدیک به ۳.۵ درصد از جمعیت را شامل می‌شود.

فصل ۲: دسترسی برابر به فرصت‌ها

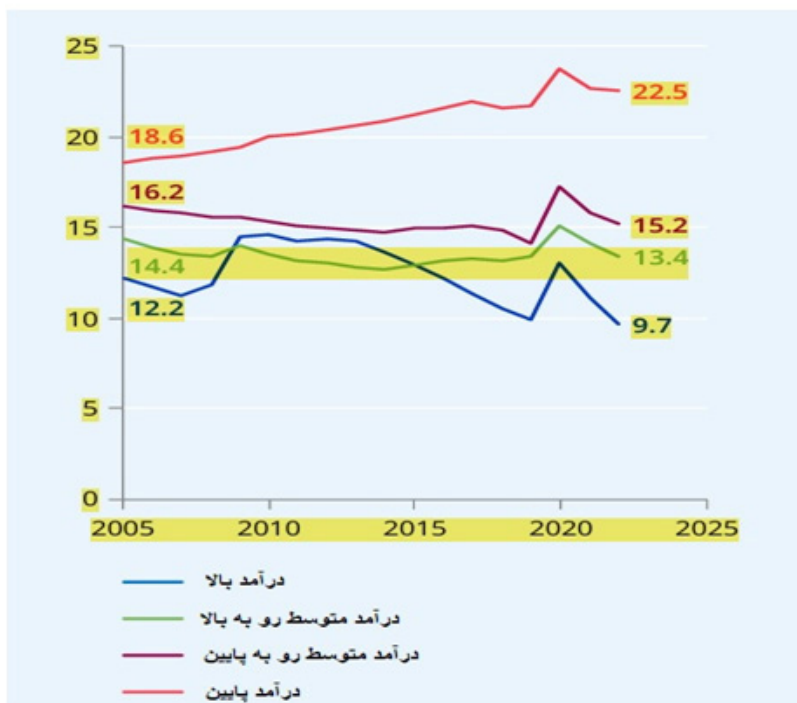
دسترسى برابر به فرصت‌ها به معنای غلبه و حذف موانع مشارکت در آموزش، مهارت‌آموزی و دنیای کار است، که افراد را قادر می‌سازد از طریق اشتغال با دستمزد یا خوداشتغالی به کار شایسته دست یابند. مفهوم کار شایسته توسط ILO در سال ۱۹۹۹ معرفی شد، به اشتغال مولد برای زنان و مردان، تحت پوشش سیستم‌های حمایت اجتماعی، با احترام به حقوق کار و شرایط مذاکره شده از طریق مکانیسم‌های گفتگوی اجتماعی، اشاره دارد. درحالی‌که این مفهوم بسیار جامع‌تر از آن است که بتوان آن را با یک اندازه‌گیری واحد (یا حتی ترکیبی و دقیق) سنجید، بسیاری از شاخص‌های جایگزین نشان می‌دهند که پیشرفت بسیار کند است. برای مثال، اشتغال غیررسمی—که مانعی گسترده و پایدار بر سر راه فرصت‌هاست—به عنوان یک شاخص جزئی^۱ برای کمبود جهانی کار شایسته عمل می‌کند. در سال ۲۰۲۵، ۵۸ درصد از کارگران در استخدام غیررسمی هستند. رشد اقتصادی به‌تنهایی کار شایسته یا رسمی را تضمین نمی‌کند، که این موضوع بر اهمیت سیاست‌گذاری‌ها برای حمایت از دسترسی برابر به فرصت‌های شغلی تأکید دارد. در آغاز قرن بیست و یکم، ۱ درصد رشد تولید ناخالص داخلی (GDP) منجر به افزایش ۰.۵۰ درصدی در اشتغال رسمی می‌شد—که سریع‌تر از رشد کلی اشتغال بود. با این حال، در دهه گذشته، این رابطه به ۰.۳۸ درصد کاهش یافته است، که نشان‌دهنده پیوند ضعیف‌تر بین رشد اقتصادی و ایجاد شغل‌های رسمی است.^۲

۱. یک شغل رسمی ممکن است کار شایسته محسوب شود یا نشود، اما یک شغل غیررسمی هرگز نمی‌تواند چنین باشد.

2. ILO, Jobs, Rights and Growth: Reinforcing the Connection – Report of the Director-General, ILC.113/I(B), 2025.

فراتر از اشتغال غیررسمی، شکاف‌های بزرگی در مشارکت نیروی کار بین مردان و زنان، بین جوانان و کارگران در سنین پایین، بین افراد دارای معلولیت و بدون معلولیت و بین کشورهای با سطوح درآمدی مختلف همچنان وجود دارد (به شکل‌های ES1 و ES2 مراجعه کنید).

شکل ES1. شاخص ترکیبی کم‌کاری نیروی کار^۱ (LUF) بر اساس گروه درآمدی کشور، ۲۰۰۵-۲۰۲۲ (درصد)



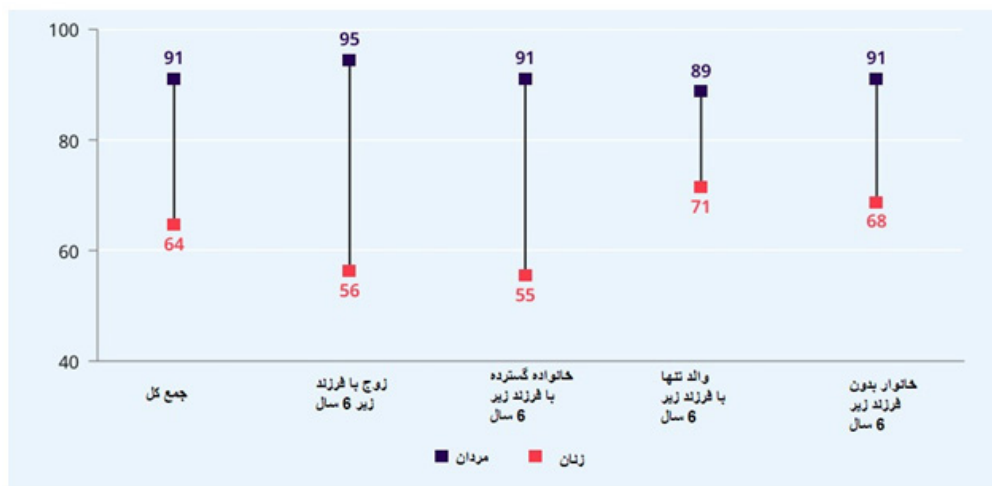
منبع: ILOSTAT, ILO modelled estimates, November ۲۰۲۴

اگرچه ممکن است نرخ بیکاری جهانی به‌ویژه در کشورهای با درآمد بالا کاهش یافته باشد، این نرخ در کشورهای با درآمد پایین در حال افزایش است. شاخص کم‌کاری نیروی کار، که شامل اشتغال ناقص زمانی و نیروی کار بالقوه (افرادی که در حال حاضر خارج از نیروی کارند اما آماده پیوستن به آن هستند) است، نابرابری‌های عمیق‌تری را آشکار می‌کند. یک شکاف ۲۷ درصدی پایدار در نرخ مشارکت نیروی کار، مردان و زنان را از هم جدا می‌کند. دلیل اصلی این شکاف آن است که زنان بخش عمده‌ای از مسئولیت‌های مراقبتی بدون مزد (۷۶ درصد در سطح جهان) را بر عهده دارند که دسترسی آن‌ها به اشتغال دستمزدی را محدود می‌کند. نرخ بالای جوانانی که نه مشغول به کار،

1. Combined labour underutilization measure

نه آموزش و نه تحصیل هستند (NEET)^۱ همچنان چالشی برای جوانان، به‌ویژه زنان جوان، است؛ چنان‌که نرخ NEET زنان جوان در سراسر جهان در سال ۲۰۲۴ به ۲۸ درصد رسیده است.

شکل ES۲. نرخ مشارکت نیروی کار در سنین اولیه در جهان بر اساس جنسیت و نوع خانوار، ۲۰۲۳ (درصد)



منبع: ILOSTAT, ILO modelled estimates, November ۲۰۲۴

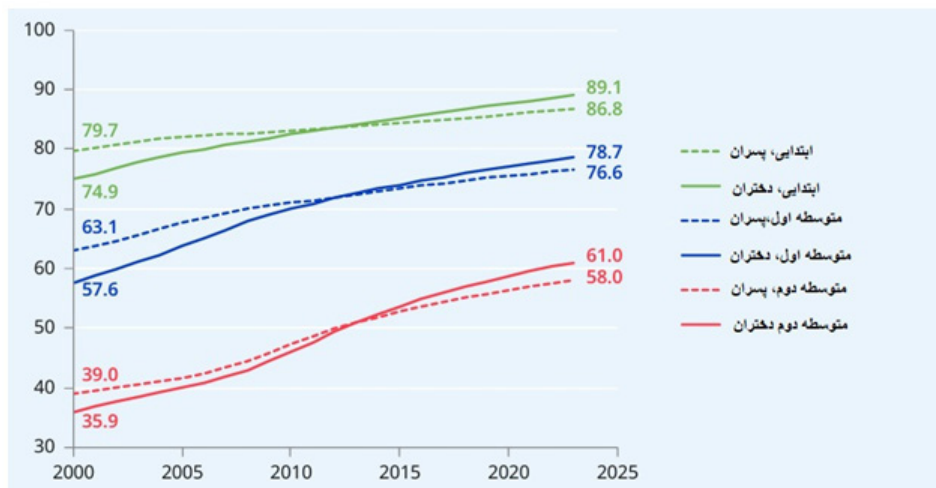
یک رویکرد جامع سیاستی در حمایت از اشتغال مورد نیاز است که مداخلات کلان اقتصادی، بخشی (sectoral) و بنگاهی (enterprise) را با آموزش پایه و توسعه مهارت‌ها و برنامه‌های فعال بازار کار هماهنگ سازد، و هدف رفع موانع ساختاری پیش روی زنان و سایر گروه‌های آسیب‌پذیر را در پیش گیرد.

آموزش. مهارت‌ها، دانش و تحصیلات فرد در طول زندگی برای او فرصت‌هایی در بازار کار پدید می‌آورد.

روندها در ۳۰ سال گذشته، به‌ویژه برای دختران و زنان جوان، مثبت بوده‌اند. شکل ES۳ نشان می‌دهد که نرخ تکمیل دوره متوسطه اول (Lower secondary) از سال ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۳، برای پسران ۱۴ واحد درصد و برای دختران ۲۱ واحد درصد افزایش یافته است.

1. Not in Employment, Education or Training

شکل ES۳. نرخ تکمیل تحصیلات بر اساس سطح تحصیلی و جنسیت، ۲۰۰۰-۲۳ (درصد)



منبع: داده‌های مؤسسه آمار یونسکو (<https://uis.unesco.org>) را ببینید.

با این وجود، چالش‌ها در نتایج یادگیری و تطابق مهارت با شغل همچنان پابرجا هستند.

توسعه بنگاه‌های اقتصادی. بخش خصوصی تقریباً ۹۰ درصد از اشتغال در سراسر جهان را تشکیل می‌دهد و بنگاه‌های خرد، کوچک و متوسط (MSMES) حدود ۷۰ درصد از این اشتغال را تشکیل می‌دهند، به این معنی که بنگاه‌های تولیدی، از جمله MSMEها، برای ایجاد فرصت‌ها اهمیت بسیار دارند. با این حال، این بنگاه‌ها ممکن است در مقایسه با بنگاه‌های بزرگ‌تر دچار شکاف بهره‌وری بیشتری باشند. برای بهبود بهره‌وری و شرایط کاری بنگاه‌های کوچک و متوسط، عواملی مانند دسترسی به اعتبار، فناوری و سرمایه‌گذاری در آموزش کارگران حیاتی هستند.

سیاست‌های فعال بازار کار. سیاست‌های فعال بازار کار امری حیاتی برای ایجاد فرصت برای عموم مردم در دنیای کار هستند. این سیاست‌ها شامل موارد زیر است:

(الف) برنامه‌های آموزشی، که در صورت هماهنگی بین ذی‌نفعان و متناسب با نیازهای جویندگان کار و بازار، مؤثر هستند؛

(ب) خدمات واسطه‌گری کار، که به تطبیق جویندگان کار با موقعیت‌های شغلی خالی کمک کرده و در نتیجه هزینه‌های جستجو را کاهش می‌دهند؛

(ج) برنامه‌های اشتغال عمومی، که حمایت درآمدی و اشتغال کوتاه‌مدت را به‌ویژه در دوران رکود اقتصادی و در کشورهای کم‌درآمد فراهم می‌کنند؛

(د) یارانه‌های اشتغال، مانند یارانه‌های دستمزد و مشوق‌های استخدام، که می‌توانند به حفظ اشتغال در دوران بحران و تسهیل‌گذار به صنایع آینده کمک کنند؛

(ه) حمایت از کارآفرینی و خوداشتغالی.

برای غلبه بر موانعی که مانع دسترسی برابر مردم به فرصت‌ها، به‌ویژه برای اشتغال شایسته و مولد می‌شود، به یک رویکرد جامع در سیاست‌گذاری حامی اشتغال نیاز است.

فصل ۳: توزیع عادلانه

مفهوم توزیع عادلانه به دنبال تضمین سهمی عادلانه از منافع رشد اقتصادی با تأکید ویژه بر محروم‌ترین افراد است. این مفهوم نه تنها ارزش هنجاری انصاف را به رسمیت می‌شناسد، بلکه اذعان دارد که نابرابری بالا در درآمد بر رشد و ثبات اقتصادی تأثیر منفی می‌گذارد و باعث درگیری‌های اجتماعی، جرم، فقر، ضعف در سلامت و انسجام اجتماعی پایین می‌شود.

اگرچه توزیع منصفانه به معنای برابری کامل نیست همیشه تفاوت‌هایی در دستمزدها، درآمدها و ثروت به‌عنوان پاداشی برای ابتکار، نوآوری و سخت‌کوشی وجود خواهد داشت- سطوح فعلی نابرابری درآمد به‌طور غیرقابل قبولی بالا باقی‌مانده است.

علی‌رغم کاهش نابرابری درآمد نیروی کار از سال ۱۹۹۵، به‌ویژه بین کشورها، نابرابری دستمزد همچنان بالاست و بسیاری از کارگران دستمزدی ناکافی برای یک زندگی شایسته دریافت می‌کنند. اگرچه سهم ۱۰ درصد بالای درآمدی از کل درآمد از سال ۱۹۹۵ تا ۲۰۲۴، ۳ درصد کاهش یافته، اما همچنان با ۵۳ درصد به‌طور غیرقابل قبولی بالاست.

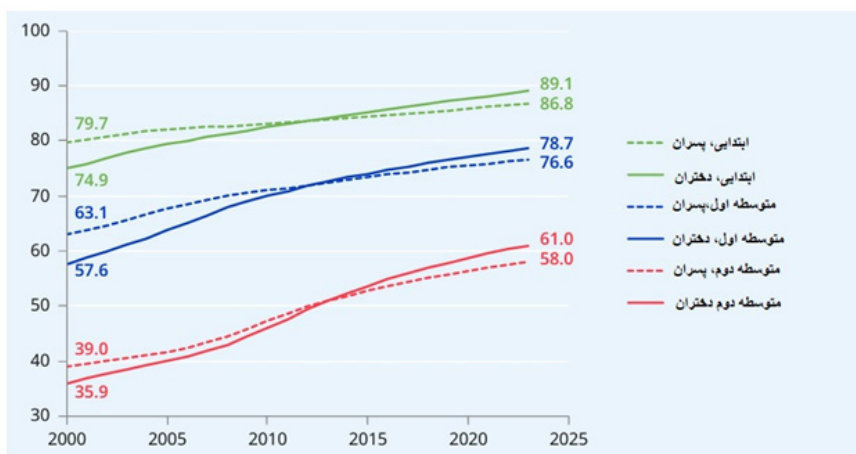
کاهش نابرابری جهانی تا حد زیادی ناشی از این است که کشورهای با درآمد متوسط به کشورهای با درآمد بالا رسیده‌اند، درحالی‌که کشورهای کم‌درآمد همچنان با آن‌ها فاصله دارند.

فقر، فقر شاغلان و گرسنگی (که با کوتاهی قد کودکان اندازه‌گیری می‌شود) همگی از سال ۱۹۹۵ کاهش یافته‌اند (شکل ES۴ را ببینید)، اگرچه این بهبود در ۲۰ سال گذشته تا حدودی متوقف شده است.

در مورد سهم نیروی کار از درآمد ملی (شکل ES۵ را ببینید)، این سهم در کشورهای با درآمد کم و متوسط در حال افزایش است، اما در کشورهای پردرآمد رو به کاهش است. به دلیل وزن بالای کشورهای پردرآمد در درآمدهای جهانی، روند کلی جهانی نزولی است.

گروه‌های خاصی - مانند زنان و کارگران دارای معلولیت - همچنان با شکاف‌های دستمزدی ناشی از عواملی غیرمرتبط با ویژگی‌های شغلی، سطح مهارت، تجربه کاری یا عملکرد مواجه هستند. اگرچه زنان پیشرفت قابل‌توجهی در جهت کاهش شکاف درآمدی با مردان داشته‌اند، اما همچنان تنها ۷۵ درصد از درآمد مردان را در کشورهای پردرآمد و تنها ۴۶ درصد را در کشورهای کم‌درآمد کسب می‌کنند. شکاف بین کارگران دارای معلولیت و فاقد آن در دهه گذشته هیچ نشانی از کاهش قابل توجه نداشته و برای مردان ۲۰ درصد و برای زنان ۴۶ درصد باقی‌مانده است.

شکل ES۴. نرخ فقر پولی جهانی بر اساس خطوط فقر بین‌المللی، ۱۹۹۰-۲۰۲۳ (درصد)

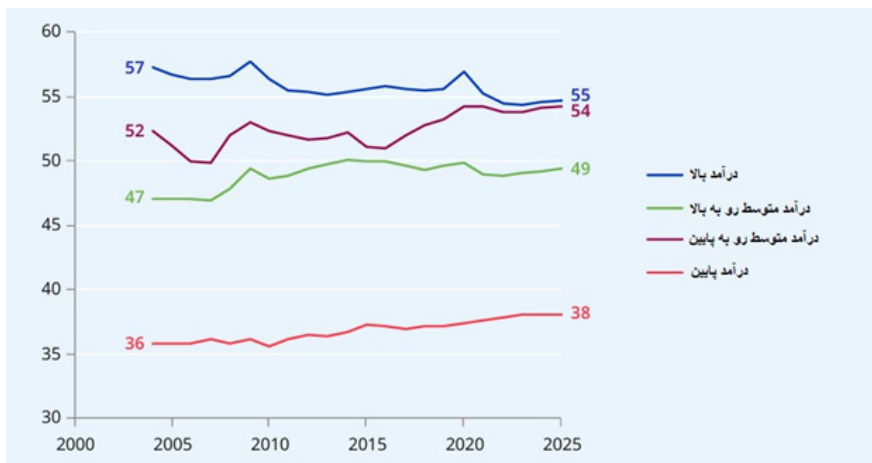


کلید: WSSD = اولین اجلاس جهانی توسعه اجتماعی

نکته: وقفه در سری داده‌ها به دلیل همه‌گیری کووید-۱۹ است که طی آن بسیاری از پیمایش‌های خانوار متوقف شد.

منبع: بانک جهانی، «پلتفرم فقر و نابرابری»

شکل ES۵. سهم نیروی کار از درآمد ملی بر اساس گروه درآمدی کشورها، ۲۰۰۴-۲۵ (درصد)



منبع: ILOSTAT، برآوردهای مدل‌سازی شده سازمان بین‌المللی کار، می ۲۰۲۵

سیاست‌های توزیع عادلانه درآمدهای بازار و توزیع مجدد از طریق مالیات و سیاست‌های اجتماعی به تضمین توزیع عادلانه کمک می‌کنند.

سیاست‌هایی برای خروجی‌های عادلانه بازار. علاوه بر سیاست‌های توصیه‌شده در فصل ۲، دو سیاست دیگر در زمینه توزیع عادلانه‌تر درآمد بازار مطرح هستند: حداقل دستمزد و چانه‌زنی جمعی. حداقل دستمزدهای قانونی یا مورد مذاکره به‌عنوان ابزاری کلیدی برای مقابله با دستمزدهای پایین و نابرابری دستمزد عمل می‌کنند. ارزش واقعی آن‌ها، به‌طور متوسط در میان کشورها، به افزایش زیادی در طول ۳۰ سال گذشته داشته است. این افزایش در کشورهای با درآمد متوسط-بالا بیشترین بوده و با کاهش نابرابری دستمزد هم‌زمان شده است. اما در کشورهای کم‌درآمد، متوسط حداقل دستمزد از سال ۱۹۹۵ به میزان ۴۴ درصد به‌صورت واقعی کاهش یافته است. در سال‌های اخیر، در بخشی از آن به دلیل عدم وجود سیستم‌های حداقل دستمزد کافی در بسیاری از کشورها، توجه به مفهوم «دستمزد معیشتی» معطوف شده است که هدف آن تضمین درآمد کافی کارگران برای تأمین یک استاندارد زندگی شایسته است.

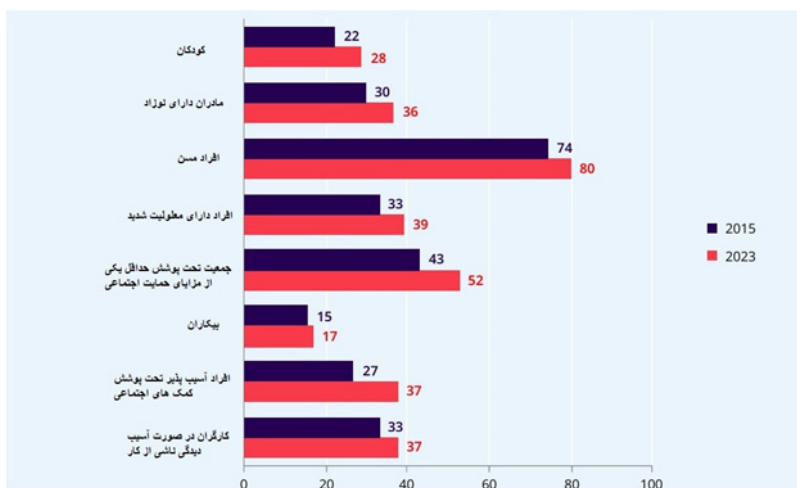
تحقیقات به‌طور مداوم نشان می‌دهند که اتحادیه‌ها و چانه‌زنی جمعی نابرابری دستمزد را کاهش می‌دهند. با این حال، پوشش جهانی چانه‌زنی جمعی پایین است (یک‌سوم کارمندان) و نرخ عضویت در اتحادیه‌ها دهه‌هاست که در حال کاهش است.

سیاست‌هایی برای بازتوزیع. سیاست‌ها برای باز توزیع، قوانین امنیت اجتماعی و پوشش مؤثر تا حد زیادی گسترش یافته و بیش از نیمی از جمعیت جهان در سال ۲۰۲۳ تحت پوشش حداقل یک طرح قرار گرفته‌اند (شکل ES۶ را ببینید). با این حال، این بدان معناست که تقریباً نیمی از جمعیت محروم هستند و کشورهای کم‌درآمد از نظر پوشش به‌طور قابل توجهی عقب مانده‌اند.

پرداخت‌های اجتماعی در کاهش نابرابری مؤثر هستند، اما ظرفیت مالی (جمع‌آوری مالیات) یک محدودیت عمده، به‌ویژه در کشورهای کم‌درآمد، محسوب می‌شود.

سیستم‌های بازتوزیع در کشورهای پردرآمد در کاهش نابرابری مؤثرترند، اما در کشورهای با درآمد متوسط و پایین نیز می‌توان به کاهش قابل توجهی در نابرابری درآمد دست یافت. میانگین کاهش نابرابری ناشی از مالیات‌ها و پرداخت‌های انتقالی دولتی در کشورهای با درآمد بالا ۳۵ درصد، در کشورهای با درآمد متوسط رو به بالا ۷ درصد، در کشورهای با درآمد متوسط رو به پایین ۳ درصد و در کشورهای با درآمد پایین ۳ درصد است (شکل ESV را ببینید).

شکل ES۶. پوشش مؤثر امنیت اجتماعی بر اساس گروه جمعیتی، ۲۰۱۵ و ۲۰۲۳ (درصد)



نکته: شاخص ۱.۳.۱ اهداف توسعه پایدار.

منبع: سازمان بین‌المللی کار، گزارش جهانی حمایت اجتماعی ۲۰۲۴-۲۰۲۶؛
حمایت اجتماعی جهانی برای اقدام اقلیمی و گذار عادلانه، ۲۰۲۴، شکل ۳.۲.

شکل ESV. کاهش نابرابری به دلیل باز توزیع بر اساس گروه درآمدی کشورها (درصد)



نکته: اعداد نشان‌دهنده کاهش درصدی نابرابری درآمد (که با ضریب جینی اندازه‌گیری می‌شود) ناشی از سیستم باز توزیع است. به عنوان مثال، کشوری که نابرابری درآمد آن به دلیل باز توزیع از ۴۰ به ۳۰ واحد جینی کاهش می‌یابد، نابرابری خود را یک‌چهارم یا ۲۵ درصد کاهش داده است.

منبع: مؤسسه تعهد به برابری (<https://commitmenttoequity.org>) را ببینید؛ سازمان همکاری و توسعه اقتصادی، «پایگاه داده توزیع درآمد» OECD (IDDY)

فصل ۴: گذارهای عادلانه

ما امروز با مجموعه‌ای از سه گذار بزرگ هم‌زمان مواجه هستیم: محیط‌زیستی، دیجیتال و جمعیتی. این روندهای جهانی در حال ایجاد تغییرات اقتصادی ساختاری هستند که منجر به تغییرات زیادی در اشتغال خواهد شد، زیرا برخی بنگاه‌ها تعطیل و بنگاه‌های جدیدی ایجاد می‌شوند. یک جامعه متعهد به عدالت اجتماعی، باید اطمینان حاصل کند که این تحولات برای همه، به‌ویژه آسیب‌پذیرترین افراد، منصفانه باشد. اصطلاح «گذارهای عادلانه» در این گزارش نتایجی را توصیف می‌کند که عدالت اجتماعی را در تمام تحولات اجتماعی ترویج می‌کند و هیچ‌کس را نادیده نمی‌گذارد.

محیط‌زیستی. تغییرات اقلیمی تأثیرات شدیدتری مانند استرس گرمایی را به همراه دارد که در سال ۲۰۲۴، ۷۱ درصد از کارگران را تحت تأثیر قرار داد. تغییرات اقلیمی همچنین منجر به کاهش بهره‌وری خواهد شد و جمعیت‌های آسیب‌پذیر بیشترین آسیب را خواهند دید: افراد کم‌درآمد در سراسر جهان، که تنها ۱۲ درصد از گازهای گلخانه‌ای جهان را تولید می‌کنند، با ۷۵ درصد از کاهش درآمد ناشی از اثرات مرتبط با اقلیم مواجه خواهند شد. در پاسخ، تلاش‌ها برای گذار به منابع انرژی پاک‌تر می‌تواند منجر به از دست رفتن ۶ میلیون شغل در صنایع سوخت فسیلی شود - اما، هم‌زمان می‌تواند حدود ۲۴ میلیون

موقعیت شغلی جدید در انرژی‌های تجدیدپذیر و بخش‌های سبز ایجاد کند. این گذار نیازمند یک تعدیل نیروی کار در مقیاس بزرگ خواهد بود و حداقل ۷۰ میلیون کارگر به مهارت‌های جدید نیاز خواهند داشت. برای مدیریت عادلانه این تحول، سازمان بین‌المللی کار دستورالعمل‌هایی را برای «گذار عادلانه» تدوین کرده است که از سیاست‌هایی حمایت می‌کند که کار شایسته را ترویج می‌کنند، نابرابری را کاهش می‌دهند و گفتگوی اجتماعی را برای اطمینان از اینکه اقدامات محیط‌زیستی نابرابری‌های موجود را عمیق‌تر نمی‌کنند، در برمی‌گیرد.

دیجیتال. گذار دیجیتال در حال بازتعریف ماهیت کار و فعالیت اقتصادی است.

دیجیتالی شدن همچنان در حال رشد است، صنایع جدیدی را ایجاد می‌کند و نحوه کار افراد را - از طریق دورکاری یا پلتفرم‌های کار دیجیتال - تغییر می‌دهد. اکنون هوش مصنوعی مولد در حال دگرگون کردن یک شغل از هر چهار شغل است و برخی مشاغل، مانند نقش‌های پشتیبانی دفتری، در معرض خطر اتوماسیون کامل قرار دارند. زنان به دلیل تمرکز اشتغالشان در این بخش، بیشتر تحت تأثیر از دست دادن شغل قرار خواهند گرفت. علاوه بر این، مزایای بالقوه دیجیتالی شدن به‌طور مساوی توزیع نشده است. شکاف دیجیتال اقتصادهای ثروتمند و فقیر و همچنین بنگاه‌های بزرگ و کوچک را از هم جدا می‌کند و دستاوردهای بهره‌وری را در کشورهای کم‌درآمد محدود می‌سازد. ظهور مدیریت الگوریتمی - که در آن تصمیمات مربوط به کار و کارگران توسط الگوریتم‌ها گرفته می‌شود - نگرانی‌هایی را در مورد عدالت و شرایط کاری ایجاد می‌کند. در این زمینه، احترام به حقوق بنیادین و کار شایسته باید در مرکز بحث‌های نظارتی باشد و گفتگوی اجتماعی به شکل‌دهی نحوه ادغام فناوری در محیط کار کمک کند.

جمعیتی. گذار جمعیتی تغییرات بلندمدت اما بسیار معناداری را ارائه می‌دهد.

نرخ باروری در سطح جهان، با سطوح متفاوتی رو به کاهش است. درحالی‌که کوچک شدن نیروهای کار در کشورهای پردرآمد و با درآمد متوسط رو به بالا موجب نگرانی در مورد کمبود نیروی کار در آینده می‌شود، کشورهای کم‌درآمد و با درآمد متوسط رو به پایین همچنان رشد جمعیت را تجربه می‌کنند که به‌طور بالقوه منجر به مازاد نیروی کار می‌شود. درعین‌حال، جمعیت سالخورده نسبت‌های وابستگی سالمندان را افزایش می‌دهد و فشار فزاینده‌ای بر سیستم‌های بازنشستگی و شبکه‌های حمایت اجتماعی وارد می‌کند. اقتصاد سلامت در حال حاضر تحت فشار است - با عدم تطابق مهارت‌ها، کمبود بالقوه کارگر، دستمزدهای پایین و شرایط کاری دشوار - و پیش‌بینی می‌شود تقاضا برای مشاغل مراقبت‌های سلامت طولانی‌مدت تا سال ۲۰۵۰ به شدت افزایش یابد.

نیروهای کار سالخورده چالش‌های بیشتری را، مانند افزایش نرخ معلولیت و نیاز به سیاست‌های اشتغال فراگیر، پدید می‌آورند. نوآوری‌هایی مانند طرح‌های بازنشستگی جزئی و قوانین ضد تبعیض سنی برای حمایت از کارگران مسن و حفظ مشارکت اقتصادی ضروری خواهند بود.

این گذارها در کنار هم، نیازمند اقدامات هماهنگ در سطح دولت‌ها، صنایع و جوامع هستند. آن‌ها نه تنها آزمونی برای تاب‌آوری، بلکه فرصتی برای ساختن جوامع فراگیرتر، پایدارتر و عادلانه‌تر هستند.

بهره‌برداری از این گذارها برای استفاده از فرصت‌های آن‌ها و درعین‌حال کاهش خطراتشان، نیازمند ترکیبی از سه اقدام خواهد بود: (۱) به‌کارگیری نهادهای کار موجود برای تغییرات پیش رو؛ (۲) انطباق نهادهای کار با چالش‌های خاص هر گذار؛ و (۳) تقویت نهادهای کار برای یکپارچه‌سازی سیاست‌های این سه گذار.

مسیر پیش رو



علی‌رغم پیشرفت‌های قابل‌توجه در ابعاد مختلف، نارضایتی گسترده و کاهش تدریجی اعتماد به نهادها همچنان ادامه دارد. این امر ناشی از توسعه اجتماعی ناهموار و نابرابری پایدار در بسیاری از کشورهاست. برای حرکت به جلو، این گزارش فراخوانی برای تعهد مجدد به عدالت اجتماعی است که با اقدامات قاطع و سیاست‌گذاری فراگیر پشتیبانی شود.

این چشم‌انداز با به‌کارگیری مجدد نهادهای کار موجود - مانند سیستم‌های حمایت اجتماعی، سیاست‌های فعال بازار کار و حمایت‌های کار - برای چالش‌هایی که اکنون با آن‌ها روبرو هستیم، آغاز می‌شود. با این حال، سیاست‌های موجود برای مقابله با چالش‌های جدید کافی نیستند. نهادها باید برای پاسخگویی به نیازهای منحصربه‌فرد زمان ما، به‌ویژه درحالی‌که جوامع با گذارهای محیط‌زیستی، دیجیتال و جمعیتی دست‌وپنجه نرم می‌کنند، انطباق پیدا کنند. محور این انطباق، گفتگوی اجتماعی قوی است تا اطمینان حاصل شود که شرکای اجتماعی به شکل‌دهی نتایج و راه‌حل‌های سیاستی کمک می‌کنند.

لازمه یک رویکرد واقعاً تحول‌آفرین تقویت بعد اجتماعی سیاست‌گذاری است. سیاست‌های کار دیگر نباید به چارچوب‌های محدود محصور شوند، بلکه باید در حوزه‌های گسترده‌تری مانند مالی، صنعت، بهداشت و برنامه‌ریزی محیط‌زیستی ادغام شوند. از بین بردن انزواها - هم در سطح ملی و هم جهانی - ضروری است. همکاری میان وزارتخانه‌های دولتی، نهادهای بین‌المللی و شرکای اجتماعی امکان پاسخ‌های جامع‌تر و هماهنگ‌تری را به چالش‌های جهانی درهم‌تنیده امروزی فراهم می‌کند.

مشارکت‌هایی مانند ائتلاف جهانی برای عدالت اجتماعی - که توسط اعضای سازمان بین‌المللی کار (دولت‌ها، کارفرمایان و کارگران) ایجاد شده است - و اجلاس جهانی دوم برای توسعه اجتماعی، فرصت‌ها و ابزارهای حیاتی برای تسهیل و تقویت تعهد و همکاری در راستای دستیابی به عدالت اجتماعی و کار شایسته برای همه هستند.

سازمان بین‌المللی کار، آژانس سازمان ملل متحد برای دنیای کار است. ما دولت‌ها، کارفرمایان و کارگران را گرد هم می‌آوریم تا رویکردی انسان‌محور را برای آینده کار از طریق ایجاد اشتغال، حقوق کار، حمایت اجتماعی و گفتگوی اجتماعی در پیش بگیریم.