

발간등록번호

11-1492000-000583-01



International
Labour
Organization

100
1919-2019

일의 미래 글로벌 위원회

GLOBAL COMMISSION ON THE FUTURE OF WORK

더 나은 미래를 위한 일
Work for a brighter future

- ILO 일의 미래 보고서 -



고용노동부
Ministry of Employment and Labor

발 간 등 록 번 호

11-1492000-000583-01



International
Labour
Organization

100
1919-2019

일의 미래 글로벌 위원회
GLOBAL COMMISSION ON THE FUTURE OF WORK

더 나은 미래를 위한 일
Work for a brighter future

- ILO 일의 미래 보고서 -



고용노동부
Ministry of Employment and Labor



이 저작물의 원본은 Work for a brighter future: Global Commission on the Future of Work이라는 제목으로 제네바 국제노동사무국에 의해 출판되었습니다. 2019년 영어판 저작권©은 국제노동기구가 소유하고 2019년 한국어 번역판 저작권©은 고용노동부가 소유합니다.

이 저작물은 ILO 승인 하에 번역 및 재생산되었습니다.

ILO 출판물에서 국제연합(United Nations) 관행에 따라 사용된 명칭과 ILO 출판물에 제시된 자료는 특정 국가, 지역, 영토나 그 정부 당국의 법적 지위, 또는 특정 국가, 지역 또는 영토 경계선에 관하여 국제노동사무국의 어떠한 의견도 내포하고 있지 않습니다.

연구 및 기타 기고문에 표출된 의견에 대한 책임은 전적으로 해당 저자에게 있으며 저작물의 출판이 이러한 의견에 대한 국제노동사무국의 지지를 의미하지 않습니다.

기업, 상품, 상업적 절차에 대한 언급이 이에 대한 국제노동사무국의 지지를 의미하지 않으며 특정 기업, 상품, 상업적 절차에 대하여 언급하지 않은 것은 이에 대한 반감의 표시가 아닙니다.

ILO는 한국어 번역판의 유효성이나 완성도 또는 부정확성, 오류나 누락 또는 한국어판 사용으로 발생하는 결과에 대해 어떠한 책임도 지지 않습니다.

더 나은 미래를 위한 일

일의 미래 글로벌 위원회



국제노동기구



Contents

〈국문본〉

요약	5
1. 기회를 포착하라	11
2. 사회적 합의의 이행: 인간중심 의제	19
2.1 인간능력에 대한 투자	19
모두를 위한 평생교육 · 20	
전환 지원 · 22	
성평등을 위한 혁신적 의제 · 23	
사회보호 강화 · 25	
2.2 노동 관련 제도에 대한 투자 확대	26
보편적 노동권 보장 · 26	
노동시간 자율성(시간주권) 확대 · 28	
단체 대표성 강화 · 29	
기술활용을 통한 양질의 일 증진 · 31	
2.3 지속가능한 양질의 일자리에 대한 투자	33
지속가능한 양질의 일자리 촉진을 위한 경제 개혁 · 33	
인센티브 개편을 통한 인간중심 사업·경제모델 증진 · 35	
3. 책임강화	39
사회적 합의의 강화 · 39	
ILO의 책임 · 40	
다자체제의 책임 및 도전과제 · 41	
최종 제언 · 42	
〈영문본〉	43

요약

일의 미래

새로운 움직임들이 일의 세계를 바꾸고 있다. 이러한 변화에 의해 발생하는 상황에 대처하기 위해서는 특단의 대책이 요구된다.

앞으로 삶의 질을 개선하고, 노동자 개인의 선택의 폭을 넓히며, 남녀 격차를 완화하고, 전 세계적인 불평등으로 인한 피해를 최소화 하는 등 노동자를 보호할 수 있는 수많은 기회가 창출될 것이다. 하지만 그러한 기회는 우리가 손을 놓고 있 한 저절로 찾아오지는 않을 것이다. 따라서 특단의 대책이 없이는 인류는 현재의 불평등과 불확실성이 더욱 악화되는 미래를 맞이하게 될 것이다.

인공지능, 자동화, 로봇 공학 등 기술의 발전은 새로운 일자리를 창출할 것이다. 그러나 미래의 새로운 기회가 주는 혜택을 받을 준비가 안 된 노동자들은 기술 발전으로 인해 일자리를 잃게 될 것이다. 오늘날 통용되는 기술은 미래에 창출되는 일자리에는 무용지물이 될 것이고 새롭게 습득한 기술조차 오래 못가 쓸모없게 될 것이다. 경제의 녹색화 과정에서 수백만 개의 일자리가 창출될 것이다. 이는 그 과정에서 지속 가능한 정책이 수립되고 청정기술이 도입되기 때문이다. 그러나 여러 국가들이 탄소 배출이 많고 자원 집약적인 산업의 규모를 줄여나가면서, 다른 분야의 일자리는 사라질 수밖에 없다. 더불어 인구구조의 변화도 중요할 것이다. 청년층 인구의 증가와 인구의 고령화는 노동시장과 사회보장 제도에 부담으로 작용하게 될 것이다. 하지만 이러한 변화에도 불구하고 사회 구성원을 보호하는 한편 포용적이고 역동적인 사회를 건설하기 위한 기회는 여전히 존재한다. 보다 밝은 미래를 건설하고 경제를 안정적으로 운용하며 평등한 기회와 사회 정의를 실현하기 위해, 그리고 궁극적으로는 사회 전반의 기본 골격을 튼튼하게 만들게 위해서는 미래의 변화로부터 파생되는 기회를 잡을 수 있어야 한다.

기회를 포착하라: 사회적 합의의 강화

이러한 새로운 길로 나아가기 위해서는 정부뿐만 아니라 사용자 및 노동자 단체의 노력이 필요하다. 노동자가 경제 발전에 기여한 것에 대한 보상으로 경제 발전의 혜택을 공정히 지급받고 권리를 존중받으며 위협으로부터 보호받도록 하기 위한 사회적 합의를 강화할 필요가 있다. 지금까지 배제되어온 수백만의 노동자를 포함한 일의 세계의 모든 주체가 완전히 참여할 때에 사회적 대화는 현재 일어나고 있는 변화에 대처하기 위한 이러한 사회적 합의의 적시성을 보장하는 중요한 역할을 할 수 있다.

인간중심 의제

우리는 경제, 사회정책, 기업관행에서 사람과 일을 우선시하는 사회적 합의를 강화하는 일의 미래를 위한 인간중심 의제를 제안한다. 이 의제는 세 가지 행동의 축으로 구성되어 있다. 이 세가지 축은 현재와 미래의 경제성장, 평등, 지속가능성을 증진할 것이다.

1. 인간 능력에 대한 투자 확대

노동자가 탄소중립적인 디지털 시대에 성공하기 위해 필요한 역량을 갖추도록 하는 것은 단순히 인적 자본에 대한 투자만을 의미하지는 않는다. 이는 삶의 질 향상을 위한 다양한 차원의 조치를 의미하며, 여기에는 권리의 증진과 기회를 확대하고 복지를 향상시키는 환경을 조성하는 것도 포함된다.

- **기술 학습·개발(reskill and upskill)을 위한 평생교육에 대한 보편적 보장.** 평생 교육은 아동에 대한 조기, 기본 교육부터 성인교육까지 공식, 비공식 교육을 아우른다. 정부, 노동자, 사용자, 교육기관은 효과적이고 적절한 재정지원이 뒷받침 되는 평생교육 생태계를 조성하기 위한 상호보완적인 역할을 수행해야 한다.
- **일의 미래로의 전환 지원을 위한 제도, 정책, 전략에 대한 투자 확대.** 청년층은 점점 더 어려워지는 학교-직장 전환 과정에서 도움이 필요하다. 고령 노동자는 원하는 만큼 경제활동을 지속할 수 있도록 선택의 폭이 확대되어야 하며, 이는 생애 전반에 걸쳐 역동적인 사회가 되도록 하는 기반이 된다. 모든 노동자는 점점 증가하고 있는 평생에 걸친 노동시장 전환에 대한 지원이 필요하다. 적극적 노동 시장정책은 선제적이 되어야 하고 공공 고용서비스는 확대되어야 한다.

- **성평등을 위한 혁신적이며 가시적인 조치의 이행.** 일의 세계는 가정에서 시작된다. 육아휴직부터 공공 돌봄 서비스에 대한 투자까지, 정책을 통해 가정에서의 육아 부담을 축진하여 직장에서의 진정한 기회의 평등을 실현해야 한다. 여성의 고위직 진출을 증진하고 직장내 폭력 및 괴롭힘을 근절하며 남녀 임금투명성 정책을 이행하는 것이 성평등의 전제조건이다. 또한, 미래에 신기술로 인해 생겨나는 일자리에서의 성평등 문제를 해결하기 위한 구체적인 조치가 필요하다.
- **요람에서 무덤까지 보편적 사회보장 제공.** 일의 미래에는 연대(solidarity)와 위험 부담 원칙을 기반으로 하는 강력하고 대응적인 사회보장제도가 사람들의 평생에 걸친 필요를 충족할 수 있도록 지원해야 한다. 이를 위해 사회보호가 필요한 사람들에게 기본적인 사회보호를 제공하는 사회보호 최저선(social protection floor)을 제공하면서 보호 수준을 확대하는 기여형 사회보험제도를 병행해야 한다.

2. 노동 관련 제도에 대한 투자 확대

우리의 권고는 노동 관련 제도를 강화하고 활성화시키는 데 그 목적이 있다. 규제, 고용계약에서부터 단체협약, 근로감독제도에 까지 이르는 노동 관련 제도는 공정 사회의 기반이 된다. 이는 일의 공식화를 위한 기반을 구축하고 노동빈곤을 줄이며 노동자가 존중받고 경제적 안정과 평등한 권리를 보장받는 일의 미래를 실현할 수 있도록 한다.

■ 보편적 노동권 보장

계약형태나 고용지위에 관계없이 모든 노동자는 기본권과 “적정 생활급”(ILO 헌장, 1919), 최대노동시간 제한, 산업 안전 및 보건에 관한 조치를 보장받아야 한다. 단체협약, 법, 규제를 통해 이러한 보장의 최소 기준을 끌어올릴 수 있다. 이와 같은 제안을 통해 산업 안전 및 보건의 노동자 기본권으로 인식될 수 있도록 해야 한다.

■ 노동시간 자율성(시간주권) 확대

기업의 필요를 충족하는 한편 노동자의 노동시간 자율성(시간주권)이 확대되어야 한다. 기술을 활용하여 선택의 폭을 넓히고 일·생활 균형을 달성함으로써, 노동자의 노동시간 자율성을 확대하고 노동시간-개인시간의 경계가 모호해 초래되는 압박을 해소할 수 있도록 한다. 노동시간 유연성과 통제를 위한 진정한 선택이

가능하도록 하기 위해서는 생산성 개선 조치 및 최대노동시간 제한, 최소노동시간 보장 등을 위한 지속적인 노력이 필요하다.

- **사회적 대화를 통한 노동자 및 사용자 단체 대표성 보장.** 모든 노동자는 결사의 자유와 단체 교섭권을 누려야 하며 국가는 이러한 권리를 보장해야 한다. 노동자 및 사용자 단체는 기술 활용을 통한 신규사업 등 새로운 비즈니스 모델 종사자까지 포섭하는 혁신적 조직 전략을 통해 대표성을 강화해야 한다. 노동자 및 사용자 단체는 그들의 회합력(convening power)을 활용하여 다양한 이해관계를 반영해야 한다.
- **기술 활용과 관리를 통한 양질의 일자리 증진.** 이는 노동자와 사용자가 노동을 어떻게 설계할 것인지 함께 논의하는 것을 의미한다. 이는 또한 노동에 영향을 미치는 최종결정을 인간이 내리는, 인공지능에 대한 인간주도 접근법을 의미한다. 디지털 노동 플랫폼에 대한 국제적인 거버넌스 제도 마련을 통해 플랫폼(및 고객)이 최소한의 권리와 보호를 존중하도록 해야 한다. 또한, 기술이 발전하면서 일의 세계에서 데이터 활용 및 알고리즘 신뢰성에 대한 규제가 요구된다.

3. 지속가능한 양질의 일자리에 대한 투자 확대

지속가능한 발전을 위한 UN 2030 의제에 부합하는 혁신적인 투자를 권고한다.

- **지속가능한 양질의 일자리를 창출하는 주요 분야의 투자 증진을 위한 인센티브 제공.** 이러한 투자는 성평등을 증진할 뿐만 아니라 수백만 개의 일자리를 창출하며 영세·중소기업에 새로운 기회를 가져다 줄 수 있다. 전 세계 많은 노동자들의 미래가 달린 농촌경제의 개발은 우선과제가 되어야 한다. 디지털 격차를 해소하고 고부가가치 서비스의 개발을 지원하기 위해 고품질의 사회적·디지털 인프라에 대한 투자가 필요하다.
- **기업 인센티브 구조 개편을 통한 장기 투자 증진 및 인간개발·복지 보조지표의 개발.** 이러한 활동에는 공정한 재정정책, 기업 회계기준 개정, 주주의 대표성 강화, 보고 관행의 변화 등이 포함된다. 국가 발전에 대한 새로운 조치가 개발되어 성장의 분배적 측면, 가정 및 지역사회에서 이뤄지는 무급 근로의 가치, 환경 파괴 등 경제활동의 외부 효과를 설명해야 한다.

책임강화

우리는 모든 이해관계자가 공정하고 평등한 일의 미래를 구축하기 위한 책임을 부담할 것을 촉구한다. 정부가 사회적 합의를 강화하기 위한 시급한 조치를 취하기 위해서는 인간 능력과 노동 관련 제도에 대한 투자를 늘리고 지속가능한 양질의 일자리 기회를 활용해야 한다. 각국 정부는 정부와 노동자, 사용자 단체간 사회적 대화를 통해 일의 미래에 대한 국가 전략을 수립해야 한다.

우리는 모든 관련 다자기구가 이 의제 관련 협력을 강화할 것을 권고한다. 특히 세계무역기구(WTO), 브레튼우즈 기구(WB, IMF), ILO 간 더 체계적이고 실질적인 협력관계를 구축할 것을 권고한다. 무역, 금융, 경제, 사회정책은 강력하고 복잡하며 중요한 연관관계를 맺고 있다. 우리가 제안한 인간중심 성장 및 개발 의제는 이러한 정책들의 일관성에 많은 부분 달려있다.

ILO는 노동권에 기초한 규범적 임무를 가지고 있고, 그 구성의 고유한 특성상 삼자주의를 택하고 있으므로 이 의제를 이행하는데 고유한 역할을 수행할 수 있다. ILO는 일의 미래 국가 전략에 대한 사회적 대화 수행, 지침 및 분석 제공, 기술이 노동과 노동자 복지에 긍정적 영향을 미칠 수 있는 방안 검토 등의 분야에서 국제 사회의 구심점 역할을 할 수 있다.

우리는 또한 ILO 임무의 보편성에 각별한 관심을 가질 것을 권고한다. 이는 비공식 부문 노동자 등 사회정의와 양질의 일자리에서 지금까지 배제되어 온 사람들을 포함하기 위한 활동을 확대하는 것을 의미한다. 또한 다양해지는 업무수행방식, 특히 플랫폼 경제에서의 디지털 노동 등에 대한 혁신적인 조치를 의미한다. 보편적 노동권 보장이 이러한 도전과제를 해결하기 위한 적절한 수단이며, ILO가 그 이행에 시급한 관심을 가질 것을 권고한다.

우리는 이 보고서를 여정의 시작으로 본다. 전 세계 정부, 사용자, 노동자가 참여하는 ILO는 앞으로의 여정에 나침반 및 지침 역할을 수행하기에 적합할 것이다.

1. 기회를 포착하라

일은 우리 삶을 지탱해준다. 우리는 일을 통해 물질적 필요를 충족하고 빈곤에서 벗어나서 양질의 삶을 꾸린다. 물질적 필요 외에도 일은 우리에게 정체성, 소속감, 목적의식을 부여해준다. 일은 선택의 폭을 확대해 미래에 대해 긍정적인 희망을 갖도록 해준다.

일은 여러 사람과의 사회 결속력을 다지는 상호 소통과 교류의 장을 제공하여 공동체 차원에서 중요한 의미를 갖는다. 우리가 일과 노동시장을 구성하는 방식은 사회가 달성할 수 있는 평등의 수준을 결정하는 데 중요한 역할을 한다.

그러나 위험하고 건강에 해롭고 임금이 낮으며 예측 불가능하고 불안정한 일도 존재한다. 이러한 일자리는 개인의 가능성을 넓혀주기 보다 정신적, 신체적으로 간혀 버린 느낌을 줄 수 있다. 일을 찾지 못하는 사람에게 일은 소외감을 느끼게 하는 원인이 될 수 있다.











노동환경의 근본적이고 파괴적 변화가 사회전반에 영향을 미치면서 우리는 현 시대에서 가장 중요한 도전과제에 직면해 있다. 새로운 움직임들이 일의 세계를 바꾸고 있다(표 1). 이로 인해 전환이 필요하고 이는 시급한 도전과제를 낳는다. 인공지능, 자동화, 로봇공학 등 기술진보는 새로운 일자리를 창출할 것이다. 그러나 미래의 새로운 기회가 주는 혜택을 받을 준비가 안 된 노동자들은 기술발전으로 인해 일자리를 잃게 될 것이다. 오늘날 통용되는 기술은 미래에 창출되는 일자리에겐 무용지물이 될 것이고 새로 습득한 기술조차 오래 못가 쓸모없게 될 것이다. 현 상태가 지속된다면 디지털 경제는 지역, 성별 격차를 더욱 확대시킬 가능성이 높다. 플랫폼 경제를 구성하는 클라우드워킹(crowd-working) 웹사이트와 앱 기반 노동은 19세기 노동 관행과 차세대 “디지털 일용직 노동자”를 다시 만들어 낼 수 있다. 환경을 생각하고 기후 변화를 막고자 하는 일의 미래로의 전환은 노동시장을 더욱 어지럽힐 것이다. 일부 지역에서는 청년 인구가 증가하면서 청년 실업과 이주문제가 더욱 심각해 질 것으로 예상된다. 한편 다른 지역에서는 인구 고령화가 사회보장 및 복지 제도 부담을 가중시킬 것이다. 양질의 일자리 창출하는 것이 더욱 어려워졌다.

기존 문제에 이어 새로운 도전과제가 등장하면서 상황이 더욱 악화될 가능성이 높다. 실업이 계속 높은 수준에 머물러 있고 수십억 명의 노동자는 비공식 경제에 종사하고

있다. 무려 3억 명의 노동자가 극심한 빈곤에 시달리고 있다. 수백만 명의 남성, 여성, 아동이 현대판 노예제의 희생양이 되고 있다. 아직도 너무나 많은 사람들이 과도한 노동 시간에 시달리며 수백만 명이 산업재해로 매년 목숨을 잃는다. 직장 스트레스는 정신건강 위험을 심화시켰다. 임금 상승은 생산성 증가에 미치지 못하며 국가소득 중 노동자에게 돌아가는 몫이 감소했다. 빈부격차는 확대되고 있다.

〈표 1〉 미래 노동시장 변혁에 대한 추정

	출처	추정
기술	Frey and Osborne, 2015	미국 노동자 47%가 자동화에 의해 일자리를 잃을 위험이 있다.
	Chang and Phu, 2016	아세안-5: 향후 20년 동안 일자리의 56%가 자동화될 위험이 있다.
	Mckinsey Global Institute, 2017	기계에 의해 완전히 대체되는 직종은 전체의 5% 미만이나 전체 직종의 약 60% 정도는 자동화 가능한 일자리를 30% 정도 포함한다.
	OECD, 2016	OECD 국가의 평균 약 9% 일자리가 자동화될 위험이 있다. 상당수 일자리(50%~70%)는 완전히 자동화되지 않으나 많은 업무가 자동화되면서 업무수행방식을 변화시킬 것이다.
	세계은행, 2016	개도국 일자리 3분의 2가 자동화될 위험에 있다.
	세계경제포럼, 2018	기업의 약 50%가 2022년까지 자동화로 인해 정규직 인력이 감소할 것이라 예상한다.
지속가능한 환경으로의 전환	ILO, 2018a	파리 기후협약 이행으로 인해 전세계 일자리 중 약 6백만개가 감소하고 2,400만개의 일자리가 창출될 것으로 추정된다.
인구구조 변화	UNDESA, 2017	2050년까지 생산가능 인구(15~64세)는 유럽(-14%) 및 북미(-9%)지역에서 급격히 감소하고 아시아(-5%), 오세아니아(-4%) 및 중남미(-5%)지역에서 다소 감소할 것으로 예상된다. 아프리카는 생산가능인구가 12% 증가하고 그 중 절반(50.8%) 정도가 청년인구(0~24세)일 것으로 예상된다.

				
일자리 창출 3억 4400만 개	실업자 1억 9천만명	비공식 고용 2억만명	노동빈곤층 3억 명	직무관련 상해 및 질병 278만명
오늘날 실업을 해소하기 위해 필요한 1억 9천만 개의 일자리를 제외하고 2030년까지 3억 4400만개의 일자리가 창출되어야 한다.	1억 9천만 명이 실업자이며 그중 6480만 명이 청년이다.	2억만 명이 비공식경제를 통해 생계를 꾸려나간다.	3억 명의 노동자가 극심한 빈곤(일당 1.9달러 미만)에 시달린다.	278만 명이 매년 산업 재해·질병으로 사망한다.
ILO 경제 트렌드 모델 (2018년 5월)	ILO, 2018b	ILO, 2018a	ILO, 2018b	ILO, 2018b
				
노동시간 36.1%	임금 1.8%	성별 임금격차 20%	불평등 1%	디지털 격차 53.6%
전 세계 노동인구 36.1%가 과도한 노동시간(주 48시간 이상)에 시달린다.	2016년에서 2017년 사이 임금 상승률은 2.4%에서 1.8%로 감소했다.	여성은 남성보다 20% 낮은 임금을 받는다.	1980년에서 2016년 사이 늘어난 소득 성장에서 세계 상위 1%가 차지하는 비율은 27%이지만 하위 50%가 차지하는 비율은 12%밖에 되지 않는다.	전체 가구 중 53.6%만 인터넷을 사용한다. 신흥국 인터넷 사용률은 15%밖에 되지 않는다.
Messenger, 2018	ILO, 2018d	ILO, 2018d	Alvaredo et.al., 2018	ITU, 2017

여성의 임금은 남성에 비해 여전히 20% 정도 낮다. 경제 성장으로 국가 간 격차가 완화되었으나 많은 사회에서 불평등이 더욱 심화되었다. 수백만 명의 노동자는 아직도 기본권을 누리지 못하고 자신의 목소리를 내지 못하고 있다.

이러한 여러 도전과제가 겹치면서 사회정의와 평화를 구현하는 것이 더욱 어려워지고 있다. 이로 인해 사회를 결속해주던 공동번영의 규범이 저해되고 민주주의제도에 대한 신뢰가 무너질 수 있다. 불안정과 불확실성이 커지면서 고립주의와 포퓰리즘이 대두될 수 있다. 개방사회와 개방경제의 후퇴가 우려되는 상황이다.

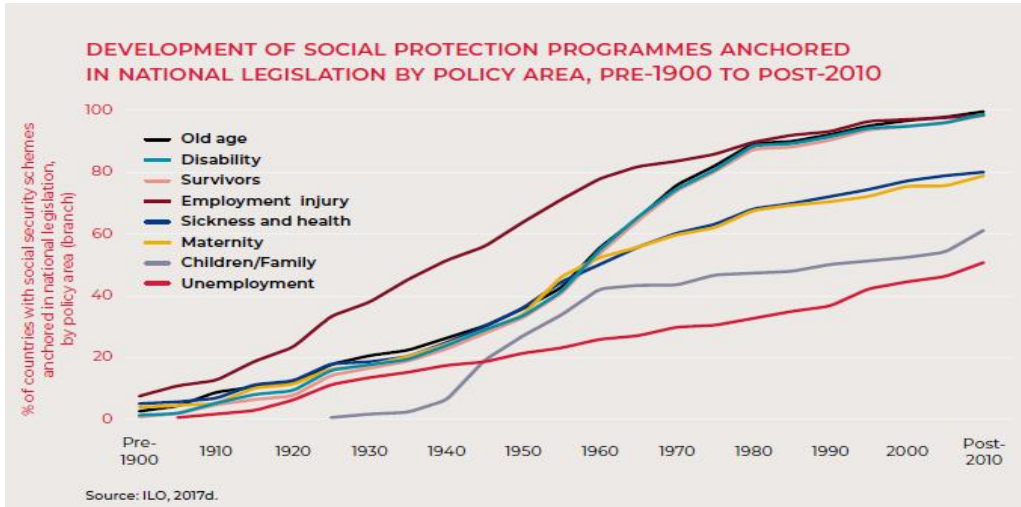
그러나 엄청난 기회가 우리 앞에 펼쳐져 있다. 기술발전으로 어디서, 언제 일할지에 대한 개인 선택의 폭이 넓어질 뿐만 아니라 새로운 양질의 일자리도 창출될 것이다. 탄소 배출을 감축함으로써 성장, 발전, 고용 필요를 충족시키고 농촌의 삶의 질을 개선할 수 있는 거대한 기회가 주어질 것이다. 여성의 경제활동 참여가 확대되면 성장잠재력이 확충되고 경제성장이 촉진될 수 있다. 교육, 훈련 및 기술에 대한 접근성이 커지면서 농촌사회가 스스로 혁신 할 수 있게 된다. 고령인구가 사회활동에 적극 참여할 수 있게 되면 자신의 기술과 경험을 십분 활용하여 사회와 경제를 더욱 풍요롭게 만들 것이다. 청년 인구가 자신의 잠재력을 발휘하고 새로운 기회를 발견할 수 있도록 한다면 청년이 오늘날 변화의 주체로 거듭날 수 있다.

우리는 지금의 기회를 포착하여 사람들의 우려에 신뢰할 만한 대안을 제시하고 이러한 변화가 가져오는 끝없는 기회의 문을 열어야 한다. 여기에 전 세계 사람들의 삶을 개선할 행동 의제를 만들어내기 위한 변혁, 역동성, 가능성의 씨앗이 놓여있다. 특단의 행동을 취하지 않는다면 불평등과 불확실성이 확대되고 사회적 배제가 심화된 미래를 맞게 될 것이고 이는 정치, 사회, 경제적으로 파괴적인 결과를 가져올 것이다.

일의 세계에서 근본적 변화로 인해 전 세계적인 대응이 요구되는 것은 이번이 처음은 아니다. 1919년 세계대전 후 “세계의 평화와 화합이 위협을 받을 만큼 심각한 불안이 조성되어 수많은 사람들에게 불의, 고난, 궁핍 등을 주는 노동조건이 존재하고, 이러한 노동조건을 시급히 개선하기 위해” 정부, 사용자, 노동자는 사회 정의를 위한 공동의 약속을 기반으로 함께 국제노동기구(ILO)를 설립했다. 그때와 마찬가지로 오늘날 세계의 항구적 평화 및 안정을 실현하기 위해서는 사회정의를 뒷받침되어야 한다.

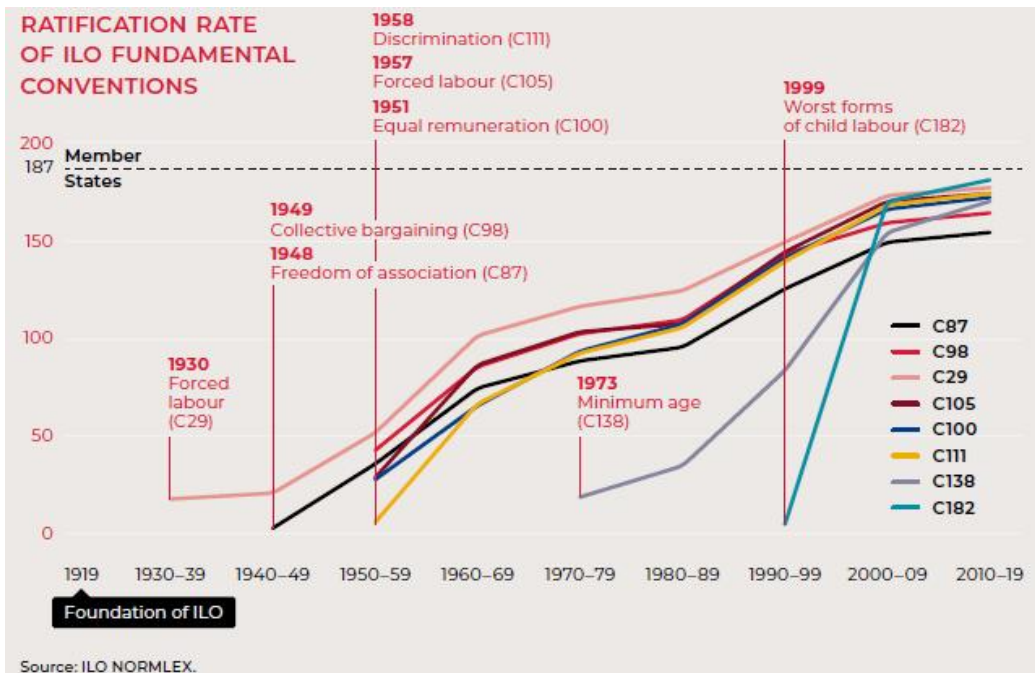
〈1900년 이전-2010년 이후의 분야별 사회보호 정책의 법제화〉

* 세로축: 분야별 사회보장 정책을 법제화 한 국가의 비중(%)



〈ILO 핵심협약 비준율〉

* 세로축: 회원국 수



ILO 창립자들은 기구에 인간적인 노동환경 달성을 위한 국제 노동기준 및 정책을 수립하는 임무를 부여했다. 국제 기준의 근간이 되는 기본 원칙은 노동은 상품이 아니며 모든 인간은 자유, 존엄성, 경제적 안전성, 균등한 기회를 통해 물질적 행복과 정신적 성장을 추구할 권리를 가진다는 것이다. 이는 오늘날에도 유효하다. 우리는 사회가 이러한 원칙을 준수함으로써 일의 세계에서 변화로 인한 전환을 거치면서 많은 도움을 받을 수 있다고 믿는다.

ILO 헌장은 역사상 가장 야심찬 국제 사회적 합의이다. ILO 헌장의 틀 안에서 다양한 경제발전 수준의 국가, 지역 간의 여러 합의가 존재하고, 이러한 합의는 정부와 시민, 노동자와 기업, 다양한 인구 그룹 간 관계를 규정한다. 각 상황에 맞는 사회적 합의는 노동자가 경제 성장과 번영에 기여한 것에 대한 보상으로 경제 발전의 혜택을 공정히 지급받고 보호가 필요한 시장경제의 한편에서 노동자 권리 및 보호를 존중받는다라는 공동의 이해를 반영하고 있다.

효과적인 사회적 합의를 위해서는 일의 세계의 주체들간 지속적인 사회적 대화가 필요하다. 사회적 대화는 원래의 기능을 할 때에 사회참여, 공정성, 적법성이 증진된다. 사회적 대화는 일의 세계에서 가장 복잡한 문제에 대한 평등하고 영구적인 해결책을 도출하며 이러한 과정에 참여한 사람들에 의해 폭넓게 수용된다.

이러한 사회적 합의의 이행은 일의 세계에 전례 없는 진전을 가져다주었다. 아동 및 강제노동 사례가 대폭 감소했고 소득의 증가로 수백만 명이 빈곤에서 벗어났으며 노동시장에 참여하는 여성의 수가 증가하고 연간 노동시간 또한 지속적으로 감소하고 있다. 한 세기 전 사회 보장제도를 갖춘 국가는 소수에 불과했지만 오늘날 대부분의 국가들이 적어도 기본적인 제도를 갖추고 있다. 노동자에 대한 권리를 인정하고 존중하게 되면서 노동자들은 일상 노동 생활에서 자신의 목소리를 낼 수 있게 되었다. 사용자 및 노동자 단체는 사회적 대화에 참여하면서 정책결정과정에서 더 관여하게 되었다. 특히 사회정의, 완전고용, 양질의 일자리는 지속가능한 개발을 위한 UN 2030 의제에 명시되어 있다.

그러나 일의 미래를 구성하는 강력한 움직임들은 ILO 창립 당시 취한 행동만큼이나 혁신적인 행동을 필요로 한다. 정부, 사용자, 노동자 단체는 우리가 미래에 직면할 도전 과제를 해결하기 위해 사회적 합의를 강화해야 한다.

이러한 중요한 시점에서 국제적 수준의 사회적 합의의 이행이 일부 국가에서 불균등하거나 불완전하게 이뤄지고 있다는 사실을 인식하는 것이 중요하다. 더욱이 아직도 많은 노동자들이 사회적 합의의 근간이 되는 공식 제도의 혜택을 받지 못하고 있으며 이들 중 상당수가 농촌 및 비공식 경제에 종사한다. 따라서 이들은 사회적 대화에서 배제되고 자신의 삶에 영향을 미치는 의사결정과정에서 참여하지 못하게 되었다. 그 결과 지역사회와 세대 간 불평등이 심화되고 모두에게 부정적인 결과가 초래되었다. 사회적 합의가 이루어지지 않거나 사회적 합의의 이행에 실패하면 모두에게 해가 된다.

우리는 공공정책과 기업 관행에서 사람과 사람이 하는 일을 우선시하는 새로운 접근방식인 **일의 미래를 위한 인간 중심 의제**를 다룰 것을 촉구한다. 이 의제는 행동의 세 축에 중점을 두고 있다. 첫째, 인간의 능력에 투자하고 기술 학습·개발(reskill and upskill)을 가능하게 하며 평생에 걸쳐 직면하는 다양한 전환을 겪어나가는 과정을 지원하는 것이다. 둘째, 노동 관련 제도에 투자하여 자유, 존엄성, 경제적 안정성 및 균등한 기회가 주어지는 일의 미래를 보장하는 것이다. 셋째, 지속가능한 양질의 일자리에 투자하고 규칙과 인센티브를 통해 사회·경제 정책과 기업관행을 이 의제에 맞도록 조정한다. 혁신적인 기술, 인구구조 변화로 생겨난 기회와 녹색경제를 활용한다면 이러한 투자가 현 세대와 미래세대를 위해 필요한 평등과 지속가능성을 달성하기 위한 강력한 동력이 될 수 있다.

이 의제는 정책방향의 변화를 의미한다. 경제를 인간중심 성장 및 발전으로 재조정하는 것이다. 이는 양질의 일자리를 창출하고 비공식 고용 종사자의 공식화를 촉진하며 노동빈곤을 종식할 기회를 제공한다. 또한 성장 촉진에 필요한 가계 소득과 구매력을 높일 수 있도록 돕는다. 생산성 성장 부진과 기술 혁신의 불균등한 확대에 대한 우려가 커지고 있는 가운데 이 의제는 노동 생산성을 제고할 수 있는 수단을 제공한다. 이 의제는 기업과 금융시장이 더욱 지속가능하고 평등하게 가치를 창출하도록 하는 인센티브를 제공한다. 또한 실물경제에 대한 투자를 회복시켜 일자리를 창출하고 삶의 질을 향상시키는 상품, 인프라, 서비스를 생산할 수 있게 한다. 뿐만 아니라 혁신과 경제 다각화를 촉진시킨다.

우리는 일의 세계의 모든 주체가 일을 통해 원하는 것과 필요한 것을 달성하도록 지원하는 국내, 국제 정책을 개발을 추진할 것을 촉구한다.

2. 사회적 합의의 이행: 인간중심 의제

인간중심 의제는 미래지향적이며 탄소 중립적인 디지털 시대에 성공하기 위해 필요한 능력을 개발하는데 중점을 둔다. 이는 사람들을 새로운 환경에 맞추어 적응하도록 하는 것이 아니라, 진행되고 있는 변화를 존엄성, 안정, 균등한 기회를 제공하는 일의 미래로 이끌어 인간의 자유를 확대하기 위한 과감한 비전이다. 이 의제는 사람들이 변화에 적응할 수 있도록 지원하고 인구구조 변화로 인해 창출된 기회를 활용하고 구성원들이 평생 활동적인 사회를 만드는 데 기여하고자 한다. 또한 미래 세대를 위한 사회적 합의의 이행 전망에 대해 살펴본다.

또한 이 의제는 공정 사회의 기반이 되는 제도적 역량을 개발하는데 중점을 둔다. 즉 노동 시장의 민주적 기반을 개편하고 사회적 대화를 강화하며 진행되고 있는 변화와 노동생활의 질에 대해 모든 사람이 목소리를 낼 수 있도록 하는 것이다. 이는 노동 기본권을 보장하고 모든 노동자에 대한 적절한 노동 보호를 보장하며 양질의 일자리를 보장하기 위해 기술을 적극적으로 관리하는 것이다.

또한 진행되고 있는 변화의 잠재력을 활용하여 새로운 경제, 즉 녹색경제, 디지털 경제, 돌봄경제에서 양질의 일자리를 창출하면서 모두를 위한 지속가능한 양질의 일자리를 보장하고자 한다. 일의 미래는 우리의 경제 조직 방식, 기업 운영 방식, 다양한 유형의 노동에 대한 가치부여 방식, 노동의 지역사회 기여 방식에 대한 결정에 달려 있으므로, 이 의제는 이러한 의사결정을 이끄는 규칙, 인센티브, 조치들에 대해 재평가한다.

2.1. 인간 능력에 대한 투자 확대

인간 능력에 대한 투자는 사람들이 자신의 잠재력을 십분 발휘하고 자신이 추구하는 삶을 살아갈 수 있는 기회를 제공한다. 이는 사회적 합의를 강화하는데 중추적인 역할을 하며 인적 자본에 투자하는 것을 넘어서 개인의 선택권을 확대하고 삶의 질을 향상시킬 수 있는 권리 및 수급권(entitlements) 등 인간 개발에 필요한 더 폭넓은 측면을 다룬다.

이는 보편적 평생교육 보장, 전환 지원, 성평등 달성을 위한 혁신 의제, 사회 보장 강화라는 네 가지 핵심요소를 포함한다. 이 요소들은 한 국가가 일정 정도의 발전 수준을 달성해야 추진할 수 있는 정책이나 사회적 혜택이 아니다. 모든 국가가 인간 능력에 대한 투자를 경제 정책의 우선과제로 삼아야 일이 인간 개발에 충분히 기여할 수 있게 된다.

모두를 위한 평생교육

보편적 평생교육 수급권의 공식적 인정과 효과적인 평생교육 시스템 구축을 촉구한다.

작업조직이 변하고 신기술이 농장, 공장, 사무실에까지 영향을 미치면서 변화는 일의 미래에서 불변의 상수가 되었다. 진행되고 있는 변화를 활용하여 인간 개발을 위한 기회를 창출하기 위해서는 노동자들이 평생교육에 대한 권리를 보장받아야 한다. 이는 사람이 신기술과 이로 인해 생겨나는 새로운 일로부터의 혜택을 누릴 수 있도록 함에 있어 핵심적인 요소이다.

평생 교육은 아동에 대한 조기 기초 교육부터 성인 교육까지 공식, 비공식 교육을 아우르며 기초, 사회, 인지능력(배우기 위한 방법의 학습 등)과 특정 일자리, 직종 또는 분야에 필요한 기술을 결합한다. 평생교육은 일에 필요한 기술을 습득하는 것 이상을 의미한다. 민주사회 참여에 필요한 능력을 개발하는 것도 포함된다. 평생교육은 청년과 실업자를 노동시장으로 편입시킬 수 있는 경로를 제공한다. 또한 평생교육은 변혁 잠재력을 갖고 있다. 조기 교육에 대한 투자는 성인이 되어서도 학습을 계속할 수 있도록 촉진하여 세대 간 사회 이동성을 높이고 미래 세대의 선택의 폭을 넓혀준다. 효과적인 평생교육 생태계 구축은 공동의 책임으로 정부, 사용자와 노동자뿐만 아니라 교육기관의 적극적 참여와 지원이 필요하다. 평생교육이 권리(entitlement)로 자리 잡기 위해 정부는 노동자가 교육을 받는데 필요한 시간과 재정적 지원을 제공할 수 있도록 직업능력 개발 정책, 고용 서비스, 훈련 시스템 등 기존제도를 확대하고 개편해야 한다. 노동자는 소득과 고용안정성이 보장될 때 교육에 참가할 가능성이 크다. 사용자와 노동자 단체는 미래 직업능력 요건의 예측과 교육 제공과정에 참여 하는 등 이 생태계에서 주도적인 역할을 한다.

정부는 국내 분야별 상황에 맞는 적절한 재정지원 제도를 개발해야 한다. 직장에서 지속적인 훈련이 필요한 점을 고려할 때 사용자는 훈련에 대한 재정적 지원에 기여해야 한다. 사용자가 자체 훈련 프로그램을 운영하는 경우 노동자 단체와 함께 관련 체계를 설계하고 이러한 프로그램에 대한 재정 투입을 할 수 있다. 회계 기준에서 훈련비용의 처리 방식 등 기업이 훈련에 대한 투자를 늘리도록 유인하는 효과적인 방안을 모색해야 한다.

우리는 “고용보험” 또는 “사회 기금”제도를 개편하여 노동자가 유급 휴가를 통해 훈련에 참여할 수 있도록 하는 등 훈련에 대한 수급권 제도를 구축할 것을 제안한다. 노동자들은 노동 유형에 관계없이 일정 시간 훈련을 받을 권리를 보장받을 수 있을 것이다. 이러한 제도를 통해 특히 사용자가 제공하는 훈련의 혜택을 받지 못하는 자영업자나 중소기업 노동자 등 지속적인 교육이 가장 필요한 노동자들이 교육을 받을 수 있게 된다.

대부분의 노동자가 비공식 경제에 종사하는 국가에서는 국가 또는 분야별 교육·훈련 기금을 만들 것을 권고한다. 노사정 이사회가 이 기금을 관리하여 특히 직업능력에 중점을 둔 교육과 훈련을 제공할 수 있다.

디지털 기술은 훈련 참여를 확대할 뿐만 아니라 학습 경로를 유연화하고 단축하여 시간과 자원의 제약을 극복할 수 있도록 한다. 훈련의 수준은 보장되어야 한다. 이는 체계적인 훈련을 받고 좋은 임금을 받는 강사가 제공하는 보편적인 양질의 교육에 대한 접근이 보장되는 상황에서 이루어져야 한다. 이 강사들의 기술, 전문성, 멘토링은 기술이 대체할 수 없다. 우리는 정부가 평생교육 품질 검증 체계를 수립하고 사용자, 노동자 단체와 함께 평생교육제도의 효과성을 모니터링 할 것을 권고한다. 교육은 평생 이루어져야 하며 기술은 다양한 상황에 적용 가능해야 한다. 이를 위해 국내 및 국제적 차원에서 공동의 직업능력 인정체계를 구축하는 것이 필요하다.

강력한 평생교육 제도가 보편적 사회보장과 결합되면 노동자는 책임을 갖고 적극적으로 교육에 참여할 수 있게 된다. 이는 노동자가 자신의 일자리를 유지하기 위해 요구되는 직업능력을 확인하고, 그 능력을 제고하기 위해서는 무엇을 해야 하는지 알아내어 필요한 훈련과정을 이수하는 일련의 과정을 이행함에 있어 해당노동자가 그에 따른 득과 실을 사전에 충분히 인지하고 있는 것을 의미한다.

전환 지원

일의 미래로의 전환을 지원하는 제도, 정책, 전략에 대한 투자를 늘릴 것을 촉구한다.

노동생활에서는 항상 전환을 거쳐야 한다. 학교에서 직장으로, 부모가 되고, 이직하고, 은퇴한다. 이러한 전환에서 직면하는 과제들은 기술발전, 인구구조의 변화, 저탄소 경제로의 전환 등 전 세계적인 변화로 인해 더욱 복잡해지고 있다. 사람들이 이러한 전환을 잘 헤쳐 나가도록 지원함으로써 개인의 선택의 폭을 확대하고 변화에 대응하기 위한 안정성을 제공한다. 또한 사람들이 자신의 노동생활을 설계하고 사회가 인구 구조 변화로 생겨난 혜택을 활용하고 구성원들이 평생 활동적인 사회를 구축하도록 지원한다.

학교-직장 전환은 청년들에게 있어 중요한 시기이나 그 과정에서 많은 청년이 뒤처지게 된다. 이 전환기를 잘 헤쳐 나가지 못하면 인생에 장기적으로 부정적인 영향을 미치게 된다. 이러한 도전과제는 일부 지역에서 청년인구가 급증하면서 더욱 심화될 것이다. 이러한 지역에서는 교육 수준의 증가와 함께 청년실업이 증가하는 모습을 보인다. 청년들의 엄청난 잠재력을 활용하지 못하면 개발·사회적 측면에서 장기적으로 부정적인 결과가 초래될 것이다. 청년은 이처럼 중요한 전환에서 노동시장에 편입되고 사회에 적극적으로 참여하기 위해 강력한 지원을 필요로 한다. 우리는 정부가 청년 기업가에 대한 고용 프로그램과 지원을 통해 청년을 위한 양질의 일자리를 확대할 것을 권고한다. 민간부문은 청년에게 양질의 도제제도와 첫 일자리를 제공하는데 특히 중요한 역할을 한다. 동일가치 노동에 대한 동등보수에 원칙에 따라 청년들의 노동에 대한 정당한 보상이 주어져야 한다. 현재 고용되어 있지 않거나 교육 또는 훈련을 받지 않고 있는 청년의 평생교육 접근성과 참여를 높여 사회에 편입될 수 있도록 특별한 관심을 기울여야 한다. 노령인구가 많은 국가와 청년인구가 많은 국가 간 상호 협력을 증진하면 양측 노동시장에 긍정적인 결과를 가져올 수 있다.

고령 인구는 우리 경제 및 사회의 자산이다. 퇴직 연령이 더 늦춰지면서 고령인구의 중요성이 더욱 커지고 있다. 따라서 우리는 고령 노동자에 대한 지원을 확대해 개인의 선택권을 넓히고 구성원들이 평생 활동적인 사회를 구축할 것을 권고한다. 고령인구가 경제 활동을 계속하고자 한다면 노동시간 단축, 원격 노동과 같은 유연 노동제도 등 더 많은 선택을 제공할 필요가 있다. 정부는 고령인구가 자신의 한계를 넘어서 일하지

않도록 보호하는 한편, 부분 은퇴(partial retirement) 기회 확대나 은퇴연령 지연 선택 제를 추진할 수 있다. 기술은 고령 노동자와 노동 중 장애를 갖게 된 노동자가 새 일과 직장에 적응하여 계속 일을 할 수 있도록 돕는 새롭고 혁신적인 수단을 제공한다. 많은 국가에서 생계 농업 또는 저임금 소매업에 종사하는 고령 노동자는 일을 그만 둘 수 없는 상황이다. 모두에게 적어도 기본 연금을 보장하면 은퇴연령을 넘어서는 노동자들이 노동시간을 줄이거나 원하면 일을 그만 둘 수 있게 되고 노인 빈곤을 줄일 수 있을 것이다.

점점 증가하고 있는 노동시장에서의 전환을 지원하기 위해 정부는 공공 고용 서비스(PES)에 대한 투자를 늘리고 디지털 서비스와 개인 상담 및 알선 서비스를 결합하며 더 많은 노동시장 정보를 제공하여 현명한 의사결정을 내릴 수 있도록 지원해야 한다. 적극적인 노동시장 정책을 선제적으로 개선하여 노동자가 전환에 더 잘 대처할 수 있도록 도와야 한다. 실업보험, 훈련 및 휴가제도를 “고용 보험”으로 개편해 고용 가능성(고용, 자영업 또는 기업가 훈련)을 늘리고 노동자들이 실직 후 다시 일어설 수 있도록 해야 한다. 공공 고용 서비스와 민간기관 등 관련 기관 간 협력이 강화되어야 한다.

앞서 언급한 문제들은 우리 모두가 직면한 공동의 도전과제로 공동의 대응을 필요로 한다. 사회적 대화와 단체 교섭은 회복력과 적응력을 구축하는데 중요한 역할을 한다. 분야별 사용자 및 노동자 단체 간 다양한 형태의 전환 관련 합의를 통해 조기 개입, 상담, 재정적 지원을 제공할 수 있다.

성평등을 위한 혁신적 의제

일의 미래를 위한 성 평등을 위한 혁신적이며 가시적인 조치를 촉구한다.

성평등이 경제, 사회적으로 중요하다는 것은 누구나 공감한다. 그러나 지난 수십 년간 차별 금지, 평등 대우, 기회 증진을 위한 법적, 제도적 조치에도 불구하고 변화가 너무나 더디게 진행되면서 해결되어야 할 구조적 문제점이 부각되고 있다. 여성은 남성 중심의 일의 세계에 적응해야 한다. 노동시장에서 여성의 경제 참여기회가 늘어났지만 아직도 전체 무급 돌봄 업무 중 75 퍼센트를 여성이 수행하고 있다. 많은 국가에서 여성이 남성 주도 분야에 진출하도록 독려하지만 전통적으로 여성이 많이 종사하는

직종에 남성이 진출하도록 독려하는 경우는 드물다. 세계적으로 여성이 가장역할을 하는 가구가 많음에도 불구하고 여성이 주로 수행하는 업무는 남성의 일의 “부차적”인 것으로 간주된다. 또한 성평등을 위한 투쟁은 대부분 “여성의 문제”로 남아있다. 지난 수십 년간의 방식을 고수하면 문제를 해결할 수 없다. 기존의 판도를 뒤흔들 수 있는 주요 요소에 초점을 맞춰야 한다.

성평등은 가정에서부터 시작된다. 우리는 남성과 여성 간 육아 및 가사업무 분담을 증진하는 정책을 채택할 것을 권고한다. 그 예로는 양쪽 부모가 동등하게 육아 의무를 수행할 수 있도록 하는 육아휴직 제도의 설립 및 확대를 들 수 있다. 여성과 남성뿐만 아니라 국가와 가정 간 돌봄 업무를 균형 있게 분배하기 위해서 공공 돌봄 서비스에 대한 투자를 확대해야 한다. 많은 국가에서 다른 공공 서비스에 대한 투자를 확대함으로써 물을 길어오는 일 등 무급 노동에 소요되는 시간을 줄일 수 있다.

우리는 성평등 진전에 대한 책임성을 강화하는 노력을 기울일 것을 권고한다. 이러한 노력은 측정할 수 있어야 한다. 무급 돌봄 업무를 측정함으로써 그 가치에 대한 인식을 바꿀 수 있고 국가·국제 복지 환경에 대한 이해를 제고할 수 있다. 임금 보고 의무화 및 노동자의 정보 공유 권리 보호 조치 등 임금 투명화 정책은 성별 임금 격차를 조명하고 격차의 시정을 촉진할 수 있다. 성평등 증진을 위한 쿼터 및 목표 설정 등 다양한 적극적 고용개선조치(affirmative action)를 개발, 측정하고 지속적으로 업데이트하여 성평등 문제에 지속적으로 대처해나가야 한다.

여성의 발언권, 대표성 및 리더십이 강화되어야 한다. 공식·비공식 경제, 정부, 노동자 단체, 사용자 단체 및 합작 벤처 등 모든 부문에서 여성이 의사결정과정에 활발히 참여해야 한다. 우리는 정부, 사용자, 노동자·사용자 단체가 적극적으로 여성 대표성을 강화하는 노력을 추진하고 지원할 것을 권고한다.

기술은 성평등을 달성하는데 중요한 역할을 수행할 수 있다. 휴대폰은 고용 기회에 대한 지식과 접근성을 증대시킬 수 있다. 모바일 बैं킹을 통해 금융 및 대출서비스에 대한 접근성이 확대되면 농촌경제에 종사하는 여성 기업인들에게 큰 도움이 된다. 최근 여러 자료에 따르면 디지털 경제에서 생겨난 새로운 사업 모델이 성별 격차를 영구화한다. 일자리 매칭에 사용되는 알고리즘이 성 편견을 영속시키는 것으로 나타났다. 우리는 미래 기술로 인해 생겨난 일자리에서 여성에 대한 평등한 기회 및 대우를 보장하는 구체적인 조치를 취할 것을 권고한다.

성평등을 달성하기 위해서는 먼저 일의 세계에서 폭력 및 괴롭힘을 종식시켜야 한다. ILO는 폭력 및 괴롭힘에 대한 국제 기준 설정을 추진하고 있으며 이러한 획기적 이니셔티브의 성공은 중요하다.

사회보호 강화

요람에서 무덤까지 보편적 사회보호를 제공할 것을 촉구한다.

사회보호는 인권이자 노동자와 그 가족이 미래 전환을 헤쳐 나갈 수 있도록 하는 데 필수적이다. 사회보호는 노동자가 파괴와 혼란을 초래할 변화에 직면해 불안으로부터의 자유를 제공하고 노동시장에 참여할 수 있도록 돕는다. 사회보호는 인간과 국가경제의 번영을 돕는 생산적 요소이다. 그러나 전 세계 인구 절반 이상이 전혀 보호받지 못하고 있고 많은 사람들이 부분적으로만 보호받으며 작업 조직의 변화는 새로운 격차를 만들어내고 있다.

일의 미래에는 연대와 위험 분담의 원칙을 기반으로 하는 강력하고 대응적인 사회보장제도가 사람들의 평생에 걸친 필요를 충족할 수 있도록 지원해야 한다. 정부는 요람에서 무덤까지의 보편적 사회보호를 제공해야 한다. 사회보호가 필요한 사람들에게 기본적인 사회보호를 제공하는 사회보호 최저선(Social protection floor)을 제공하면서 보호 수준을 확대하는 기여형 사회보험제도를 병행해야 한다. 개인 저축은 안정적이고 평등하며 적절한 의무적 사회보험 혜택을 보충하는 자발적인 선택사항에 지나지 않는다.

모두에게 효과적인 보호를 제공하기 위해서는 자영업을 포함하여 모든 형태의 일에 종사하는 노동자를 위한 적절한 사회 보장혜택을 확대하여 그 격차를 줄이고 새로운 일의 세계에 맞게 시스템을 개편해야 한다. 이는 단순한 희망사항이 아니다. 다양한 발전 단계에 있는 국가들이 사회보호제도를 성공적으로 수립했으며 국내·지역 상황에 맞춰 비공식 경제에 있는 취약 노동자에 대한 보장 범위를 확대했다. 작업 조직 방식이 계속 변화하면서 임금 노동과 자영업, 다양한 기업이나 분야, 또는 다양한 국가로 이동하는 모든 노동자들에게 지속적인 사회보호를 제공하도록 사회보호제도를 개편하고 디지털 플랫폼에 종사하는 노동자 등도 권리와 혜택을 누릴 수 있도록 보장해야 한다.

사회보호제도의 지속가능성은 인구구조의 변화, 작업 조직방식의 변화, 연금투자수익 및 세수 감소로 더욱 시급한 문제로 떠오르고 있다. 구성원이 평생 활동적인 사회를 구축하기 위한 지원책은 사회보호제도의 부담을 완화하는 방법이 될 수 있다. 국가 재정이 어려울 때에도 정부가 재정여력을 확대할 수 있는 방법이 존재한다. 공공 지출의 재편성, 세수 확대(2.3장 참고), 사회보험 보장범위 및 기여수입의 확대를 들 수 있다. 튼튼하고 지속가능한 사회보호제도는 사용자의 기여(사회 보험)에 달려있다. 국제사회는 정부가 사회보호제도를 구축하는데 필요한 지원을 제공할 수 있다.

2.2 노동 관련 제도에 대한 투자 확대

노동은 시장에서 최저가격에 거래되는 상품이 아니다. 노동자는 권리, 욕구, 열망을 가진 인간이다. 노동 관련 제도는 노동자에게 자유, 존엄성, 경제적 안정성 및 균등한 기회를 제공할 수 있도록 보장해야 한다. 이러한 제도는 자본과 노동간 본질적인 불균형을 시정하도록 설계되며 균형 잡히고 공정한 노사관계를 확립한다. 노동 관련 제도는 공정 사회의 기반이 되고 법, 규제, 고용계약, 사용자 및 노동자 단체, 단체 협약, 노동 행정·감독 제도를 포함한다. 제도를 잘 설계하고 운영하면 노동시장과 경제의 효율성을 증진할 수 있다. 이러한 제도적 역량을 키우는 것은 개인의 능력을 충분히 발휘하도록 하기 위해 필요하다. 사회적 합의를 이행하는 데에 이러한 제도는 아주 중요하다.

일의 세계에서 일어나고 있는 여러 변화에 대처하기 위해서는 보편적 노동권 보장, 노동시간 자율성(시간주권) 확대, 단체 대표성 강화, 기술 활용을 통한 양질의 일자리 등을 통해 노동 관련 제도를 강화하고 활성화시켜야 한다. 이러한 조치는 사회정의가 있는 일의 미래 실현, 공식화를 위한 기반 구축, 불평등 및 노동 빈곤 감축, 사회 보장 확대 및 노동 존엄성 보호를 위해 필수적이다.

보편적 노동권 보장

노동자 기본권, “적정 생활급”, 최대노동시간 제한, 안전하고 건강한 작업환경 보장 등 보편적 노동권 보장을 촉구한다.

작업 조직이 변화함에 따라 정규직에 종사하거나, 온라인에서 아주 간단한 업무를

수행하거나, 자택에서 글로벌 공급망을 위한 생산 활동에 종사하거나, 임시 계약직에 종사하는지 여부와 관계없이 모든 노동자에게 적절한 사회보호를 제공하기 위한 새로운 방법을 찾아야 한다. 고용관계는 노동보호의 핵심적인 부분이다. 책임성을 검토하고 필요시 명확히 해야 하며 법·규제의 범위를 조정해 고용관계에서 노동자에게 효과적인 보호를 제공해야 한다. 동시에 계약형태나 고용지위에 관계없이 모든 노동자는 인간적인 노동환경을 보장하는 적절한 노동 보호를 누릴 수 있어야 한다. ILO 창립자들은 다음을 인간적인 노동조건으로 보았다:

일·주당 최대노동시간 설정을 포함한 노동시간 규제, 적정생활급의 지급, 직업상 발생하는 질병·질환 및 상해로부터 노동자 보호, 아동·청소년·여성 보호, 고령 및 상해에 대한 규정, 타국에서 고용된 노동자의 이해관계 보호, 동일가치의 노동에 대한 동등보수 원칙의 인정, 결사의 자유 원칙의 인정 등

모든 노동자에게 이러한 사회 보호를 보장함으로써 공정한 경쟁의 장을 조성할 수 있다.

보편적 노동권 보장에 다음의 내용을 포함할 것을 권고한다.

- a) 노동자 기본권: 결사의 자유 및 단체교섭권의 효과적 인정, 강제·아동노동 및 차별로부터 자유
- b) 기본 노동조건: (i)“적정 생활급” (ii) 최대노동시간 제한 (iii) 안전하고 건강한 작업환경

국제사회는 보건을 인권으로 인정해왔다. 하지만 매년 전 세계에서 약 3백만 명의 노동자가 업무상 질병 및 사고로 인해 사망하고 있고, 산업 안전·보건을 기본 노동권 및 원칙으로 인정해야 한다.

보편적 노동권 보장의 여러 요소는 서로 연결되어 있고 상호 보완적이다. 과도한 노동시간에 대한 제한은 업무상 사고와 이와 관련한 심리사회적 위험을 줄여준다. “적정 생활급”은 노동빈곤 및 저임금에서 기인한 아동 및 강제노동을 근절하는데 기여한다.

보편적 노동권 보장은 단체협약이나 법·규제를 통해 올릴 수 있는 사회보호의 최저선을 제공한다. 사회보호 최저선은 포용적인 노동시장제도 구축을 위한 출발점이다.

많은 노동자에 대해 노동보호의 범위를 확대하게 되면 노동자 기본권과 안정적인 소득을 보장함으로써 비공식 고용에서 공식 고용으로 전환할 수 있는 경로를 제공한다. 사회보호 확대가 사회보호 최저선(2.1장 참고)과 함께 추진된다면 직장에서의 안정을 보장하고 빈곤 퇴치를 위한 노력을 배가시킬 수 있다. 보편적 노동권 보장은 고용 관계를 강화하고 노동보호의 범위를 확대한다. 앞서 언급한 요소들은 노동인구 생산성 향상에 핵심적인 부분으로 기업에게 도움을 주고 지속가능한 경제 성장에 기여한다.

노동시간 자율성(시간주권) 확대

노동자와 기업 모두의 필요를 충족하는 노동시간 자율성(시간주권)을 보장하는 조치를 촉구한다.

역사적으로 최대노동시간을 제한하고 줄이려는 노력과 함께 생산성의 증대가 이뤄졌다. 이는 오늘날도 중요한 정책목표이다. 혁신적 기술과 작업조직의 변화는 효과적으로 노동시간을 제한하는데 새로운 도전과제를 제시한다. 시간과 장소에 관계없이 일할 수 있도록 해주는 정보통신 기술의 발전으로 인해 노동시간과 개인 시간 간 경계가 불분명해지고, 이는 노동시간 연장으로 이어질 위험이 있다. 디지털 시대에 정부, 사용자, 노동자 단체는 디지털 상 연결되지 않을 권리 확립 등 최대노동시간 규정을 효과적으로 적용하기 위한 새로운 방안을 찾아야 한다.

너무나 많은 노동자가 과도한 노동시간에 시달리고 있고, 그로 인해 시간적으로 빈곤해졌다. 전 세계의 많은 여성이 일과 가정의 양립에 어려움을 겪고 있다. 많은 노동자는 가계 사정이 좋지 않거나 노동시간이 줄면 빈곤선 아래로 떨어질 위험이 있기 때문에 장시간 일해야만 한다. 한편, 일을 하고 싶어도 할 일이 없는 노동자도 있다. 전 세계 단시간 노동자 5명 중 1명이 더 일하고자 하는 의사를 보인다. 그들 중 상당수의 노동시간은 매우 가변적이고 불규칙하며 유급 노동시간 또는 주당 임금이 보장되지 않고 노동시간에 대한 통제권이 없다.

노동자의 노동시간 자율성(시간주권) 확대가 필요하다. 노동시간에 대한 선택·통제권이 확대되면 노동자의 건강과 복지가 증진될 뿐만 아니라 개인 및 기업 성과에도 긍정적인 영향을 가져온다. 정부, 사용자, 노동자는 노동 일정과 관련하여 노동자에게 더 넓은 선택의 폭을 제공하고 유연성을 확대하여 기업의 필요를 충족할 수 있는

노동시간 제도를 구축하기 위해 노력해야 한다. 사회적 대화는 노동자와 사용자의 필요를 모두 충족하는 혁신적인 노동시간 제도를 만드는 데 중요한 수단이다. 이를 통해 남성, 여성 노동자 모두 자신의 가사 책임에 따라 노동 일정을 조정할 수 있게 된다.

시간 빈곤문제를 해결하기 위해서 정부, 사용자, 노동자는 생산성 증대, 특히 개도국에서 생산성 증대를 지원하여 노동자가 소득을 유지하거나 늘리면서도 최대노동시간에 맞춰 노동시간을 줄일 수 있도록 해야 한다.

“호출”노동자(who work “on call”)의 존엄성 보장을 위한 시급한 조치가 필요하다. 이들이 자신의 노동시간 유연성과 통제를 위한 진정한 선택이 가능하도록 해야 한다. 노동자에게 예측 가능한 최소노동시간을 보장하는 적절한 규제조치를 채택할 것을 권고한다. 보장시간 외 근무에 대한 특별수당, 시간제 노동자의 “호출”대기 시간에 대한 보수를 통해 가변적 시간을 보상하는 기타 조치를 도입해야 한다.

단체 대표성 강화

단체 대표성과 사회적 대화를 증진하는 공공정책을 추구한다.

정부와 사용자·노동자 단체는 사회적 합의의 당사자로서 사회적 대화를 통해 그 합의를 설계하고 이행할 책임이 있다. 사회적 대화를 통해 실현되는 사용자·노동자 단체 대표성은 민주주의의 핵심이다. 단체 대표성은 공공정책을 통해 촉진되어야 한다. 단체 대표성은 의사결정과정을 확대하고 국한시켜 결정의 수준과 적법성을 개선하고 결정 이행에 대한 의지를 높인다. 이를 통해 기업, 노동시장, 국가경제의 적응성, 민첩성과 회복력이 강화된다. 단체 대표성과 사회적 대화는 일의 미래로 전환해 나가기 위해 필요한 제도적 역량을 제공한다.

경제력의 집중, 노동자 단체의 힘 감소, 단체 교섭력 감소로 인해 국내 불평등이 심화되었다. 법체계와 작업 조직이 변화하고 비공식 고용이 지속되면서 노동자들이 단결하고 공동의 이해관계를 대표하기가 더욱 어려워졌다. 비공식경제의 영세·소규모기업은 사용자 단체를 통해 자신의 이해관계를 적절히 반영시키기 어려울 수 있다. 공공 정책에 직접적인 영향을 미칠 수 있는 대기업은 공동의 이해관계를 대표하는 것이 가치가 없다고 판단할 수 있다. 사회적 파트너가 대표자로 적법한지에 대해

의문이 제기되고 있고, 일과 노동 거버넌스에서 그들의 역할 또한 의문시 되고 있다.

강력한 사용자 단체는 소수의 시장 지배적 사업자에 의해 경제 정책이 결정되는 것을 견제하며 부패에 맞설 수 있다. 사용자 단체는 니즈의 변화에 맞게 서비스를 조정하고 다양한 기업의 이해관계에 맞는 서비스를 제공할 수 있는 역량을 강화할 필요가 있다. 사용자 단체는 회원에 속하지 않는 대규모 다국적 기업 등 다양한 이해관계를 포섭할 필요가 있다. 국가 및 분야별 사용자-기업 단체의 회합력(convening power)을 대체할 수 있는 것은 없다.

노동자 단체는 노동자 단결을 위한 디지털 기술 등 혁신적인 조직 기법을 활용할 필요가 있다. 다양한 직장 및 국가의 노동자는 디지털 수단을 통해 단체를 조직할 수 있으며 새로운 형태의 연대활동에 참여할 수 있다. 디지털 기술을 통해 노동자 단체는 전통적 작업장 밖의 노동자와 연결해 효과적 전략 수립을 위한 데이터 마이닝(data mining), 클라우드워킹(crowd-working) 플랫폼이나 이전 가능 혜택에 대한 정보 공유 등 새로운 서비스를 제공할 수 있다. 다른 시민사회 단체들과의 연대를 통해 많은 것을 얻을 수 있지만, 비공식경제 내 여성 자영업자, 농촌 노동자, 디지털 플랫폼 노동자를 포함하는 노동자 단결을 대체하지는 못한다. 비공식경제 노동자는 단결, 협동조합과 지역사회 단체와의 협력을 통해 자신의 상황을 개선해왔다. 노동자 단체는 포용적인 단결 전략을 채택하고 비공식 노동자까지 회원으로 포함해야 한다. 이는 공식화로의 경로이자 포용의 수단이 된다.

정책 입안자와 사회적 파트너들이 다양한 방안을 통해 사회적 합의 이행을 위한 대화와 파트너십의 메커니즘을 강화할 수 있다. 제반 상황과 이해관계자의 선호도에 따라 적절한 방안을 선택할 수 있다. 노동자협의체, 협의 및 정보전달 체계, 노동자 대표의 이사회 참여 등은 변화로 인한 도전과제에 대응하고 사람들이 자신의 노동 생활에 영향력을 행사하도록 하는데 효과가 입증된 기업 차원의 메커니즘이다. 단체 교섭은 기본권이자 특히 큰 변화의 시기에 경제적 성공과 사회 평등을 달성하기 위한 강력한 수단이다. 노사정 사회적 대화를 통해 사회적 합의 당사자들은 변화로 인해 발생하는 광범위한 사회 문제를 고려해 정책 대응의 방향을 이끌 수 있다. 각국 정부가 이러한 방안을 적극적으로 추진할 것을 권고한다. 관련 사안이 국경을 넘어서는 경우가 많기 때문에 지역 기구, 다국적 기업 및 국제노동조합기구에게도 동일한 권고를 하는 바이다.

생산성 저하, 임금성장의 부진, 불평등의 증가를 해결하기 위해서는 현재 정책이 미진한 임금결정제도에 대한 투자가 필요하다. 법정 최저임금과 단체교섭을 통해 결정된 임금을 적절히 적용해 임금 정책을 활성화할 필요가 있다. 비공식 경제를 포함하는 포용적인 임금결정제도는 경제개발 과정을 혁신하고 삶의 질을 향상시킬 수 있다.

그러나 독립 주체 간 대화와 협상의 환경이 조성되고 국가가 이를 보증하는 것이 전제되어야 한다. 따라서 우리는 ILO 핵심협약의 보편적인 비준과 적용의 필요성을 강조하고자 한다. 자영업자, 비공식 경제 종사자 등 모든 노동자와 기업은 결사의 자유를 누리고 단체 교섭권을 효과적으로 인정받아야 한다.

양질의 일자리를 실현하기 위한 기술

기술 활용을 통한 양질의 일자리와 기술에 대한 “인간주도” 접근법을 촉구한다.

일의 미래에서의 기술에 대한 논의는 일자리 창출 및 파괴, 재교육(reskilling)의 필요를 중심으로 이뤄졌다. 인간중심 의제는 이러한 주제에 더해 양질의 일자리를 증진하는 광범위한 기술의 역할에도 관심을 가질 것을 요구한다. 기술은 노동자를 고되고 더럽고 단조로우며 위험하며 착취적인 노동으로부터 해방시켜 준다. 협력로봇(collaborative robot, or cobots)은 일 관련 스트레스와 잠재적인 상해의 위험을 줄여줄 수 있다. 그러나 기술이 변화를 주도해나가는 과정에서 인간의 노동을 불필요하게 만들어 노동자를 소외시키고 자기 발전을 저해할 수도 있다. 자동화는 노동자의 통제권과 자율성뿐만 아니라 일의 내용을 축소시켜 노동자들의 탈숙련화와 근무만족도의 감소를 초래할 수 있다. 일의 미래에서 기술의 잠재력을 실현하기 위해서는 노동 설계에 대한 기본적인 선택권이 보장되어야 하며, 여기에는 노동자와 경영진간 상세한 “일의 구성(job crafting)”에 대한 논의에 기반하는 것 등이 포함된다.

인공지능과 관련, 우리는 일에 영향을 미치는 최종 선택은 알고리즘이 아니라 사람에게 의해서 이뤄지도록 보장하는 “인간주도” 접근법을 지지한다. 노동자의 존엄성 보호를 위해 센서, 웨어러블 기기 및 기타 모니터링 기기를 통한 알고리즘 관리, 감시, 통제를 규제해야 한다. 노동은 상품도 아니고 로봇도 아니다.

인공지능, 로봇공학, 센서 등 기술은 일을 개선시킬 수 있는 다양한 기회를 제공한다. 노동 행정당국은 데이터 마이닝을 통해 지식을 습득하여 고위험 분야를 식별하고 근로감독제도를 개선할 수 있다. 앱과 센서 등 디지털 기술을 통해 기업과 사회적 파트너들이 공급망에서의 노동 조건과 노동법 준수를 더 쉽게 모니터링할 수 있다. 암호화된 블록과 분산된 데이터베이스를 통해 투명성과 보안성을 제공하는 블록체인 기술을 통해 최저임금 지급을 보장하고, 이주 노동자의 기술 및 사회보장 이동을 촉진하거나 디지털 플랫폼 노동자에 대한 사회보장 급여 지급을 용이하게 할 수 있다. 정부, 노동자, 사용자 단체는 양질의 일자리를 위한 디지털 기술의 육성, 실험, 확산에 투자할 필요가 있다.

동시에 디지털 기술은 노동보호를 효과적으로 적용하는데 있어 새로운 도전과제를 안겨준다. 디지털 노동 플랫폼은 전 세계 다양한 지역의 노동자에게 새로운 소득 수단을 제공하지만 국경을 초월해 전 세계 다양한 관할권에서 이뤄지는 특성 때문에 노동법 준수 여부를 모니터링하기가 어렵다. 많은 플랫폼 노동은 보수가 낮고 최저임금 미만의 임금을 제공받기도 하며 불공정한 대우를 시정할 공식적인 제도를 가지고 있지 못하다. 플랫폼 노동은 향후 확대될 것으로 예상되며, 디지털 노동 플랫폼에 대한 국제 거버넌스 제도를 개발해 최소한의 권리와 보호를 설정하고 디지털 플랫폼(및 고객)이 이를 존중하도록 해야 한다. 선원들에 대한 국제노동기준인 2006년 해사노동 협약(MLC, 2006)은 다양한 관할권의 노동자, 사용자, 플랫폼 및 고객이 직면하는 도전과제를 해결하는데 참고가 될 수 있다.

신기술은 노동자에 대한 많은 양의 데이터를 만들어낸다. 이는 노동자의 사생활 침해 위험을 초래할 수 있다. 데이터 활용 방식에 따라 또 다른 폐해가 발생할 수도 있다. 예를 들어 일자리 매칭에 사용된 알고리즘은 역사적 편향과 편견을 다시 만들어낼 수 있다. 기업은 투명성 및 데이터보호 정책을 갖추어 무엇이 기록되고 있는지 노동자가 알 수 있도록 해야 한다. 노동자는 직장에서 이뤄진 모든 모니터링 활동에 대해 통보받아야 하며 노조 가입에 대한 정보 등 차별을 초래할 수 있는 데이터 수집에 대해서는 제한이 가해져야 한다. 노동자는 자신의 데이터에 접근할 수 있어야 하며 그 정보를 노동자 대표자나 규제당국에 넘길 수 있는 권리를 가져야 한다.

정부, 사용자, 노동자 단체가 신기술이 업무에 미치는 영향을 모니터하고 노동자의 존엄성을 존중하는 방향으로 기술 발전을 이끌고, 이와 관련하여 새로운 규제 도입을 고려할 것을 권고한다.

2.3 지속가능한 양질의 일에 대한 투자 확대

신기술, 인구구조의 변화, 기후 변화를 수반한 경제 변화는 우리 경제와 일에 파괴적이고 혁신적인 영향을 준다. 인간중심 의제의 세 번째 축에 따라 이러한 변화를 활용하여 양질의 일자리를 창출하는 주요 분야에 대한 투자를 확대해야 한다. 정부, 사용자, 노동자 단체는 이러한 중요한 의사결정과정에 반드시 참여해야 한다.

각국은 인간 개발을 우선시하고 지구를 보호하는 장기적인 지속가능한 투자를 최우선으로 삼아야 한다. 새로운 규칙, 비즈니스 인센티브, 경제 정책 목표를 통해 양질의 일자리, 성평등, 지속가능한 발전을 증진하는 경제 분야에 대한 투자를 증진하고, 이와 동시에 고부가가치 활동의 기반을 마련한다. 전반적인 목표는 모두를 위한 양질의 일자리를 창출하기 위한 인간중심의 성장 및 개발 접근법인 “지속가능한 양질의 일자리”에 투자하는 것이다.

지속가능한 양질의 일자리를 촉진하기 위한 경제 개혁

지속가능한 양질의 일자리를 촉진하는 주요 분야에 대한 투자를 확대하기 위한 인센티브를 촉구한다.

2030 의제에서 국제사회는 완전고용 및 모든 사람을 위한 양질의 일자리 달성 목표를 채택했으며 각국 정부는 자체적인 국가계획에 따라 그 목표를 달성하기 위해 노력하고 있다. 이러한 맥락에서 우리는 시급한 국제적인 수요를 충족하기 위해 전략적으로 중요하며 지속가능한 양질의 일자리 기회를 활용할 수 있는 경제 분야에 대한 투자를 강력히 권고한다.

돌봄 경제는 2030년까지 전 세계적으로 4억 7천 5백만 개가 넘는 일자리를 창출할 것이다. 돌봄에 대한 투자를 통해 많은 국가에서 겪고 있는 시급한 사회 문제인 급속한 노령화 문제에 대응하고 성평등 증진에 기여할 수 있다. 돌봄서비스, 돌봄노동자에 대한 양질의 노동정책, 무급 돌봄노동자의 유급 전환 지원, 유급 돌봄노동 가치의 재평가 및 공식화 등에 대한 공공투자가 필요하다. 신기술 활용을 통해 노동조건을 개선하고 서비스 제공 범위 및 사용자의 범위를 확대할 수 있다.

기후변화로 인한 악영향을 경감하기 위한 조치는 일의 세계에 중대한 영향을 미칠 것이다. 우리는 이러한 조치가 기업과 노동자에 가지는 파괴력의 규모를 과소평가하지

않는다. 그러나 잘 고안된 적응전략을 마련한다면 일의 세계의 모든 주체를 위한 공정한 전환을 통해 고용에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다(2.1장 참고). 녹색경제에 대한 투자 확대를 통해 포용적인 일의 미래를 증진할 수 있으며, 이는 환경 파괴가 취약층과 저소득 국가에 불균형적으로 많은 영향을 미치기 때문이다. 재생에너지 및 환경적으로 지속가능한 건설과 친환경적 성능개선(retrofitting) 분야에 주요 투자·혁신기회가 존재하며, 이는 일자리 창출과 재교육으로 이어질 수 있다. 영세·중소기업은 지역의 기후변화 적응방안 설계를 위해 특히 중요한 파트너이다.

전세계 노동자 5명 중 2명이 농촌 경제에 종사한다. 이들 중 상당수는 빈곤하고 비공식 경제에 종사하며, 생계를 위해 소규모 농업에 의존한다. 농촌 경제에 대한 전략적 투자가 아직 이루어지지 않았으며, 농촌 경제에서 지속가능한 양질의 일자리를 창출하기 위한 시급한 조치가 필요하다. 토지권 강화, 여권 신장, 신용 및 보험 접근성 개선, 식량 안정성을 위한 공정하고 안정적인 농산물 가격정책 등이 필요하다.

소규모 생계농업의 개선 및 현대화를 통해 사람들은 빈곤에서 탈출하고 국가는 경제 발전을 위해 농업 소득을 활용할 수 있다. 소규모 농부의 많은 수가 여성이며, 소규모 농부를 국가·지역·세계 차원의 농업-산업-서비스에 이르는 기업식 농업 가치사슬에 편입시키는 것이 우선과제가 되어야 하며, 정부 정책을 통해 소규모 농부에게 신용 접근성을 제공해 가치사슬에서 오는 기회를 활용할 수 있도록 해야 한다.

농촌 경제는 기후변화에 취약한 동시에 온난화의 주범이기도 하다. 농촌에 저렴한 청정 재생에너지가 시급히 공급되어야 한다. 휴대폰에서부터 점수 관개(drip irrigation)에 이르는 모든 것에 전력을 제공함으로써 농촌 노동자가 모바일 확장서비스, 모바일 बैं킹, 온라인 상거래, 온라인 숙박업 등의 디지털 기술을 충분히 활용하도록 할 수 있다.

지속가능한 농업의 개발을 위해서는 두 가지 상호보완적 접근법이 필요하다. 첫째, 현금작물과 식량작물을 함께 생산하도록 장려하는 맞춤형 정책을 통해 식량안보와 생계를 개선할 수 있다. 둘째, 녹색 인프라에 대한 투자를 통해 친환경 생산방식의 적용을 증진할 수 있다.

어느 분야에 대한 경제적 투자를 선택하든 고품질의 물리적, 디지털, 사회적 인프라는 기본적인 선제조건이다. 운송망이 부족하면 노동 이동성을 제약하고 상업 증진에 걸림돌이 되며 농촌-도시 격차를 심화시킨다. 주택이 부족하고 열악하면 사고와 질병의

위험을 높인다. 수준 낮은 학교, 기술전문대학, 직업훈련기관은 차세대 인재를 육성하는데 걸림돌이 된다. 개도국에서 물, 에너지, 위생, 보건 등 기본 서비스의 기여는 여성의 부담을 늘리고 이들의 경제활동 참여를 축소시킨다.

디지털 인프라에 대한 투자 확대는 다양한 혜택을 가져온다. 디지털 연결성과 휴대폰에 대한 접근성의 확대를 통한 디지털 격차 축소는 각국의 산업 및 개발 의제에서 기본적인 요소이며, 고부가가치 서비스 개발을 위한 산업정책을 보완하는 역할을 한다. 디지털 인프라에 대한 투자를 통해 개도국과 신흥국이 디지털 기반 글로벌 가치 사슬에 참여할 수 있다. 인프라 투자는 국가의 창조 경제에 유효한 역할을 하며, 고속권의 전문적이며 성취감을 주는 자동화될 위험이 낮은 일자리를 창출할 수 있는 강력한 잠재력을 가지고 있다.

필요한 규모의 투자자금을 마련하기 위해서는 민간경제가 활성화되고 이를 통해 창출되는 국내 자원이 동원되어야 한다. 이를 위해 불법 재정이전을 통한 재정 유출을 막는 것이 중요하다. 공적개발원조 및 외국인 직접투자를 통한 국제 자금조달은 상호보완적인 촉진제 역할을 한다. 이와 함께 개발의 지속가능성을 심각하게 위협할 수 있는 과도한 부채를 예방하는 조치가 수반되어야 한다. 개도국은 장기 부채상환능력을 갖추기 위해 지원이 필요할 수 있으며, 개발금융을 통해 주요 분야에 대한 전략적 투자를 지원하거나, 다자 및 국가 개발은행과 혼합 금융프로그램을 통해 인프라 투자에 대한 부담을 완화할 수 있다.

인센티브 개편을 통한 인간중심 사업·경제모델 증진

비즈니스 인센티브 구조의 개편과 삶의 질, 환경적 지속가능성, 평등 부문의 진전을 측정하는 보조지표의 개발을 촉구한다.

이 투자 의제는 기업 친화적 환경과 장기 투자에 대한 인센티브를 기반으로 한다. 따라서 우리는 기업 성공을 위한 조건을 인간중심 의제 이행을 위한 조건에 부합하도록 개편할 것을 촉구한다. 이 의제를 충분히 실현하기 위해 민간부문의 역할이 중요하다.

기업은 기업 활동이 환경과 지역사회에 미칠 긍정적, 부정적 영향을 고려하기 위한 혁신적인 조치를 모색해야 한다. 그러나 금융시장 환경은 기업이 단기 재무목표와

주주 기대에 부응하도록 강력한 압박을 가한다. 인센티브가 단기이익을 실현하는데 초점이 맞춰져 있는 상황에서는 기업이 기업경쟁력, 성장, 성공에 도움이 되고 기업 활동을 인간중심 의제에 부합시키는 데 도움이 되는 장기 계획과 투자전략을 세우기 어려울 수 있다. 따라서, 인간중심 의제 이행을 증진하는 시장기반 인센티브를 개발할 필요가 있다.

많은 기업이 이미 이러한 접근방식을 취하고 있다. 기업 거버넌스와 경영에 있어 두 가지의 변화가 필요하다. 첫째, 주주의 대표성을 확대하여 기업이 더 넓은 사회 및 지역사회의 이해관계에 더 큰 책임성을 가지도록 하는 것이다. 주주자문위원회를 제도화하거나, 금융규제기관에 주주가 참여하도록 하는 방법 등이 있다. 둘째, 장기적인 성공에 대한 인센티브를 수립하는 것이다. 예를 들어, 분기별 재무보고 의무를 해제한다거나, 장기 주주에 대한 인센티브 제공, 보다 포용적인 재무 보고 제도 도입 등이 있을 수 있다.

투자업계, 그리고 특히 연금 기금의 역할 또한 중요하다. 사회적, 환경적으로 책임 있는 투자를 증진하기 위해 기업보고의 투명성 요건과 적절한 규제체계를 바탕으로 한 혁신적인 제도를 개발함으로써 이미 진행되고 있는 중요한 노력을 한층 확대할 수 있다.

지속가능한 양질의 일자리에 대한 투자 재원조달을 위해 공정한 재정정책을 효과적으로 적용하는 것이 중요하다. 세제 제도는 형평성을 갖추어야 하고, 양질의 일자리, 경제성장, 기업의 발전을 증진하는 방향으로 추진되어야 하며, 세수는 인간중심 의제 목표를 달성하기에 충분해야 한다. 국제사회는 여러 가지 노력을 통해 조세 회피 근절과 투명성 증진을 위한 국제협력을 강화하는 중요한 작업을 추진 중이고, 우리는 이러한 노력을 높이 평가하고 장려한다.

이러한 측면에서, 고도로 디지털화된 사업모델의 기업이 정당한 몫의 세금을 납부하도록 하는 것과 관련된 문제가 커지고 있다. 이러한 측면에서, 세원잠식(base erosion)과 소득이전(profit sharing) 방지 노력이 중요하다. 재정정책 준수로 인해 늘어난 세수는 디지털 격차 해소를 위한 투자에 활용할 수 있다. 우리는 최신 기술을 가진 일부 기업에게 권력이 집중되고 있는 것에 대한 우려에 공감하며, 혁신을 위한 경쟁과 사회적 목표 달성에 부합하는 기업 개발을 촉진하기 위한 국제적 노력을 지지한다.

국내총생산(GDP)을 기반으로 경제·사회 발전을 측정하는 것은 한계가 있다. GDP는 정부 지출 등 사람과 경제단위가 생산한 상품과 서비스의 화폐적 가치만을 측정하기 때문이다. 이러한 방식은 가치 창출을 측정하기에 불완전한 기준이며, GDP만 놓고 본다면 정책적 성공을 측정하기에 결함이 있는 지표이다. 따라서 우리는 GDP에 보조적인 지표를 개발해 인간중심 의제의 진전을 촉진하고 성과를 더 정확히 측정할 것을 촉구한다.

우리는 가정과 지역사회에서의 무급 노동에 대한 지표를 개발, 활용할 것을 권고한다. 이는 사회에서 수행된 노동의 전체적 가치에 대한 종합적인 척도를 제공하고, 정부는 이를 통해 노동인구와 특히 돌봄경제의 유·무급 분야를 모두 지원하는 정책을 개발할 수 있다. 우리는 또한 경제 활동의 외부효과, 특히 오염개선 및 보건비용 등 환경적인 외부효과를 측정하기 위한 지표를 개발할 것을 권고한다. 마지막으로 우리는 가계 소득 증가와 교육·보건·주거에 대한 접근성 등을 아우르는 경제발전의 분배·형평성 측면을 측정하기 위한 지표를 개발할 것을 권고한다.

〈표 2〉 인간중심 의제

인간능력에 대한 투자 확대
1. 평생교육에 대한 보편적 수급권을 인정하고 평생에 걸쳐 기술을 학습·개발(reskill and upskill)할 수 있는 효과적인 평생교육시스템을 구축
2. 일의 미래로의 전환을 지원하는 제도, 정책, 전략에 대한 투자 확대를 통해 청년의 노동시장 진입을 위한 기반 구축, 고령 노령자들이 지속적으로 경제활동을 수행할 수 있도록 선택권을 확대, 노동시장 전환 관련 선제적 지원 제공
3. 남성과 여성이 돌봄 의무를 동등하게 분담하도록 함으로써 성평등을 위한 혁신적이고 측정 가능한 의제 를 이행, 이를 통해 성과에 대한 책임성 강화, 여성의 단체 대표성 강화, 직장에서의 성차별 및 폭력과 괴롭힘 근절
4. 사회보호제도를 강화해 자영업자를 포함한 모든 형태의 노동자에게 요람에서 무덤까지 연대와 위험분담 원칙에 기반한 보편적 사회보호를 보장

노동 관련 제도에 대한 투자 확대

- 5. 노동자 기본권, “적정 생활급”, 최대노동시간 제한, 안전하고 건강한 작업환경 보장을 포함한 모든 노동자를 위한 최저 보호선을 제공하는 **보편적 노동권을 보장**
- 6. 노동자에게 노동 일정·시간에 대한 더 큰 선택권을 주도록 노동시간을 설계해 **노동시간 자율성(시간주권)을 확대**, 기업의 필요와 최소노동시간을 충족하는 한편 노동자의 일-생활 균형을 달성
- 7. 공공정책을 통해 **사용자와 노동자의 단체 대표성과 사회적 대화를 적극적으로 증진**
- 8. **기술 활용·관리를 통한 양질의 일자리 증진**, 기술에 대한 “인간주도” 접근방식 채택

지속가능한 양질의 일자리를 위한 투자 증진

- 9. 지속가능한 양질의 일자리를 창출하는 주요 분야에 대한 **투자를 증진**하기 위한 인센티브 도입
- 10. 실물 경제에서 **장기 투자를 증진하도록 인센티브 구조를 개편**하고, 삶의 질, 환경적 지속가능성, 평등 분야의 성과를 측정하는 **보조지표를 개발**

3. 책임강화

일의 세계에서 크고 광범위한 변화가 일어나고 있지만, 이러한 변화로 인한 혜택을 최대한 활용하고 공정하게 분배할 수 있는 준비가 아직 매우 부족하다. 합의된 목표를 달성하기 위해 변화를 예측하고 이끌어 나가는 일관된 조치가 없는 상황에서 이러한 불균형은 불확실성을 증폭시키고 일의 미래에서 승자가 될 것이라 생각하는 사람들과 패자가 될 것이라고 두려워하는 사람들 사이의 의견을 더욱 분열시킨다.

사실 국제사회는 2015년 2030 의제를 채택하면서 이러한 방향으로 나아가기 위한 주요 조치를 이미 취한 바 있다. 2030 의제는 향후 10년간 국제 개발에 대한 종합적인 청사진과 UN 제도 개혁을 지원하기 위한 공동의 목표를 담고있다. 우리가 보고서에서 권고한 바가 2030 의제의 달성, 특히 양질의 일자리와 경제성장에 대한 목표 8번 달성을 위해 중요한 기여를 할 수 있다고 믿는다.

우리는 모두가 원하는 일의 미래를 실현하기 위해 모든 이해관계자가 책임감을 가질 것을 촉구한다. 국가·국제적으로 시급히 특단의 조치를 취하고, 정부, 사용자·노동자 단체 및 국제기구의 진정한 의지와 참여를 이끌어내 지금보다 더 높은 수준의 신뢰, 공동의 목표, 일관성에 기반해 협력한다면 변화를 만들어낼 수 있을 것이다.

사회적 합의 강화

우리는 사회적 합의를 강화하기 위해 노력할 것을 촉구한다. 사회정의를 달성하기 위한 사회적 합의의 중요성은 보고서 전반에 걸쳐 강조한 바 있다. 사회적 합의의 기반이 되는 원칙들은 보편적이지만 사회적 합의의 범위는 충분히 포용적이지 못했다. 우리는 노동자가 경제 성장과 번영에 기여한 것에 대한 보상으로 시장경제에 내제되어 있는 험난함으로부터 보호받고 권리를 존중받는다라는 공동의 이해를 바탕으로 하는 포용적 사회적 합의에 대한 분명한 전 세계적인 의지를 재확인하기를 희망한다. 일의 세계의 주체들은 협력을 통해 모두의 기대에 부응하는 일의 미래를 만들어가야 할 시급한 책임이 있다. 이는 미래 세대에 대한 책임이기도 하다. 성공을 위해 개인, 세대, 국가, 국제기구가 모두 함께 힘을 모아야 한다.

일의 세계에서 일어나는 근본적인 변화는 이제 노동시장에 진입하는 청년들의 노동 생활에 큰 영향을 미칠 것이다. 우리는 청년 개인이 노동시장에서의 전환을 성공적으로 거처나가도록 지원하고 우리 사회가 변화로 인한 기회를 충분히 활용할 수 있도록 지원해야 한다.

우리는 각국이 일의 미래에 대한 국가 전략을 수립하고 기존의 사회적 대화 제도, 또는 필요에 따라 새로운 제도를 바탕으로 이러한 전략을 개발할 것을 권고한다. 이러한 전략을 통해 각국의 상황에 맞춰 보고서에서 권고한 바를 이행해야 한다. 포용적인 대화를 위해서는 한편으로는 다양한 기업, 작업장, 지역사회와 소통하고, 다른 한편으로는 논의의 국제적 차원과 상호교류의 이점을 활용해야 한다.

ILO의 책임

일의 미래 글로벌 위원회(Global Commission on the Future of Work)는 독립적인 기구이며 이 보고서와 여기서 권고한 바에 대해 단독의 책임을 가진다. 그럼에도 불구하고 우리는 이 보고서가 2019년 6월에 열리는 ILO 100주년 총회에서 논의되고, 올해 각국이 개최하는 100주년 기념행사에서 논의될 것임을 인지한다. 따라서 우리는 ILO가 권리에 기반한 규범적 임무를 따르고 삼자기구의 성격을 충분히 존중할 것을 강조하며, ILO의 구체적인 책임에 대하여 아래의 권고를 제시한다.

ILO가 국별 일의 미래 전략의 개발과 정책 비교연구 관련 국제사회의 구심점 역할을 하도록 하는 제도적 장치를 마련할 것을 권고한다. 또한, ILO가 우리 보고서에서 제시한 인간중심 의제의 개발과 이행과정에서 모든 관련 다자기구 간 협력을 증진시킬 것을 권고한다.

ILO가 일의 세계에서 일어나고 있는 근본적 변화의 주요 도전과제를 우선순위로 삼을 것을 권고한다. ILO는 ILO의 기준을 평가하고 기준의 최신·유효 여부 및 적절한 감독이 이뤄지고 있는지를 확인해야 한다. 무엇보다 ILO는 디지털화와 자동화가 일의 세계에 미치는 영향에 대한 이해를 높여 이러한 변화로 인한 혜택을 모두가 누릴 수 있게 하는 전략적인 역할을 수행할 수 있다. 여기에는 신기술이 노동 설계와 노동자의 안위에 미치는 영향에 대한 평가가 포함된다.

특히, ILO가 양질의 일자리에 기여하는 디지털기술에 대한 혁신 연구소를 설립할 것을 권고한다. 이러한 연구소는 새로운 기술에 대한 적응과 활용을 연구하고 증진하여 사용자, 노동자, 근로감독관의 노동환경 모니터링을 돕고 수집된 정보를 어떻게 분석하고 활용하는지에 대한 훈련과 지원을 제공할 수 있다. 기술 변화는 일회성에 그치지 않고 계속 진행되므로, ILO가 전문가 모니터링 그룹을 구성해 혁신의 흐름을 살펴보고 그에 따른 정책 도전과제를 어떻게 해결할 지에 대한 조언을 제공할 것을 권고한다.

ILO가 임무의 보편성에 특별한 관심을 가질 것을 권고한다. 이는 ILO의 활동 범위를 특히 비공식 노동자 등 지금까지 사회정의와 양질의 일자리에서 배제되어왔던 사람들에게까지 확대하는 것을 의미한다. 이는 또한 특히 플랫폼 경제에서의 디지털 기반 노동 등 다양한 업무수행 환경에 대처하기 위한 혁신적 조치를 도입하는 것을 의미한다. 보편적 노동권 보장은 이러한 도전과제에 대응하기 위한 적합한 수단이며, 우리는 ILO가 이를 이행하기 위한 수단에 시급한 관심을 가질 것을 권고한다.

다자체제의 책임과 도전과제

일의 세계에 대한 논의가 주요 의제로 부각되고 있는 가운데 다자체제의 효과성과 적법성에 대한 심각한 의문이 제기되고 있다. 이는 우연이 아니다. 다자주의에 대한 부담이 가중되고 있고, 이는 다자주의가 오늘날의 국제적인 도전과제에 신뢰할 만한 대응력이 있는지에 대한 의문이 제기되고 있기 때문이다. 다자체제가 일관성 있는 공동 대응 능력을 증명해보일 때 다자체제가 잠재력을 충분히 발휘하기 위한 정치적 지지를 다시 받을 수 있을 것이다.

다자체제의 모든 관련 기관이 이 보고서에서 제시된 권고 이행을 위한 실질적 협력 강화 방안을 모색할 것을 강력히 권고한다. 이와 관련, UN 기구, 브레튼우즈 기구(IMF, WB), 세계무역기구(WTO)의 현장과 임무가 상호보완적인 목표를 반영하고 있다는 사실은 긍정적이다. 이들 기구의 임무는 서로 밀접히 연관되어 있으며 상호보완적이기 때문에 기구간 협력을 통한 시너지를 적극 활용해야 한다.

WTO, 브레튼우즈 기구(IMF, WB), ILO가 더욱 체계적이고 실질적인 협력관계를 구축할 것을 권고한다. 무역, 금융, 경제, 사회 정책은 서로 복잡하고 밀접하게 연관되어 있다. 우리가 제안한 인간중심 성장 및 개발 의제는 이러한 정책들의 일관성에 많은

부분 달려있다. 무역, 금융정책은 양질의 일자리를 통한 개인의 물질적 복지와 정신적 발전을 위한 중요한 수단이다.

같은 맥락에서, 노동 관련 세부분야에서의 국제 협력을 강화할 것을 권고한다. 다자적, 국제적 조치를 통해 사회적 함의를 지원해야 한다. 예를 들어 이 보고서가 발간될 때쯤이면 UN은 이주·난민에 관한 글로벌 콤팩트(Global Compacts on Safe, Orderly and Regular Migration and on Refugees)를 공식 채택했을 것이다. 이 글로벌 콤팩트는 이주 및 난민의 노동시장 접근에 대한 범조직적 협력을 구축하기 위한 새로운 기회를 가져올 것이다. 또한, 2011년 6월 채택된 UN 기업과 인권 이행원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights)은 폭넓은 지지를 받은 국제 기준으로, 기업 활동이 인권에 미치는 부정적 영향을 예방하고 이에 대처하기 위한 기준을 제공한다. 이 이행원칙을 활용해 기업이 우리가 제시한 목표에 긍정적인 기여를 하도록 촉진할 수 있다.

또한, ILO가 우리가 산업 안전·보건과 평생교육에 대해 제시한 권고를 세계보건기구(WHO)와 유네스코(UNESCO)와 각각 추진할 것을 권고한다.

최종 제언

이 보고서는 여정의 시작이다. 우리는 최대한 많은 국가, 국제기구가 참여하여 이 여정에서 성과를 이루기를 바란다.

우리의 임무는 일의 미래의 주요 도전과제를 확인하고 이를 어떻게 해결할지에 대해 권고하는 것이었다. 다른 곳에서도 이러한 이슈가 논의되고 있으며, 우리의 견해는 여러 권고 중 하나에 불과하다.

그러나 두 가지는 확실하다. 첫째, ILO에는 정부, 사용자, 노동자가 참여하고 있다는 점과 ILO 임무의 특성상, ILO는 이 여정의 나침반이자 안내자 역할을 수행하기 적합하다는 것이다. 둘째, 이 보고서의 가치가 무엇이든, 우리가 검토하도록 요청받은 사안들은 중요하다는 것이다. 이 사안들은 전 세계 모든 사람과 환경에 영향을 미친다. 어려운 사안들이지만, 이를 무시한다면 위험을 자초하게 될 것이고, 좋은 해결책을 도출하게 된다면 미래 세대 노동자를 위한 멋지고 새로운 앞날을 열 수 있게 해줄 것이다.

WORK FOR A BRIGHTER FUTURE

**GLOBAL COMMISSION
ON THE FUTURE OF WORK**

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION

Copyright © International Labour Organization 2019
First published 2019

Publications of the International Labour Office enjoy copyright under Protocol 2 of the Universal Copyright Convention. Nevertheless, short excerpts from them may be reproduced without authorization, on condition that the source is indicated. For rights of reproduction or translation, application should be made to ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, or by email: rights@ilo.org. The International Labour Office welcomes such applications.

Libraries, institutions and other users registered with a reproduction rights organization may make copies in accordance with the licences issued to them for this purpose. Visit www.ifro.org to find the reproduction rights organization in your country.

Work for a brighter future – Global Commission on the Future of Work
International Labour Office – Geneva: ILO, 2019

ISBN 978-92-2-132795-0 (print)
ISBN 978-92-2-132796-7 (web pdf)

future of work / decent work / human development / gender equality / social protection / freedom of association / working time / collective bargaining / social contract / economic and social development / role of ILO

13.01.1

Also available in Arabic: ISBN 978-92-2-132811-7 (print), ISBN 978-92-2-132812-4 (web pdf); Chinese: ISBN 978-92-2-132815-5 (print), ISBN 978-92-2-132816-2 (web pdf); French: ISBN 978-92-2-132799-8 (print), ISBN 978-92-2-132800-1 (web pdf); German: ISBN 978-92-2-132819-3 (print), ISBN 978-92-2-132820-9 (web pdf); Russian: ISBN 978-92-2-132807-0 (print), ISBN 978-92-2-132808-7 (web pdf); and Spanish: ISBN 978-92-2-132803-2 (print), ISBN 978-92-2-132804-9 (web pdf).

ILO Cataloguing in Publication Data

The designations employed in ILO publications, which are in conformity with United Nations practice, and the presentation of material therein do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of the International Labour Office concerning the legal status of any country, area or territory or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers.

The responsibility for opinions expressed in signed articles, studies and other contributions rests solely with their authors, and publication does not constitute an endorsement by the International Labour Office of the opinions expressed therein.

Reference to names of firms and commercial products and processes does not imply their endorsement by the International Labour Office, and any failure to mention a particular firm, commercial product or process is not a sign of disapproval.

Information on ILO publications and digital products can be found at: www.ilo.org/publns.

TABLE OF CONTENTS

Preface	47
<hr/>	
EXECUTIVE SUMMARY	49
<hr/>	
1. SEIZING THE MOMENT	55
<hr/>	
2. DELIVERING THE SOCIAL CONTRACT: A HUMAN-CENTRED AGENDA	63
2.1 Increasing investment in people's capabilities	65
LIFELONG LEARNING FOR ALL	66
SUPPORTING PEOPLE THROUGH TRANSITIONS	68
A TRANSFORMATIVE AGENDA FOR GENDER EQUALITY	70
STRENGTHENING SOCIAL PROTECTION	71
2.2 Increasing investment in the institutions of work	73
ESTABLISHING A UNIVERSAL LABOUR GUARANTEE	74
EXPANDING TIME SOVEREIGNTY	76
REVITALIZING COLLECTIVE REPRESENTATION	77
TECHNOLOGY FOR DECENT WORK	79
2.3 Increasing investment in decent and sustainable work	81
TRANSFORMING ECONOMIES TO PROMOTE DECENT AND SUSTAINABLE WORK	82
SHIFTING INCENTIVES: TOWARDS A HUMAN-CENTRED BUSINESS AND ECONOMIC MODEL	85
<hr/>	
3. TAKING RESPONSIBILITY	89
REINVIGORATING THE SOCIAL CONTRACT	90
THE RESPONSIBILITIES OF THE ILO	91
RESPONSIBILITIES AND CHALLENGES OF THE MULTILATERAL SYSTEM	92
FINAL COMMENT	93
<hr/>	
Notes	95
Bibliography	99
Annex. Members of the Global Commission on the Future of Work	105

PREFACE

As President, or as Prime Minister, one has the privilege of becoming involved in many events and processes. But for both of us, to co-chair the Global Commission on the Future of Work has really been special. This is a reflection on both the issues involved and the way this Commission has worked.

We have, in our personal histories, a background in industry and in trade unions. From our own experiences we know the importance of labour, but also the power of joint solutions achieved through social dialogue between employers and employees.

In our respective countries, South Africa and Sweden, we have seen – and been part of – societal transformations where changes in the labour market were at the core. Therefore, we have strongly appreciated the chance to be part of a journey to reflect on the current global transformations all our societies are going through.

The Global Commission on the Future of Work began its work in October 2017 at the invitation of the Director-General of the ILO. It met four times during the following year, the last meeting taking place in November 2018. It has been an ongoing conversation about all aspects of the world of work, identifying key challenges and opportunities and trying to come up with recommendations for action by all stakeholders, including governments, employers and unions.

The membership of the Commission is a remarkable concert of accomplished individuals from all over the world, from different sectors and backgrounds and with different experiences and perspectives. It has been a profound pleasure to work with such a dedicated and knowledgeable group.

Each member of the Commission has made an extraordinary effort. Despite busy schedules, everyone has contributed and participated beyond the call of duty. Members have also done their own research and participated in smaller policy dialogue sessions to further explore selected issues.

To write a concise report, narrowing down the key issues, has not been easy. There may be points of divergence between the members of the Commission, all of them may not agree with every single proposal, and there were several good ideas presented during the discussions, including on how to implement our recommendations, that it has not been possible to include in the report.

The ILO Secretariat, under the leadership of Director-General Guy Ryder, has been central to managing the task of preparing this report, not

least by providing us with the latest research and policy findings. The Commission’s consulting writer, Sarah Murray, has greatly enriched the text.

Our aspiration has been for the report to portray the urgency of the changes that the world of work is facing and to provide ideas on how to manage and leverage these transformations. Our hope now is that this report will inspire further discussions on a full range of issues – including, for example, how to strengthen democratic space for social dialogue and how business models can be better aligned with a human-centred agenda. We have wished to make this report as readable and as relevant as possible to a broad range of readers – from high-level policy-makers to young students, workers and business leaders, platform entrepreneurs and informal workers – because we are convinced that if everyone is aware of the changes, if everyone is included and works together to find solutions, there is a brighter future to our world of work.

CYRIL RAMAPHOSA

STEFAN LÖFVEN

EXECUTIVE SUMMARY

The future of work

New forces are transforming the world of work. The transitions involved call for decisive action.

Countless opportunities lie ahead to improve the quality of working lives, expand choice, close the gender gap, reverse the damages wreaked by global inequality, and much more. Yet none of this will happen by itself. Without decisive action we will be heading into a world that widens existing inequalities and uncertainties.

Technological advances – artificial intelligence, automation and robotics – will create new jobs, but those who lose their jobs in this transition may be the least equipped to seize the new opportunities. Today's skills will not match the jobs of tomorrow and newly acquired skills may quickly become obsolete. The greening of our economies will create millions of jobs as we adopt sustainable practices and clean technologies but other jobs will disappear as countries scale back their carbon- and resource-intensive industries. Changes in demographics are no less significant. Expanding youth populations in some parts of the world and ageing populations in others may place pressure on labour markets and social security systems, yet in these shifts lie new possibilities to afford care and inclusive, active societies.

We need to seize the opportunities presented by these transformative changes to create a brighter future and deliver economic security, equal opportunity and social justice – and ultimately reinforce the fabric of our societies.

Seizing the moment: Reinvigorating the social contract

Forging this new path requires committed action on the part of governments as well as employers' and workers' organizations. They need to reinvigorate the social contract that gives working people a just share of economic progress, respect for their rights and protection against risk in return for their continuing contribution to the economy. Social dialogue can play a key role in ensuring the relevance of this contract to managing the changes under way when all the actors in the world of work participate fully, including the many millions of workers who are currently excluded.

A human-centred agenda

We propose a **human-centred agenda for the future of work** that strengthens the social contract by placing people and the work they do at the centre of economic and social policy and business practice. This agenda consists of three pillars of action, which in combination would drive growth, equity and sustainability for present and future generations:

1. INCREASING INVESTMENT IN PEOPLE'S CAPABILITIES

In enabling people to thrive in a carbon-neutral, digital age, our approach goes beyond human capital to the broader dimensions of development and progress in living standards, including the rights and enabling environment that widen people's opportunities and improve their well-being.

- *A universal entitlement to lifelong learning that enables people to acquire skills and to reskill and upskill.* Lifelong learning encompasses formal and informal learning from early childhood and basic education through to adult learning. Governments, workers and employers, as well as educational institutions, have complementary responsibilities in building an effective and appropriately financed lifelong learning ecosystem.
- *Stepping up investments in the institutions, policies and strategies that will support people through future of work transitions.* Young people will need help in navigating the increasingly difficult school-to-work transition. Older workers will need expanded choices that enable them to remain economically active as long as they choose and that will create a lifelong active society. All workers will need support through the increasing number of labour market transitions over the course of their lives. Active labour market policies need to become proactive and public employment services to be expanded.
- *Implementing a transformative and measurable agenda for gender equality.* The world of work begins at home. From parental leave to investment in public care services, policies need to foster the sharing of unpaid care work in the home to create genuine equality of opportunity in the workplace. Strengthening women's voice and leadership, eliminating violence and harassment at work and implementing pay transparency policies are preconditions for gender equality. Specific measures are also needed to address gender equality in the technology-enabled jobs of tomorrow.

- *Providing universal social protection from birth to old age.* The future of work requires a strong and responsive social protection system based on the principles of solidarity and risk sharing, which supports people's needs over the life cycle. This calls for a social protection floor that affords a basic level of protection to everyone in need, complemented by contributory social insurance schemes that provide increased levels of protection.

2. INCREASING INVESTMENT IN THE INSTITUTIONS OF WORK

Our recommendations seek to strengthen and revitalize the institutions of work. From regulations and employment contracts to collective agreements and labour inspection systems, these institutions are the building blocks of just societies. They forge pathways to formalization, reduce working poverty and secure a future of work with dignity, economic security and equality.

- *Establishing a Universal Labour Guarantee.* All workers, regardless of their contractual arrangement or employment status, should enjoy fundamental workers' rights, an "adequate living wage" (ILO Constitution, 1919), maximum limits on working hours and protection of safety and health at work. Collective agreements or laws and regulations can raise this protection floor. This proposal also allows for safety and health at work to be recognized as a fundamental principle and right at work.
- *Expanding time sovereignty.* Workers need greater autonomy over their working time, while meeting enterprise needs. Harnessing technology to expand choice and achieve a balance between work and personal life can help them realize this goal and address the pressures that come with the blurring of boundaries between working time and private time. It will take continued efforts to implement maximum limits on working time alongside measures to improve productivity, as well as minimum hour guarantees to create real choices for flexibility and control over work schedules.
- *Ensuring collective representation of workers and employers through social dialogue as a public good, actively promoted through public policies.* All workers must enjoy freedom of association and the right to collective bargaining, with the State as the guarantor of those rights. Workers' and employers' organizations must strengthen their representative legitimacy through innovative organizing techniques that reach those who are engaged in new business models, including through the use of technology. They must also use their convening power to bring diverse interests to the table.

- *Harnessing and managing technology for decent work.* This means workers and managers negotiating the design of work. It also means adopting a “human-in-command” approach to artificial intelligence that ensures that the final decisions affecting work are taken by human beings. An international governance system for digital labour platforms should be established to require platforms (and their clients) to respect certain minimum rights and protections. Technological advances also demand regulation of data use and algorithmic accountability in the world of work.

3. INCREASING INVESTMENT IN DECENT AND SUSTAINABLE WORK

We recommend transformative investments, in line with the United Nations 2030 Agenda for Sustainable Development.

- *Incentives to promote investments in key areas for decent and sustainable work.* Such investments will also advance gender equality and can create millions of jobs and new opportunities for micro-, small and medium-sized enterprises. The development of the rural economy, where the future of many the world’s workers lies, should become a priority. Directing investment to high-quality physical and digital infrastructure is necessary to close the divides and support high-value services.
- *Reshaping business incentive structures for longer-term investment approaches and exploring supplementary indicators of human development and well-being.* These actions can include fair fiscal policies, revised corporate accounting standards, enhanced stakeholder representation and changes in reporting practices. New measures of country progress also need to be developed to account for the distributional dimensions of growth, the value of unpaid work performed in the service of households and communities and the externalities of economic activity, such as environmental degradation.

Taking responsibility

We call on all stakeholders to take responsibility for building a just and equitable future of work. Urgent action to strengthen the social contract in each country requires increasing investment in people’s capabilities and the institutions of work and harnessing opportunities for decent and sustainable work. Countries need to establish national strategies on the future of work through social dialogue between governments and workers’ and employers’ organizations.

We recommend that all relevant multilateral institutions strengthen their joint work on this agenda. We recommend in particular the establishment of more systemic and substantive working relations between the World Trade Organization (WTO), the Bretton Woods institutions and the ILO. There are strong, complex and crucial links between trade, financial, economic and social policies. The success of the human-centred growth and development agenda we propose depends heavily on coherence across these policy areas.

The ILO has a unique role to play in supporting the delivery of this agenda, guided by its rights-based, normative mandate and in full respect of its tripartite character. The ILO can become a focal point in the international system for social dialogue, guidance and analysis of national future of work strategies as well as for examining how the application of technology can positively affect work design and worker well-being.

We further recommend that particular attention be given to the universality of the ILO mandate. This implies scaling up its activities to include those who have historically remained excluded from social justice and decent work, notably those working in the informal economy. It equally implies innovative action to address the growing diversity of situations in which work is performed, in particular the emerging phenomenon of digitally mediated work in the platform economy. We view a universal labour guarantee as an appropriate tool to deal with these challenges and recommend that the ILO give urgent attention to its implementation.

We see this report as the beginning of a journey. Because the ILO brings together the governments, employers and workers of the world, it is well suited to be a compass and guide for the journey ahead.

SEIZING THE MOMENT

1. SEIZING THE MOMENT

Work sustains us. It is how we meet our material needs, escape poverty and build decent lives. Beyond our material needs work can give us a sense of identity, belonging and purpose. It can expand our choices, allowing us to glimpse optimistically into our own future.

Work also holds collective significance by providing the network of connections and interactions that forge social cohesion. The way in which we organize work and labour markets plays a major role in determining the degree of equality our societies achieve.

Yet work can also be dangerous, unhealthy and poorly paid, unpredictable and unstable. Rather than expanding our sense of possibility, it can make us feel trapped, literally and emotionally. And for those unable to find work, it can be a source of exclusion.

We now face one of the most important challenges of our times, as fundamental and disruptive changes in working life inherently affect our entire societies. New forces are transforming the world of work (see table 1). The transitions involved create urgent challenges. Technological advances – artificial intelligence, automation and robotics – will create new jobs, but those who lose their jobs in this transition may be the least equipped to seize the new job opportunities.¹ The skills of today will not match the jobs of tomorrow and newly acquired skills may quickly become obsolete. Left to its current course, the digital economy is likely to widen both regional and gender divides. And the crowd-working websites and app-mediated work that make up the platform economy could recreate nineteenth-century working practices and future generations of “digital day labourers”.² Transitioning to a future of work which respects the planet and seeks to arrest climate change will disrupt labour markets even further. The expanding population of young people in some regions is set to exacerbate youth unemployment and migratory pressures. Ageing populations in others will place additional strain on social security and care systems. In our efforts to create decent work,³ the task just got harder.

These new challenges come on the back of existing ones which they threaten to exacerbate (see infographic on p. 20). Unemployment remains unacceptably high and billions of workers are in informal employment.⁴ A staggering 300 million workers live in extreme poverty.⁵ Millions of men, women and children are victims of modern slavery.⁶ Too many still work excessively long hours and millions still die of work-related accidents every year.⁷ And stress at the workplace has exacerbated mental health risks.⁸ Wage growth has not kept pace with productivity growth⁹ and the share of national income going to workers has declined. The gap between the wealthy and everyone

Table 1. Estimations of future labour market transformations

	SOURCE	ESTIMATES
Technology	Frey and Osborne, 2015	47 per cent of workers in the United States are at risk of having jobs replaced by automation.
	Chang and Phu, 2016	ASEAN-5: 56 per cent of jobs are at risk of automation over the next 20 years.
	McKinsey Global Institute, 2017	While less than 5 per cent of all occupations can be automated entirely using demonstrated technologies, about 60 per cent of all occupations have at least 30 per cent of constituent activities that can be automated.
	OECD, 2016	An average 9 per cent of jobs in the OECD are at high risk of automation. A substantial share of jobs (between 50 and 70 per cent) will not be substituted entirely but a large share of tasks will be automated, transforming how these jobs are carried out.
	World Bank, 2016	Two-thirds of jobs in the developing world are susceptible to automation.
	WEF, 2018	Nearly 50 per cent of companies expect that automation will lead to some reduction in their full-time workforce by 2022.
Transition to a sustainable environment	ILO, 2018c	Implementing the Paris Climate Agenda is estimated to lead to global job losses of around 6 million and job gains of 24 million.
Demographic change	UNDESA, 2017	By 2050, the total dependency ratio (ratio of population aged 0–14 and 65+ per 100 population 15–64) is projected to increase sharply in Europe (by 24.8 percentage points) and Northern America (by 14.4 percentage points) and moderately in Asia (by 8.5 percentage points), Oceania (by 6.8 percentage points) and Latin America and the Caribbean (by 7.6 percentage points). The total dependency ratio for Africa is projected to decrease by 18.7 percentage points and half of the region's population will be young (0–24). All other regions will have an aged population.



344
MILLION JOBS

Employment

344 million jobs need to be created by 2030, in addition to the 190 million jobs needed to address unemployment today.

ILO Economic Trends Model (May 2018)



190
MILLION PEOPLE

Unemployment

190 million people are unemployed, of whom 64.8 million are youth.

ILO, 2018b



2
BILLION PEOPLE

Informal employment

2 billion people make their living in the informal economy.

ILO, 2018a



300
MILLION PEOPLE

Working poverty

300 million workers live in extreme poverty (<\$1.90/day).

ILO, 2018b



2.78
MILLION PEOPLE

Fatal work-related injuries and illnesses

2.78 million people die every year as a result of occupational accidents or work-related illnesses.

ILO, 2018b



36.1%

Working time

36.1% of global workforce works excessive hours (more than 48 hours per week).

Messenger, 2018



1.8%

Wages

Wage growth declined from 2.4% to 1.8% between 2016 and 2017.

ILO, 2018d



20%

Gender pay gap

Women are paid around 20% less than men.

ILO, 2018d



1%

Inequality

Between 1980 and 2016, the richest 1% of the world's population received 27% of global income growth whereas the poorest 50% received only 12%.

Alvaredo et al., 2018



53.6%

Digital divide

Only 53.6% of all households have internet access. In emerging countries, the share is only 15%.

ITU, 2017

else is widening. Women still earn around 20 per cent less than men.¹⁰ Even as growth has lessened inequality between countries, many of our societies are becoming more unequal.¹¹ Millions of workers remain disenfranchised, deprived of fundamental rights and unable to make their voices heard.

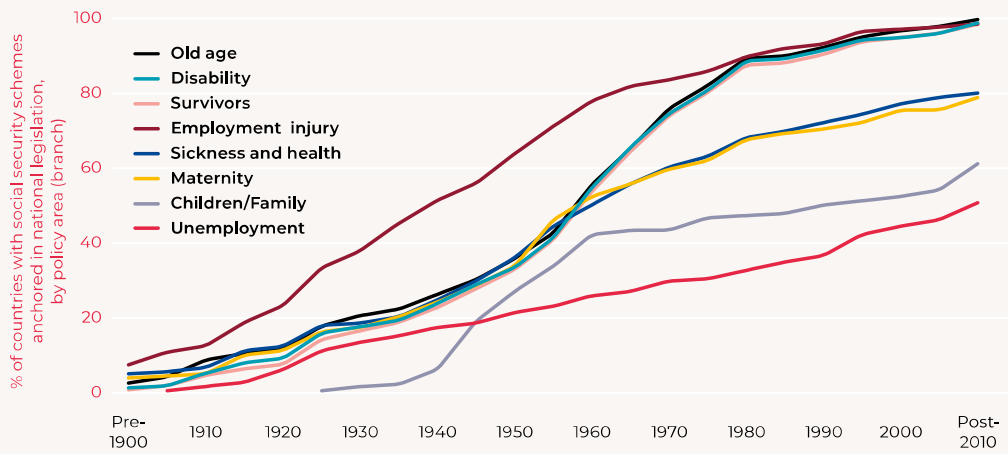
These combined challenges have wider ramifications for social justice and peace. They also threaten to undermine the norms of shared prosperity that have held societies together, eroding trust in democratic institutions. Rising insecurity and uncertainty fuel isolationism and populism. We are concerned by the retreat from open societies and open economies.

Yet remarkable opportunities also summon us. Advances in technology are not only expanding choices about where and when to work, but are also creating new and better jobs. Lowering our carbon footprint offers tremendous opportunities to meet growth, development and employment needs and improve rural livelihoods. Ensuring that women can thrive in the workforce will unleash new potential and boost economic growth. With access to education, training and technologies, rural communities can transform themselves. If older people can remain active and engaged, they will enrich society and the economy through their skills and experience. Empowering young people to reach their full potential and access emerging opportunities will make them today's agents of change.

We need to seize the moment, provide credible responses to people's concerns and unlock the countless opportunities that these changes bring. In this lie the seeds of transformation, the dynamism and possibility to craft an agenda for action that will improve the lives of people around the globe. But without decisive action we will be sleepwalking into a world that widens inequality, increases uncertainty and reinforces exclusion, with destructive political, social and economic repercussions.

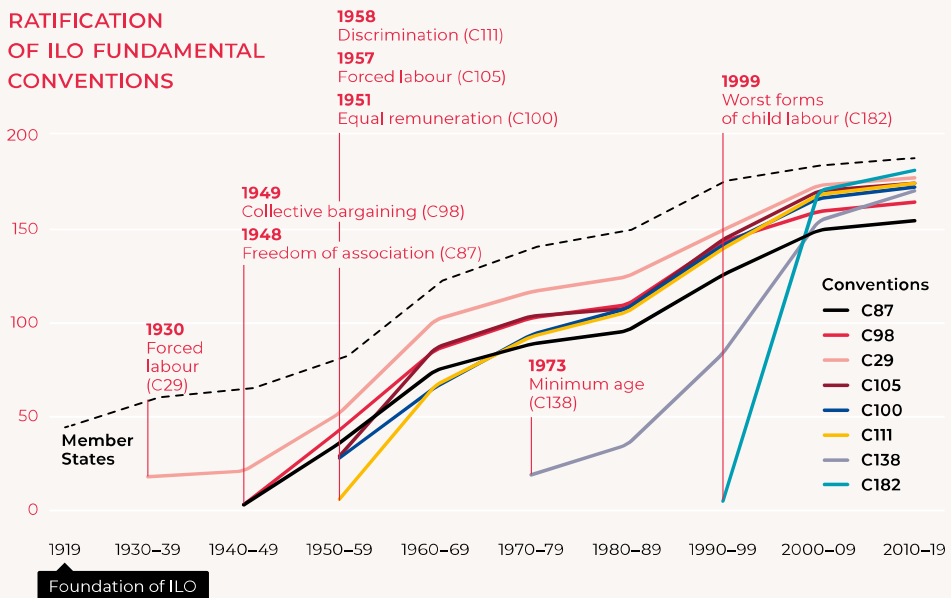
This is not the first time that fundamental disruption in the world of work has required a collective global response. In 1919, in the wake of a devastating world war, governments, employers and workers came together, based on a shared commitment to social justice, to found the International Labour Organization (ILO) because "conditions of labour exist involving such injustice, hardship and privation to large numbers of people as to produce unrest so great that the peace and harmony of the world are imperilled; and an improvement of those conditions is urgently required".¹² Today as then, lasting peace and stability depend on social justice.

DEVELOPMENT OF SOCIAL PROTECTION PROGRAMMES ANCHORED IN NATIONAL LEGISLATION BY POLICY AREA, PRE-1900 TO POST-2010



Source: ILO, 2017d.

RATIFICATION OF ILO FUNDAMENTAL CONVENTIONS



Source: ILO NORMLEX.

The ILO's founders charged the organization with drawing up international labour standards and policies for the attainment of humane working conditions. The most fundamental principle guiding those standards was that labour is not a commodity and that people have the right to pursue their material well-being and spiritual development in conditions of freedom and dignity, economic security and equal opportunity. This is still true today. We are convinced that adhering to these principles will greatly benefit societies as they transition through changes in the world of work.

The Constitution of the ILO remains the most ambitious global social contract in history.¹³ Within this framework, a wide variety of arrangements now exist across countries and regions at all levels of development, defining the relationship between government and citizens, workers and businesses and different groups of the population. Tailored to specific conditions, these social contracts reflect a common understanding that in return for their contribution to growth and prosperity, workers are guaranteed a just share of that progress, with respect for their rights and protection from some of the jagged edges of the market economy.

The strength of viable social contracts lies in the ongoing process of social dialogue that occurs among the main actors in the world of work.¹⁴ When it functions as it should, social dialogue promotes participation, fairness and legitimacy. It produces equitable and enduring solutions to the most vexing problems in the world of work, which are widely accepted by those who had a part in framing them.

Implementing those contracts has generated unprecedented progress in the world of work. The incidence of child labour has fallen dramatically,¹⁵ rising incomes have lifted millions out of working poverty,¹⁶ women have entered the labour market in greater numbers and annual working hours have been progressively reduced.¹⁷ While few countries had social protection systems a century ago, today most countries have at least basic systems in place.¹⁸ The recognition and respect of rights have given workers a say in their daily working lives. And employers' and workers' organizations have increasingly had a seat at the policy table by engaging in social dialogue. Importantly, social justice, full employment and decent work now figure expressly in the UN 2030 Agenda for Sustainable Development.

Yet the powerful forces shaping the future of work demand action that is no less transformative than action taken at the ILO's founding. Governments and employers' and workers' organizations need to reinvigorate the social contract to meet the challenges we will face in the future.

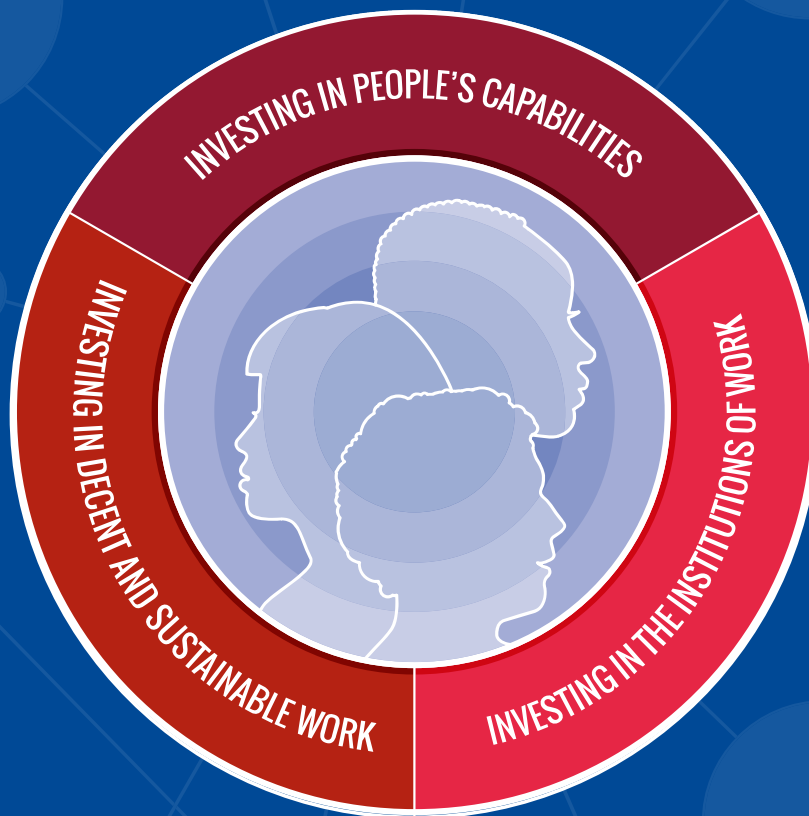
At this pivotal moment, it is important to recognize that implementation of the global social contract has occurred unevenly in some countries and imperfectly in others. Moreover, the formal institutions underpinning these social contracts do not reach the majority of the world's workers, many of whom work in the rural and informal economy. This has led to their exclusion from social dialogue. Decisions affecting their lives have been made without their participation. One consequence has been the growth of damaging and unacceptable inequality across societies and also across generations,¹⁹ a situation in which everybody loses. The absence or failure of the social contract is to the detriment of all.

We call for a new approach that puts people and the work they do at the centre of economic and social policy and business practice: **a human-centred agenda for the future of work**. This agenda focuses on three pillars of action. First, it means investing in people's capabilities, enabling them to acquire skills, reskill and upskill and supporting them through the various transitions they will face over their life course. Second, investing in the institutions of work to ensure a future of work with freedom, dignity, economic security and equality. Third, investing in decent and sustainable work and shaping rules and incentives so as to align economic and social policy and business practice with this agenda. By harnessing transformative technologies, demographic opportunities and the green economy, these investments can be powerful drivers of equity and sustainability for the present and future generations.

This agenda marks a change in direction. It reorients the economy towards a human-centred growth and development path. It provides the opportunity to create decent work, to facilitate the formalization of those in informal employment and to end working poverty.²⁰ It underpins the raising of household incomes and purchasing power needed to fuel growth. At a time of rising concern over insufficient productivity growth and the uneven diffusion of technological innovations, it offers the means to boost labour productivity. It creates incentives that help shift business and financial markets towards a more sustainable and equitable form of value creation. It also restores investment in the real economy to produce the goods, infrastructure and services that both create jobs and improve living standards. And it encourages innovation and economic diversification.

We call on all actors in the world of work to engage in shaping national and international policies that help everyone achieve what they want and need from work.

DELIVERING THE SOCIAL CONTRACT: A HUMAN-CENTRED AGENDA



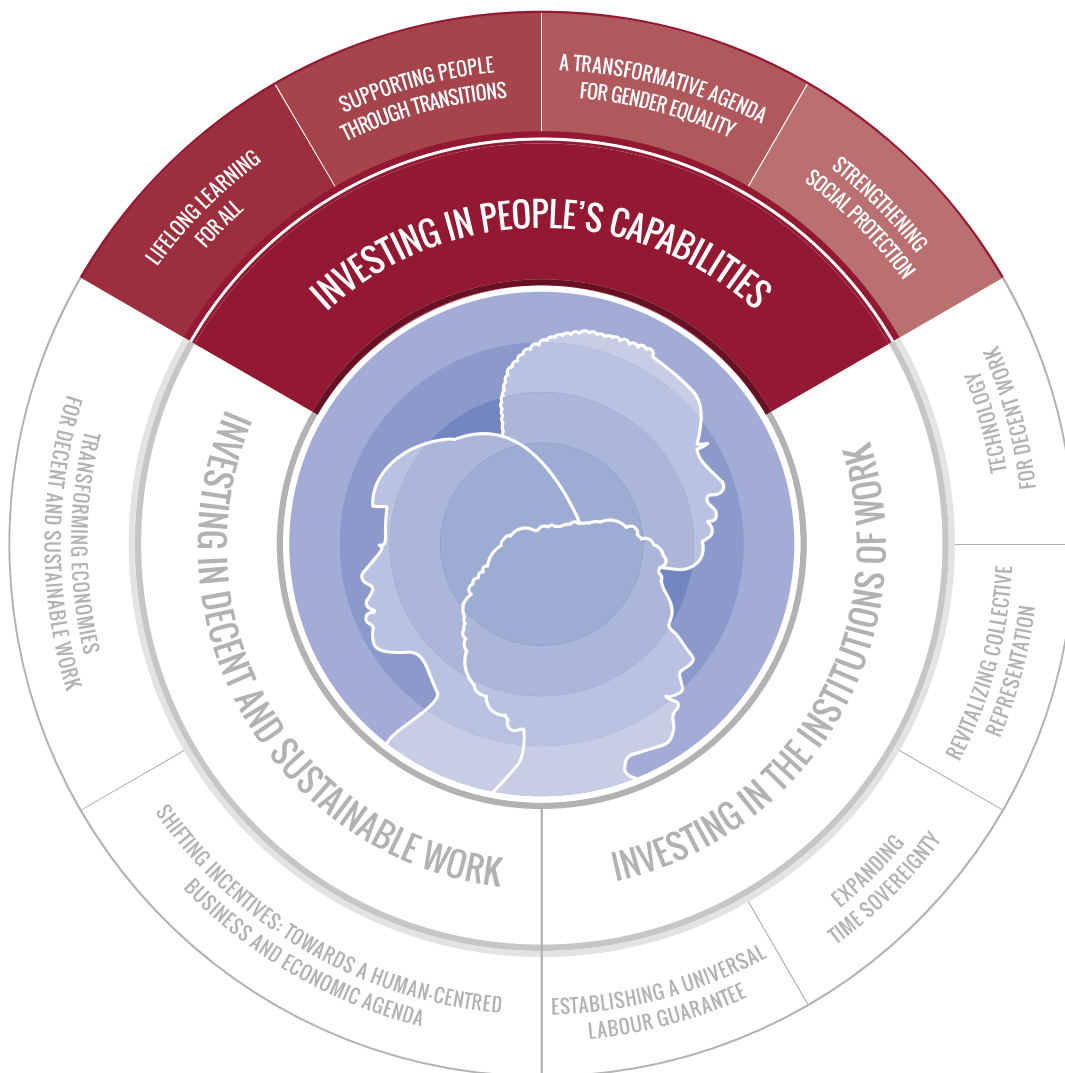
2. DELIVERING THE SOCIAL CONTRACT: A HUMAN-CENTRED AGENDA

Our human-centred agenda is forward-looking and focuses on developing the human capabilities needed to thrive in a carbon-neutral, digital age. It is not about adjusting people to fit into this new landscape. It is a bolder vision that seeks to steer the transformations under way toward a future of work that affords dignity, security and equal opportunity, expanding human freedoms. It supports people through transitions, seeks to take advantage of demographic opportunities and contributes to a lifelong active society.²¹ It addresses prospects for delivering the social contract for future generations.

Our agenda also focuses on developing the institutional capabilities that provide the foundations for just societies. This means renewing the democratic underpinnings of our labour markets and strengthening social dialogue, giving everybody a voice in shaping the changes under way and the quality of their working lives. It means guaranteeing fundamental rights at work, ensuring that all workers are afforded adequate labour protection, and actively managing technology to ensure decent work.

It also seeks to harness the transformative potential of the changes under way to create decent work in the new economies – the green economy, the digital economy, the care economy – while ensuring that all work is decent and sustainable. And since the future of work will depend on decisions about how we organize the economy, how we run our businesses, how we value different types of work and how that work contributes to our communities, it reassesses the rules, incentives and measures that steer those decisions.

2.1 Increasing investment in people's capabilities



Investing in people's capabilities will provide them with the opportunity to realize their full potential and to achieve the lives that they have reason to value.²² It is the cornerstone of a reinvigorated social contract and goes far beyond investing in human capital, to the broader dimensions of human development, including the rights and entitlements that widen people's choices and improve their well-being.

This has four core elements: a universal entitlement to lifelong learning, support to people through transitions, a transformative agenda for gender equality and stronger social protection. These are not policy afterthoughts or social benefits only possible once a country reaches a certain level of development. Rather, all countries need to make investment in people's capabilities a central priority of economic policy, so that work can fully contribute to human development.

LIFELONG LEARNING FOR ALL

We call for formal recognition of a universal entitlement to lifelong learning and the establishment of an effective lifelong learning system.

From shifts in the organization of work to the new technologies making their way into farms, factories and offices, change is a constant feature of the world of work. Leveraging the transformations under way to open doors and create opportunities for human development requires that workers have an entitlement to lifelong learning.²³ This will be key for people to be able to benefit from new technologies and the new work tasks that will follow.

Lifelong learning encompasses formal and informal learning from early childhood and basic education through to adult learning, combining foundational skills, social and cognitive skills (such as learning to learn) and the skills needed for specific jobs, occupations or sectors. Lifelong learning involves more than the skills needed to work; it is also about developing the capabilities needed to participate in democratic society. It offers a pathway to inclusion in labour markets for youth and the unemployed. It also has transformative potential: investment in learning at an early age facilitates learning at later stages in life and is in turn linked to intergenerational social mobility, expanding the choices of future generations.²⁴

Establishing an effective lifelong learning ecosystem is a joint responsibility, requiring the active engagement and support of governments, employers and workers, as well as educational institutions. For lifelong

2. Delivering the social contract: A human-centred agenda

learning to be an entitlement, governments must broaden and reconfigure institutions such as skills development policies, employment services and training systems to provide workers with the time and financial support they need to learn. Workers are more likely to engage in adult learning where they are assured of continuity of income and labour market security. Employers' and workers' organizations also have a leading role to play in this ecosystem, including through anticipation of future skill requirements as well as participation in their delivery.

Governments must devise appropriate financing mechanisms tailored to their country and sectoral contexts. Given the continued importance of training at the workplace, employers need to contribute to its financing. In cases where employers run their own training programmes, they can work together with workers' organizations to design relevant frameworks and steer funds to these programmes. We see a need to explore viable options to incentivize businesses to increase their investment in training, including looking at how accounting standards treat training costs.

We propose establishing a system of entitlements to training through a reconfigured "employment insurance" system or "social funds" that would allow workers to take paid time off to engage in training. Workers could be entitled to a number of hours of training rights, regardless of the type of work they do. Such a system has the advantage of supporting workers with the greatest need for continuing education, particularly the self-employed or workers in small and medium-sized enterprises who are less likely to benefit from employer-sponsored training.

In countries where most workers work informally, we recommend establishing national or sectoral education and training funds. Managed by tripartite boards, these institutions would provide workers access to education and training, with a special focus on vocational skills.

Digital technologies open up new possibilities for broad participation in training, as well as the possibility to overcome time and resource constraints through flexible and shorter learning pathways. Their quality needs to be assured. This must be in the context of access to universal quality education, delivered by well-trained and well-paid teachers, whose skills, expertise and mentorship cannot be replaced by technology. We recommend that governments create quality assurance mechanisms for lifelong learning and, together with employers' and workers' organizations, monitor the effectiveness of the lifelong learning system. If learning is to become truly lifelong, skills must be portable. This requires establishing a common skills recognition framework, at both the national and international level.

We call for formal recognition of a universal entitlement to lifelong learning and the establishment of an effective lifelong learning system.

A strong lifelong learning system, combined with universal social protection, enables workers to assume their responsibility to engage proactively in their own learning. This involves anticipating the skills they will need to remain employed, identifying how to acquire them and engaging in the necessary training, knowing that they can invest the time and take the risk.

SUPPORTING PEOPLE THROUGH TRANSITIONS

We call for more investment in the institutions, policies and strategies that will support people through future of work transitions.

Working lives have always involved transitions: school to work, becoming parents, changing jobs, moving into retirement.²⁵ The challenge of these transitions is compounded by the global transformations under way – technology, demographic shifts and the transition to a low-carbon economy. Supporting people through these transitions will expand their choices and provide the security to cope with change. It will empower people to shape their working lives and societies to harness the demographic advantages in some regions and create lifelong active societies in others.

The transition from school to work is a pivotal moment for young people, but one in which many of them are left behind. Failure to navigate this transition successfully leaves long-lasting scars on their lives.²⁶ This challenge will be compounded in the future by the rapidly growing youth population in some regions, where youth unemployment is increasing alongside education levels.²⁷ The failure to tap into this enormous potential will create long-term developmental and societal consequences. Young people need strong support through this transition so that they integrate into labour markets and become active members of our societies.

We recommend that governments increase opportunities for decent work for youth through employment programmes and support for young entrepreneurs. The private sector has a particular role to play in offering young people quality apprenticeships and their first opportunity to work. Young people's work must be rewarded in line with the principle of equal pay for work of equal value. Special attention needs to be given to promoting access and participation in lifelong learning for young people not in employment, education or training to ensure their social inclusion. Interaction and cooperation between countries with ageing populations and those with young populations will generate labour market benefits for both.

2. Delivering the social contract: A human-centred agenda

Older workers are an asset to our economies and societies, ever more so as working lives are extended.²⁸ We therefore recommend increased support to older workers that expands choice and enables a lifelong active society.²⁹ Those who want to remain economically active should be able to access assistance to do so, for example through flexible working arrangements that include reduced working hours and telework.³⁰ Governments could increase opportunities for partial retirement, or raise the retirement age on an optional basis, while protecting older people from having to work beyond their limits. Technology provides new and innovative means of adapting jobs and workplaces to facilitate the continued employment of ageing workers and those who have or develop disabilities over the course of their working life. In many countries, older people, whether in subsistence agriculture or low-wage retail, cannot afford to stop working. Ensuring at least a basic pension for everyone would allow workers above retirement age to reduce their working time or stop working if they desire and mitigate old-age poverty.

To support people through increasing labour market transitions, governments need to increase investment in public employment services (PES), combining digital services with personal counselling and placement services and improving labour market information to support decision-making. By making active labour market policies proactive, workers can be better prepared for these transitions. New mechanisms need to be found to reconfigure unemployment insurance, training and leave entitlements as “employment insurance”, improving employability (e.g. training for employment, self-employment or entrepreneurship) and empowering workers to pivot in the face of job loss. Collaboration between PES and other partner organizations, including those in the private sector, needs to be reinforced.

These are collective challenges; they demand collective responses. Social dialogue and collective bargaining play a key role in building resilience and adaptation. Transition agreements between employers' and workers' organizations at the sectoral level can provide for early intervention, counselling and financial support.

We call for more investment in the institutions, policies and strategies that will support people through future of work transitions.

A TRANSFORMATIVE AGENDA FOR GENDER EQUALITY

We call for a transformative and measurable agenda for gender equality for the future of work.

The economic and social imperative of gender equality can no longer be questioned. Yet the frustratingly slow pace of change over the last several decades, despite legal and institutional measures to prohibit discrimination and promote equal treatment and opportunity, highlights the structural barriers that still need to be overcome. Women continue to have to adjust to a world of work shaped by men for men. While many doors have opened to improve women's participation in the labour market, women still perform three-quarters of all unpaid care work.³¹ While women in many countries are often encouraged to enter male-dominated fields, men are rarely encouraged to enter traditionally female occupations. The work that women do is often viewed as "secondary" to the work of men, despite the number of female-headed households across the world. Moreover, the struggle for gender equality remains in large part a "women's issue". Simply persisting with the approaches of the past decades will not work. Societies need to focus on key game-changers.³²

Gender equality begins in the home. We recommend the adoption of policies that promote the sharing of care and domestic responsibilities between men and women. This includes the establishment and expansion of leave benefits which encourage both parents to share care responsibilities equally. It will require greater investment in public care services (see section 2.3) to ensure a balanced division of care work, not only between men and women but also between the State and the family. In many countries, investments in other public services can lessen the time dedicated to unpaid work such as fetching water.

We recommend efforts to ensure accountability for progress on gender equality. What we measure matters. Taking into account unpaid care work can transform thinking about its value and provide a more accurate picture of national and global well-being. Pay transparency policies, including mandated reporting requirements and measures that protect the right of workers to share information, can illuminate the extent of gender-based pay differences and facilitate redress.³³ A range of affirmative action tools – from quotas and targets to equality plans – must be developed, measured and constantly updated to ensure they remain relevant in the fight against gender inequalities.

It is critical that women's voice, representation and leadership are strengthened. Whether in the formal or informal economy, in government, workers' organizations, employers' organizations or

2. Delivering the social contract: A human-centred agenda

cooperative ventures, women must be active participants in decision-making. We recommend that governments, employers, workers' organizations and employers' organizations actively pursue and support greater representation by women.

Technology can play a powerful role in achieving gender equality. Mobile phones can facilitate knowledge of, and access to, employment opportunities. Access to finance and credit through mobile banking can provide a tremendous boost to women's entrepreneurship in the rural economy. At the same time, emerging evidence reveals that new business models in the digital economy are perpetuating gender gaps.³⁴ Algorithms used in job matching have been shown to perpetuate gender bias.³⁵ We recommend the adoption of specific measures to ensure equal opportunity and equal treatment of women in the technology-enabled jobs of the future.

Eliminating violence and harassment in the world of work is a precondition for gender equality. The ILO is engaged in setting an international standard on violence and harassment; its success in this groundbreaking initiative is crucial.

STRENGTHENING SOCIAL PROTECTION

We call for guaranteed universal social protection from birth to old age.

Social protection is a human right and essential to enable workers and their families to navigate future transitions. In the face of the transformations under way that will generate disruption and dislocation, social protection provides workers with freedom from fear and insecurity and helps them to participate in labour markets. Social protection is a productive factor helping people and economies to prosper. Yet more than half of the global population remains completely unprotected, a sizeable share is only partially covered and shifts in the organization of work have created new gaps that need to be filled.³⁶

The future of work requires a strong and responsive social protection system based on the principles of solidarity and risk sharing, which provide support to meet people's needs over the life cycle.³⁷ Governments need to guarantee universal social protection from birth to old age. This should include a social protection floor³⁸ that affords a basic level of protection to all in need, complemented by contributory social insurance schemes that provide increased levels of protection. Individual savings can only be a voluntary option to top up stable, equitable and adequate mandatory social insurance benefits.³⁹

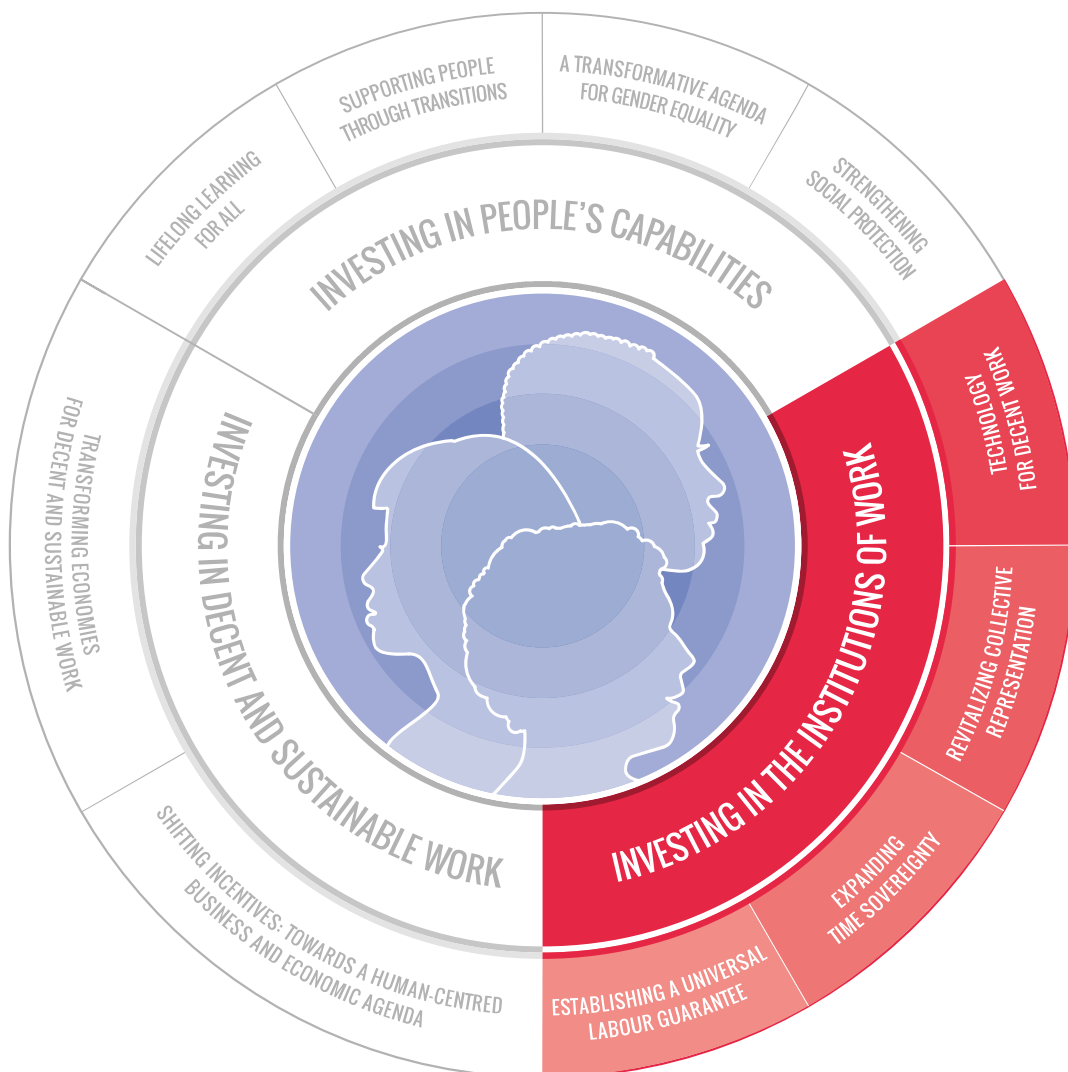
We call for a transformative and measurable agenda for gender equality for the future of work.

We call for guaranteed universal social protection from birth to old age.

To ensure effective protection for all, societies need to fill the gaps and adapt systems to the evolving world of work by extending adequate social protection coverage to workers in all forms of work, including self-employment. This is not simply aspirational: countries at different levels of development have established social protection systems, adapted to national and regional contexts, extending coverage to vulnerable workers in the informal economy. As the organization of work continues to change, social protection systems will need to evolve to deliver continued protection for workers who move between wage employment and self-employment, between different enterprises and sectors of the economy or between countries, ensuring that rights and benefits are accessible and portable, including for those working on digital platforms.

The sustainability of social protection systems is an increasingly pressing concern given demographic trends, changes in the way of organizing work, declining returns on pension investments and a reduced revenue base. Support for a lifelong active society is one way to alleviate pressure on social protection systems. Even at times when public budgets are stretched, governments have options to expand fiscal space. These include reallocating public expenditure, increasing tax revenues (see section 2.3) and expanding social insurance coverage and contributory revenues. A robust and sustainable social protection system also relies on contributions from employers (social insurance). The international community can also support countries in developing their social protection systems.

2.2 Increasing investment in the institutions of work



Labour is not a commodity to be traded in markets for the lowest price; workers are human beings with rights, needs and aspirations. Institutions of work ensure that labour is afforded freedom and dignity, economic security and equal opportunity. These institutions are designed to address the inherent asymmetry between capital and labour and ensure balanced and fair labour relations. They are the building blocks of just societies and include laws, regulations, employment contracts, employers' and workers' organizations, collective agreements and labour administration and inspection systems. When well-designed and operational, they also help labour markets and economies perform better. The development of these institutional capabilities is necessary to give full effect to people's capabilities. The delivery of the social contract depends on them.

The transformations under way in the world of work demand the strengthening and revitalization of the institutions governing work, including through the establishment of a universal labour guarantee, expanding time sovereignty, revitalizing collective representation and harnessing technology for decent work. These steps are necessary to shape a future of work with social justice, build pathways to formalization, reduce inequality and working poverty, enhance security and protect the dignity of labour.

ESTABLISHING A UNIVERSAL LABOUR GUARANTEE

We call for a Universal Labour Guarantee including fundamental workers' rights, an "adequate living wage", limits on hours of work and ensuring safe and healthy workplaces.

As the organization of work changes, new ways must be found to afford adequate protection to all workers, whether they are in full-time employment, executing microtasks online, engaged in home-based production for global supply chains or working on a temporary contract. The employment relationship remains the centrepiece of labour protection. There is a need to review and where necessary clarify responsibilities and adapt the scope of laws and regulations to ensure effective protection for workers in an employment relationship. At the same time, all workers, regardless of their contractual arrangement or employment status, must equally enjoy adequate labour protection to ensure humane working conditions for everyone.

2. Delivering the social contract: A human-centred agenda

The founders of the ILO identified these humane working conditions as:

the regulation of the hours of work, including the establishment of a maximum working day and week, ... the provision of an adequate living wage, the protection of the worker against sickness, disease and injury arising out of his employment, the protection of children, young persons and women, provision for old age and injury, protection of the interests of workers when employed in countries other than their own, recognition of the principle of equal remuneration for work of equal value, recognition of the principle of freedom of association ...⁴⁰

Ensuring that all workers are afforded these protections creates a level playing field.

We recommend the establishment of a Universal Labour Guarantee that includes:

- (a) fundamental workers' rights: freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining and freedom from forced labour, child labour and discrimination; and
- (b) a set of basic working conditions: (i) "adequate living wage";⁴¹ (ii) limits on hours of work;⁴² and (iii) safe and healthy workplaces.⁴³

The international community has long recognized health as a human right.⁴⁴ But in a world where almost 3 million workers continue to die every year as a result of occupational accidents and work-related diseases,⁴⁵ it is time for safety and health at work to be recognized as a fundamental principle and right at work.

The different elements of the Universal Labour Guarantee are interconnected and mutually reinforcing. Limits on excessive working hours will reduce occupational accidents and associated psychosocial risks. An "adequate living wage" will help fight child and forced labour that stem from working poverty and low wages.

The Universal Labour Guarantee provides a protection floor which can be raised through collective agreements or laws and regulations. It offers a starting point from which to build inclusive labour market institutions. For many workers, expanding the scope of labour protection provides a pathway to make the transition from informal to formal employment by ensuring they enjoy basic workers' rights and income security.⁴⁶ Together with the social protection floor (see section 2.1), it affords a guarantee for well-being at work and propels stronger action to combat poverty. It reinforces the employment relationship⁴⁷ while broadening the scope of labour protection beyond it. These are key aspects of a more productive workforce, benefiting individual companies and contributing to sustainable economic growth.

We call for a Universal Labour Guarantee including fundamental workers' rights, an "adequate living wage", limits on hours of work and ensuring safe and healthy workplaces.

EXPANDING TIME SOVEREIGNTY

We call for measures that create working time autonomy that meets the needs of both workers and enterprises.

Historically, efforts have been made to limit and reduce maximum hours of work, accompanied by increases in productivity.⁴⁸ This remains an important policy objective. Transformative technologies and changes in the organization of work pose new challenges to the effective application of these limits. Information and communication technologies that allow work to take place anywhere, at any time, blur the line between working time and private time and can contribute to an extension of working hours. In a digital age, governments and employers' and workers' organizations will need to find new ways to effectively apply nationally defined maximum limits on hours of work, for example by establishing a right to digitally disconnect.

Too many workers continue to work excessive hours, which leaves them time poor.⁴⁹ Large numbers of women throughout the world struggle to balance work and care responsibilities. Many workers have to work long hours because their household is poor or would risk falling into poverty were their hours reduced. At the other end of the spectrum are workers who do not have sufficient work. Nearly one out of every five workers in the world with short hours report that they would like to work more.⁵⁰ For many of them, working hours can be highly variable and unpredictable, without a guaranteed number of paid working hours or income per week and with little or no say about the timing of their work.

Workers need greater time sovereignty. The capacity to exercise greater choice and control over their working hours will improve their health and well-being, as well as individual and firm performance.⁵¹ Governments, employers and workers need to invest effort in crafting working time arrangements that give workers choice over scheduling, subject to the company's needs for greater flexibility. Social dialogue serves as an important tool for shaping innovative working time arrangements tailored to both workers' and employers' needs. This would allow workers, both men and women, to schedule their hours in accordance with their domestic responsibilities.

To address time poverty, governments, employers and workers will also need to support improvements in productivity, particularly in the developing world, so that workers can sustain or increase their incomes, while reducing their hours of work to bring these in line with maximum limits.

2. Delivering the social contract: A human-centred agenda

Urgent action is needed to ensure dignity to people who work “on call” so that they have real choice for flexibility and control over their schedules. We recommend the adoption of appropriate regulatory measures that provide workers with a guaranteed and predictable minimum number of hours. Other measures should be introduced to compensate for variable hours through premium pay for work that is not guaranteed and waiting time pay for periods when hourly workers are “on call”.

REVITALIZING COLLECTIVE REPRESENTATION

We call for public policies that promote collective representation and social dialogue.

Governments and employers' and workers' organizations are parties to the social contract, responsible for its design and delivery through social dialogue. Collective representation of workers and employers through social dialogue is a public good that lies at the heart of democracy. It should be encouraged and promoted through public policies. By broadening and localizing decision-making, collective representation improves the quality and legitimacy of decisions and strengthens commitment to their implementation. This in turn strengthens the adaptability, agility and resilience of companies, labour markets and economies. Collective representation and social dialogue provide the institutional capabilities needed to navigate future of work transitions.

The concentration of economic power and the decline in the strength of workers' organizations and collective bargaining have contributed to rising inequality within countries.⁵² Changes in legal frameworks, together with changes in the organization of work and the persistence of informal employment, make it harder for workers to organize and represent their collective interests. Micro- and small enterprises in the informal economy may struggle to have their interests adequately represented by employers' organizations. Large corporations able to influence public policy directly may find little value in the collective representation of business interests. Just as the representative legitimacy of the social partners is being called into question, so too is their role in the governance of work and labour.

Strong employers' organizations provide a countervailing power preventing the determination of economic policy by a few dominant market actors and can guard against corruption. Employers' organizations need to adapt their services to changing needs and to reinforce their capacity to service an increasingly diverse set of business interests.⁵³

We call for measures that create working time autonomy that meets the needs of both workers and enterprises.

We call for public policies that promote collective representation and social dialogue.

They need to use their convening power to bring diverse interests to the table, including large multinational companies that they may not count as their members. There is no substitute for the convening power of national and sectoral employers' and business organizations.

Workers' organizations need to adopt innovative organizing techniques – including the use of digital technology to organize labour. Workers across diverse workplaces and countries can be organized through digital means and engage in new forms of connected action.⁵⁴ Digital technology provides workers' organizations with the potential to connect with workers outside traditional workplaces and offer new services, such as the mining of data to design effective strategies and the sharing of information about crowdworking platforms or portable benefits. While much can be gained from forging alliances with other collectives in civil society, this is no substitute for organizing workers, whether self-employed women in the informal economy, rural workers or workers on digital labour platforms. Workers in the informal economy have often improved their situation through organizing, working together with cooperatives and community-based organizations.⁵⁵ Workers' organizations must adopt inclusive organizing strategies, expanding membership to informal workers.⁵⁶ This is both a pathway to formalization and a tool for inclusion.

There are many options available to policy-makers and to the social partners themselves to strengthen the mechanisms of dialogue and partnership which give effect to the social contract. They can be taken up in accordance with the prevailing circumstances and the preferences of those concerned. At company level, works councils, consultation and information arrangements and worker representatives on boards are all proven mechanisms to manage the challenges of change and to allow people to exercise influence over their working lives. Collective bargaining is a fundamental right and a powerful tool for economic success and social equity, not least in times of transformational change. Tripartite social dialogue allows opportunity for the partners to the social contract to consider the broader societal issues that change brings and to guide policy responses. We recommend that countries actively pursue these options. And because the issues involved often overflow national boundaries, we address the same recommendations to regional bodies, multinational companies and international trade union organizations.⁵⁷

Low productivity, stagnant wage growth and rising inequality demand an investment in wage-setting institutions where current policies have fallen short. Wage policies need to be revitalized through an appropriate application of statutory minimum and collectively bargained

2. Delivering the social contract: A human-centred agenda

wages.⁵⁸ Inclusive wage-setting institutions that encompass the informal economy can transform development processes and improve livelihoods.⁵⁹

However, this presupposes that the conditions are in place for dialogue and negotiation between independent actors, with the State as the guarantor.⁶⁰ We therefore emphasize the need for the universal ratification and application of all the fundamental ILO Conventions. All workers – including the self-employed and those in the informal economy – and enterprises should enjoy freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining.

TECHNOLOGY FOR DECENT WORK

We call for the use of technology in support of decent work and a “human-in-command” approach to technology.

The discussion about technology in the future of work has tended to centre on the issues of job creation and destruction and the need for reskilling. The human-centred agenda requires equally urgent – and complementary – attention to the broader role of technology in advancing decent work. Technology can free workers from arduous labour; from dirt, drudgery, danger and deprivation. Collaborative robots, or cobots, can reduce work-related stress and potential injuries. But technology-driven processes can also render labour superfluous, ultimately alienating workers and stunting their development. Automation can reduce worker control and autonomy, as well as the richness of work content, resulting in a potential deskilling and decline in worker satisfaction. Realizing the potential of technology in the future of work depends on fundamental choices about work design, including reliance on detailed “job crafting” discussions between workers and management.⁶¹

We also subscribe to a “human-in-command” approach to artificial intelligence that ensures that the final decisions affecting work are taken by human beings, not algorithms. The exercise of algorithmic management, surveillance and control, through sensors, wearables and other forms of monitoring, needs to be regulated to protect the dignity of workers. Labour is not a commodity; nor is it a robot.

Technology, including artificial intelligence, robotics and sensors, carries with it countless opportunities to improve work: the extraction of knowledge through the use of data mining can assist labour administrations to identify high-risk sectors and improve labour

We call for the use of technology in support of decent work and a “human-in-command” approach to technology.

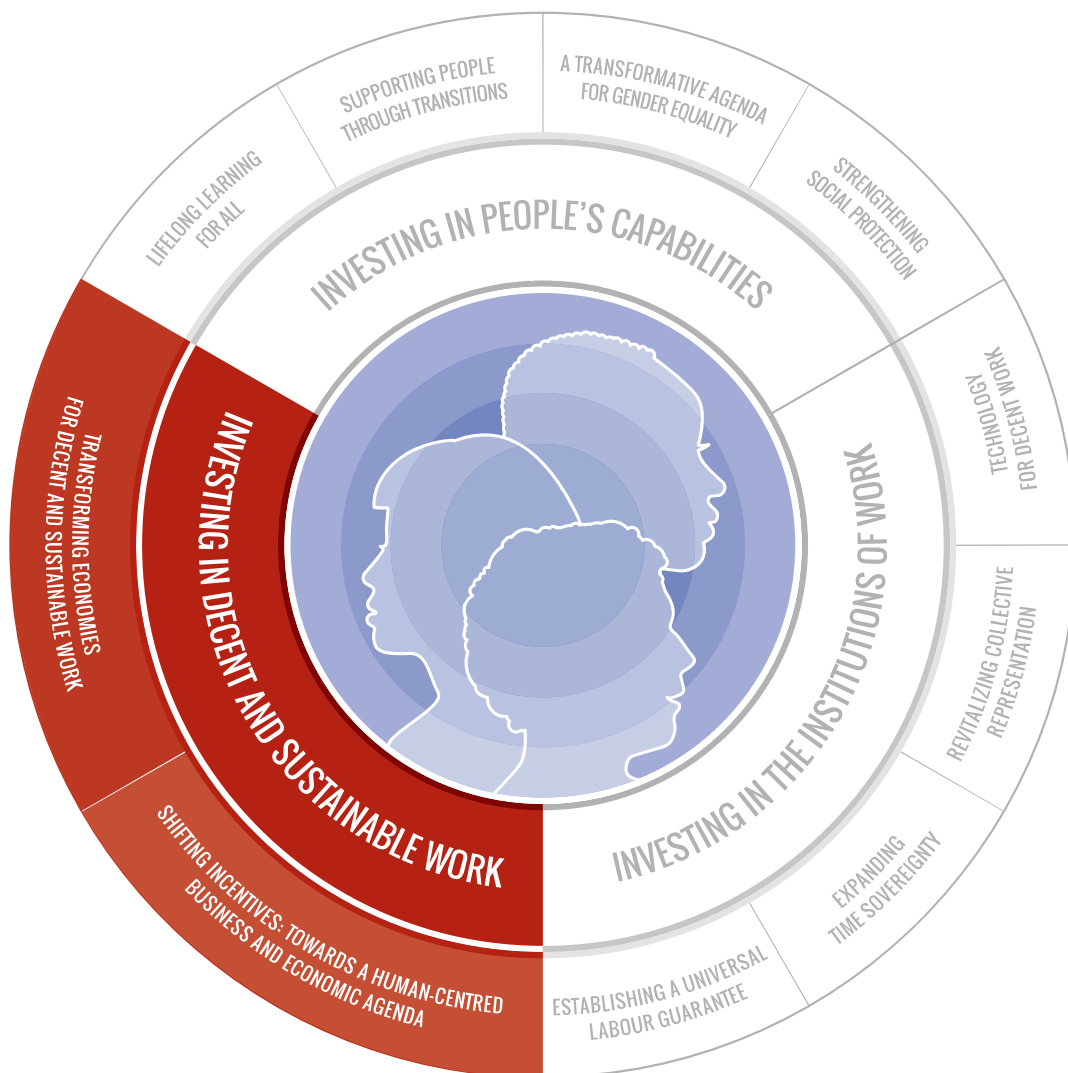
inspection systems; digital technologies such as apps and sensors can make it easier for companies and social partners to monitor working conditions and labour law compliance in supply chains; blockchain technology – which provides transparency and security through encrypted blocks and decentralized databases – could guarantee the payment of minimum wages and facilitate the portability of skills and social protection for migrant workers, or the payment of social security for those working on digital labour platforms. Governments and workers' and employers' organizations need to invest in incubating, testing and disseminating digital technologies in support of decent work.

At the same time, digital technology creates new challenges for the effective application of labour protections. Digital labour platforms⁶² provide new sources of income to many workers in different parts of the world, yet the dispersed nature of the work across international jurisdictions makes it difficult to monitor compliance with applicable labour laws. The work is sometimes poorly paid, often below prevailing minimum wages and no official mechanisms are in place to address unfair treatment.⁶³ As we expect this form of work to expand in the future, we recommend the development of an international governance system for digital labour platforms that sets and requires platforms (and their clients) to respect certain minimum rights and protections. The Maritime Labour Convention, 2006 (MLC, 2006), which is in effect a global labour code for seafarers, is a source of inspiration in addressing the challenges of workers, employers, platforms and clients operating in different jurisdictions.

New technologies generate large amounts of data on workers. This poses risks for workers' privacy. There may be other consequences, depending on how the data are used. Algorithms used for job matching may reproduce historical biases and prejudices, for example. Regulation needs to be developed to govern data use and algorithmic accountability in the world of work. Companies need to ensure that they have policies on transparency and data protection so that workers know what is being tracked. Workers should be informed of any monitoring done at the workplace and limits should be imposed on the collection of data that might prompt discrimination, such as on union membership. Workers should have access to their own data, as well as the right to hand that information to their representative or regulatory authority.

We recommend that governments and employers' and workers' organizations monitor the impact of new technology on work, steer its development in a manner that respects the dignity of workers and consider the adoption of new regulations in this light.

2.3 Increasing investment in decent and sustainable work



The major economic transformations under way, involving new technologies, demographic shifts and climate change, will have both disruptive and transformative effects on our economies and on work. The third pillar of our human-centred agenda requires major investments that shape and guide these transformations to create decent work. Governments and employers' and workers' organizations must all participate in this critical decision-making process.

Countries must now prioritize long-term, sustainable investments that favour human development and protect the planet. New rules, business incentives and economic policy targets can better direct investments towards areas of the economy that advance decent jobs, gender equality and sustainable development, at the same time providing a foundation for high value-added activities. The overall goal is to invest in “decent and sustainable work”, a term we use for the human-centred growth and development path to deliver decent work for all.⁶⁴

TRANSFORMING ECONOMIES TO PROMOTE DECENT AND SUSTAINABLE WORK

We call for incentives to promote investments in key areas that promote decent and sustainable work.

In the 2030 Agenda, the international community has embraced the goal of full employment and decent work for all; countries are now striving to reach that goal according to national plans they have developed. In that context, we strongly recommend investment in areas of the economy which are of strategic importance in meeting inescapable global needs and take advantage of compelling opportunities for decent and sustainable work.

The care economy could generate over 475 million jobs around the world by 2030.⁶⁵ Investment in care meets a pressing social need to address rapid population ageing in many countries and opens the way for progress toward gender equality.⁶⁶ Transforming the care economy depends on public investments in quality care services, decent work policies for care workers, support of unpaid care workers wishing to return to paid employment and the revaluing and formalization of paid care work.⁶⁷ New technologies could improve working conditions as well as the reach and delivery of services.

The action needed to mitigate climate change will necessarily have a transformative impact on the world of work. We do not underestimate the scale of disruption to businesses and workers that this transformation

2. Delivering the social contract: A human-centred agenda

will cause.⁶⁸ But carefully designed adaptation strategies hold the potential for a net positive employment impact through a just transition for all actors in the world of work (see section 2.1).⁶⁹ Investing more in the green economy can advance an inclusive future of work, because environmental degradation disproportionately affects vulnerable populations and low-income countries.⁷⁰ Major investment and innovation opportunities await in renewable energy and environmentally sustainable construction and retrofitting, with significant job creation and reskilling impacts.⁷¹ Micro-, small and medium-sized enterprises are especially important partners in designing local adaptations to climate change.

The rural economy accounts for more than two in five of the world's workers.⁷² Many live in poverty and informality, dependent on small-scale agriculture for their livelihoods. Yet strategic investment in the rural economy has lagged. Reversing this trend and achieving decent and sustainable work requires urgent measures. These include strengthening land tenure rights, empowering women, improving access to credit and insurance and establishing measures for fair and stable agricultural prices for food security.⁷³

Upgrading and modernizing small-scale subsistence farming would make major headway in lifting people out of poverty and help countries reap the benefits of agriculture necessary for economic transformation. This should be prioritized by integrating smallholders, many of whom are women, into agri-business value chains at national, regional and international levels, with forward and backward linkages between agriculture, industry and services, as well as through government initiatives to provide them with access to credit to exploit value chain opportunities.⁷⁴

Rural economies are both vulnerable to climate change and among the largest contributors to greenhouse gas emissions. There is an urgent need to promote access to clean, affordable and renewable energy in rural areas. Powering everything from mobile phones to drip irrigation would unleash the potential of digital technologies to help rural workers access mobile extension services and mobile banking, as well as e-retailing and e-hospitality.⁷⁵

Two complementary approaches can facilitate the development of sustainable agriculture. First, targeted policies that encourage farmers to produce a mix of cash crops and food crops will help generate food security and decent livelihoods. Second, investments in green infrastructure will facilitate the adoption of ecological production techniques.⁷⁶

We call for incentives to promote investments in key areas that promote decent and sustainable work.

Ultimately, whatever areas of economic investment a country selects, high-quality physical, digital and social infrastructures, including high-quality public services, are fundamental prerequisites.⁷⁷ Inadequate transport networks restrict labour mobility, impede commerce and exacerbate the urban–rural divide; insufficient and substandard housing increases the risk of accidents and ill health; poor-quality schools, technical colleges and vocational training institutes make it hard to produce the next generation of talent; and in developing countries, lack of basic services such as water, energy, sanitation and health care increases the burden on women and reduces their participation in the labour market.

Directing more investment towards digital infrastructure generates multiple gains. Closing the digital divide, particularly by promoting universal digital connectivity and access to mobile phones, is fundamental to a country's business and development agenda and complements industrial policies that seek to develop high value-added services. Investments in digital infrastructure support developing and emerging countries to participate in digitally enabled global value chains.⁷⁸ Infrastructure investment can also add fuel to a country's creative economy, which has strong potential for jobs that are high-skilled, professional and fulfilling, as well as at low risk of automation.⁷⁹

The financing of investment on the scale required can be achieved through a thriving private sector and the domestic resource mobilization it generates. Preventing resource leakage through illicit financial transfers is critical to this agenda. External sources of financing, both official development assistance and foreign direct investment, have complementary and catalytic roles to play. This needs to be accompanied by safeguards to prevent excessive indebtedness which would place the sustainability of development in serious jeopardy. Developing countries may need assistance to attain long-term debt sustainability.⁸⁰ The revival of development financing can support strategic investments in priority sectors. Multilateral or national development banks and blended finance initiatives can alleviate constraints on infrastructure investment.

2. Delivering the social contract: A human-centred agenda

SHIFTING INCENTIVES: TOWARDS A HUMAN-CENTRED BUSINESS AND ECONOMIC MODEL

We call for the reshaping of business incentive structures and for supplementary indicators of progress towards well-being, environmental sustainability and equality.

This investment agenda needs to be underpinned by a supportive business climate and incentives for long-term financing. We therefore call for a better alignment of the enabling environment for business success with the conditions for implementation of the human-centred agenda. The private sector has a critical role in realizing this agenda to the full.

There is a need to explore innovative measures that require enterprises to account for the impact – positive and negative – of their activities on the environment and on the communities in which they operate. However, financial market conditions place strong pressure on businesses to meet short-term financial targets and shareholder expectations. With incentives geared heavily to the delivery of short-term benefits, enterprises can find it difficult to engage in longer-term planning and investment strategies that would ultimately be more conducive to their competitiveness, growth and success and the alignment of their activities with the human-centred agenda. We therefore see strong need for the development of market-based incentives to help promote such alignment.

Many companies have already embraced this approach. Two types of change are needed in corporate governance and conduct.⁸¹ The first change is to extend stakeholder representation, making corporations more accountable to wider social and community interests. This can involve instituting advisory stakeholder councils, or establishing stakeholder representation on financial regulatory bodies, among other measures. The second change is to establish incentives for long-term success. This may, for example, involve ending the requirement for quarterly financial reporting. Other ideas discussed include incentives for long-term shareholders and a more inclusive bottom line reporting.

The investment community – and pension funds in particular – also have a key role to play. Innovative instruments for social and environmentally responsible investment, backed by transparency requirements in company reporting and an appropriate regulatory framework, offer real potential to bring to scale the important initiatives already taken.

The effective application of fair fiscal policies is key to financing investment for decent and sustainable work. Tax systems need to be

We call for the reshaping of business incentive structures and for supplementary indicators of progress towards well-being, environmental sustainability and equality.

equitable and consistent with the promotion of decent work, economic growth and enterprise development and the tax take needs to be sufficient to meet the ambitions of the human-centred agenda.⁸² We recognize and encourage the important work already under way in a variety of international fora to reinforce international cooperation to fight tax evasion and to increase transparency.⁸³

In this regard, there are particular and growing challenges from the digital economy in ensuring that companies with highly digitalized business models pay their fair share of taxes. Efforts to counteract base erosion and profit shifting are important in this respect. The increased revenues to be had from compliance with appropriate fiscal regimes offer important opportunities to finance digital funds to tackle the challenges of the digital divide. We share strong concerns about the concentrated power among today's technology companies and support international efforts to promote more competition for innovation and enterprise development better suited to social goals.⁸⁴

Measuring economic and social progress solely on the traditional basis of gross domestic product (GDP) has limitations.⁸⁵ This is because GDP measures only the monetary value of goods and services produced by people and economic units, including government expenditures. It is an incomplete yardstick of value creation and, taken alone, a deficient indicator of policy success. We therefore join the many calls for indicators to supplement GDP that would encourage, and more accurately track, progress in the human-centred agenda.

We recommend the development and use of an indicator of unpaid work performed in the service of households and communities.⁸⁶ That would provide a comprehensive measure of the overall value of work undertaken in society and would allow governments to develop policies that support both the paid and unpaid sectors of the workforce and of the care economy in particular.⁸⁷ We further recommend an indicator that captures the externalities of economic activity, notably its environmental externalities including clean-up and health-care costs. Finally, we recommend the development of an indicator or indicators to measure the distributional and equity dimensions of economic growth, which would encompass household income growth and access to education, health and housing.⁸⁸

Table 2. A human-centred agenda

Increasing investment in people's capabilities

1. Recognize a **universal entitlement to lifelong learning** and establish an effective lifelong learning system that enables people to acquire skills, upskill and reskill throughout their life course.
 2. Step up investments in the institutions, policies and strategies that will **support people through future of work transitions**, building pathways for youth into labour markets, expanding choices for older workers to remain economically active and proactively preparing workers for labour market transitions.
 3. Implement a **transformative and measurable agenda for gender equality** by making care an equal responsibility of men and women, ensuring accountability for progress, strengthening the collective representation of women, eliminating gender-based discrimination and ending violence and harassment at work.
 4. Strengthen social protection systems to **guarantee universal coverage of social protection from birth to old age** to workers in all forms of work, including self-employment, based on sustainable financing and the principles of solidarity and risk sharing.
-

Increasing investment in the institutions of work

5. **Establish a Universal Labour Guarantee** that provides a labour protection floor for all workers, which includes fundamental workers' rights, an "adequate living wage", limits on hours of work and ensuring safe and healthy workplaces.
 6. **Expand time sovereignty** by crafting working time arrangements that give workers greater choice over scheduling and working hours to balance work and private life, subject to the company's needs for greater flexibility, as well as guaranteed minimum hours.
 7. Actively **promote collective representation of workers and employers and social dialogue** through public policies.
 8. **Harness and manage technology in support of decent work** and adopt a "human-in-command" approach to technology.
-

Increasing investment in decent and sustainable work

9. Create incentives to **promote investments** in key areas for decent and sustainable work.
 10. Reshape **business incentive structures to encourage long-term investments** in the real economy and **develop supplementary indicators of progress towards well-being**, environmental sustainability and equality.
-

TAKING RESPONSIBILITY

3. TAKING RESPONSIBILITY

A stark contrast exists between the extent of the transformative changes under way in the world of work and our level of preparedness to manage them so that their benefits are maximized and fairly shared. In the absence of more cogent action to anticipate and shape change to meet agreed objectives, there is a danger that this imbalance will fuel uncertainty and polarize opinion between those who see themselves as winners in the future of work and those, more numerous, who fear that they can only be losers.

In fact, the international system has already taken major steps in the direction of such action with the adoption in 2015 of the 2030 Agenda. It sets out a comprehensive blueprint for global development for the next decade and the common cause around which to rally the reformed UN system. We believe that the recommendations in our report can make an important contribution to delivering the 2030 Agenda, in particular Goal 8 on decent work and economic growth.

We call on all stakeholders to take responsibility for building the future of work that we want. Urgent and determined action, nationally and internationally, will make a difference if it can draw open the real commitment and agency of governments, employers' and workers' organizations and international institutions, cooperating at higher levels of trust, common purpose and coherence than exist today.

REINVIGORATING THE SOCIAL CONTRACT

We call for a dedicated reinvigoration of the social contract, whose importance in achieving social justice we have highlighted throughout our report. While principles underpinning social contracts are universal, the coverage of social contracts has not been inclusive enough. We hope to see explicit recommitment to inclusive social contracts around the world, based on the collective understanding that in return for their contribution to growth and prosperity, people are protected against the inherent vicissitudes of the market economy and their rights are respected. The pressing responsibility of the actors of the world of work is to come together to shape the future of work that meets their shared aspirations. This is also a responsibility to future generations. To be successful, such efforts demand solidarity among people, generations, countries and international organizations.

Transformative change will mark the working lives of young people now entering labour markets. We need to equip them individually with the best chance of successfully navigating the transitions involved and to prepare our societies collectively to take the fullest advantage of the opportunities.

We recommend that all countries establish national strategies on the future of work, relying for their development on existing institutions for social dialogue or, as necessary, establishing new ones. These strategies should put into action the recommendations in the report, responding to specific national circumstances. Achieving inclusive dialogue means reaching out, on the one hand, to the diverse realities of enterprises, workplaces and local communities and, on the other, across frontiers to capture the international dimensions of the debates and the advantages of cross-fertilization.

THE RESPONSIBILITIES OF THE ILO

Our Commission is independent and we alone bear responsibility for our report and recommendations. Nevertheless, we are aware that the report will be transmitted for discussion at the Centenary International Labour Conference in June 2019 and is to be debated nationally at Centenary events to be convened by member States throughout the year. Therefore, we offer the following recommendations on the specific responsibilities of the Organization, emphasizing that it must remain faithful to, and be guided by, its strongly rights-based, normative mandate and in full respect of its tripartite character.

We recommend that the ILO put in place the institutional arrangements to enable it to be the focal point in the international system for the development and comparative policy analysis of national future of work strategies. We further recommend that the ILO promote coordination among all relevant multilateral institutions in framing and implementing the human-centred agenda set out in our report.

We recommend that the ILO give high priority to the key challenges of transformational change at work. It needs to evaluate its standards and ensure that they are up to date, relevant and subject to adequate supervision. Above all, we see a strategic role for the ILO in deepening understanding of how processes of digitalization and automation are continuing to affect the world of work, in order to manage them for the benefit of all. This includes an evaluation of the effects of new technologies on work design and worker well-being.

Specifically, we recommend that the ILO establish an innovation laboratory on digital technologies that can support decent work. The lab would pilot and facilitate the adaptation and adoption of technologies to support employers, workers and labour inspectorates in monitoring working conditions and would provide training and support on how to analyse and use the data collected. And, because technological change is an ongoing process, not simply an event, we recommend

that the Organization create an expert monitoring group to track the path of innovation and advise on how it should address the resulting policy challenges.

We recommend that the ILO give particular attention to the universality of its mandate. This implies scaling up its activities to include those who have historically remained excluded from social justice and decent work, notably informal workers. It equally implies innovative action to address the growing diversity of situations in which work is performed, in particular the emerging phenomenon of digitally mediated work in the platform economy. We view a universal labour guarantee as an appropriate tool to deal with these challenges and recommend that the ILO give urgent attention to the means of its implementation.

RESPONSIBILITIES AND CHALLENGES OF THE MULTILATERAL SYSTEM

At the same time as the debate on the future of work has taken centre stage, the multilateral system confronts serious questioning of its very effectiveness and legitimacy. The two are not coincidental. Multilateralism is under such pressure precisely because of doubts about its capacity to deliver credible responses to the global challenges of the day. Demonstrating that by working together in full coherence the system is able to provide such responses will do much to win back the political support that it needs to operate to its full potential.

We recommend strongly that all relevant organizations in the multilateral system explore ways to strengthen substantive joint work to implement the recommendations presented in this report. We are encouraged in this recommendation by the knowledge that the constitutions and mandates of the organizations of the UN system, the Bretton Woods institutions and the World Trade Organization (WTO) reflect complementary and compatible objectives. Their mandates are interlinked and mutually reinforcing and their in-built synergies need to be better exploited.

We recommend in particular the establishment of more systemic and substantive working relations between the WTO, the Bretton Woods institutions and the ILO. There are strong, complex and crucial links between trade, financial, economic and social policies. The success of the human-centred growth and development agenda we propose depends heavily on coherence across these policy areas. Trade and financial policies are important means to the material welfare and spiritual development of the person through decent work.

By the same logic, we recommend greater international cooperation in specific work-related areas. Multilateral and international action needs to underwrite the social contract. For example, by the time of publication of our report, the UN system will have formally adopted Global Compacts on Safe, Orderly and Regular Migration and on Refugees. These will open new opportunities to build stronger system-wide cooperation on migration and on access of refugees to labour markets. Similarly, the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, adopted in June 2011, provide a widely supported global framework for preventing and addressing adverse human rights impacts linked to business activity. This framework can be harnessed to the broader promotion of business's positive contribution to the processes and objectives we have set out.

In a similar vein, we recommend that the ILO pursue with the World Health Organization and with UNESCO, respectively, processes to give effect to the Commission's recommendations on occupational safety and health and on lifelong learning.

FINAL COMMENT

The Commission sees its report as only the beginning of the journey. We hope that the journey will be carried forward, with broadest possible participation, nationally and internationally.

Our task has been to identify what we believe to be the key challenges for the future of work and to recommend how to address them. We know that these questions are being examined in other venues and we do not expect that our views will be the only ones to be heard.

But we are certain of two things. First, that because it brings together the governments, employers and workers of the world and also because of its mandate, the ILO is well suited to act as a compass and guide on this journey. Second, that whatever the merits of our own report may be, the issues we have been asked to consider matter. They matter to people everywhere on our planet and they matter to the planet itself. Although they are difficult, we ignore them at our peril; and if we are able to come up with good answers, we will help to open up extraordinary new vistas for coming generations at work.

NOTES

- 1** The Commission examined the mass of analyses and predictions on the likely impact of technological innovation on future employment. This question dominates much of the debate on the future of work and there are divergent estimates of the numbers of jobs that will be created and destroyed (see Ernst, Merola and Samaan, 2018). The Commission decided against undertaking further simulation modelling on this topic.
- 2** Merkel, 2018.
- 3** Decent work refers to opportunities for work that are productive and deliver a fair income; security in the workplace and social protection for families; better prospects for personal development and social integration; freedom for people to express their concerns, organize and participate in the decisions that affect their lives; and equality of opportunity and treatment for all women and men. The Decent Work Agenda has four strategic priorities: promoting employment; developing and enhancing measures of social protection; promoting social dialogue and tripartism; and respecting, promoting and realizing the fundamental principles and rights at work. See ILO Declaration for Social Justice for a Fair Globalization, 2008.
- 4** Two billion workers (1,983 million), representing 61.2 per cent of the world's employed population. See ILO, 2018a, p. 13.
- 5** ILO, 2018b, p. 8.
- 6** An estimated 40.3 million people were victims of modern slavery in 2016; almost one quarter were below the age of 18 (ILO, 2017a).
- 7** ILO, 2017b, p. 2; Messenger, 2018, p. 3.
- 8** ILO, 2016.
- 9** Evidence for high-income economies shows that most have experienced a decoupling of real average wage growth from productivity growth, explaining why labour income share (the share of labour compensation in GDP) in many countries remains substantially below that of the early 1990s (ILO, 2018d; OECD, 2018). Added to the analytical puzzle is concern that our measure of productivity in an age of artificial intelligence and automation is increasingly likely to be out of sync with general economic experience. This is due in particular to the role of "frontier firms" (high-productivity leading firms in each industry) and uneven technology diffusion within industries and between countries (Andrews, Criscuolo and Gal, 2015; Dorn et al., 2017).
- 10** ILO, 2018d.
- 11** Overall, the Gini measure of global inequality has diminished since the 1980s, although it is still at a very high level in historical terms (Bourguignon and Morrisson, 2002; Lakner and Milanovic, 2016). Within-country income inequality (on average, globally) has increased, accompanied by a concentration of wealth by the top 1 per cent of the income distribution (Alvaredo et al., 2018). Wage inequality, as measured by the D9/D1 measure, has increased in most OECD countries (ILO, 2014).
- 12** Preamble to the ILO Constitution, 1919.
- 13** The social contract has its genesis in the works of political philosophers such as Thomas Hobbes (1651), John Locke (1690), Jean-Jacques Rousseau (1762) and, in the twentieth century, John Rawls (1971). It explains the basis of the legitimacy of state authority over citizens. Individuals agree to certain limits on their inalienable freedoms in exchange for protection of their rights and satisfaction of the interests of society.
- 14** Social dialogue is a process in which representatives of governments, employers and workers exchange information, consult and negotiate with each other to build consensus and address key economic and social challenges (ILO, 2013).
- 15** ILO, 2017c, p. 24.
- 16** ILO, 2018b, p. 8.
- 17** Messenger, 2018, p. 2.
- 18** ILO, 2017d.
- 19** For rising inequalities, see note 11; for inter-generational inequalities, see Narayan et al., 2018; Nybom, 2018.
- 20** See ILO Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204).

- 21** A lifelong active society responds to the structural challenges presented by an ageing population. It is a society in which the will and ability of older people is fully utilized. It promotes the employment of older people should they choose to continue working and seeks to reduce the social protection burden on future generations. See Seike, 2016.
- 22** Sen, 1999. For more on the capabilities approach, see Nussbaum, 2000 and 2013.
- 23** The Universal Declaration on Human Rights, adopted in 1948, proclaims in its Article 26: “everyone has the right to education” (UN, 1948).
- 24** Nybom, 2018.
- 25** See Schmid, 1998 and 2017 on transitional labour markets and Anxo, Bosch and Rubery, 2008 on life-stage transitions. Both literatures identify policies aimed at supporting people through transitions.
- 26** Schmillen and Umkehrer, 2017.
- 27** For the case of Africa, see Lopes, 2019, p. 112.
- 28** In the European Union, the average duration of working life has increased from 32.9 years in 2000 to 35.9 in 2017 (see Eurostat; Gratton and Scott, 2016).
- 29** See ILO Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102).
- 30** Telework refers to the use of ICTs for the purpose of working outside of the employer’s premises (see Eurofound and ILO, 2017).
- 31** ILO, 2018e.
- 32** ILO, 2018f; see also Grimshaw and Rubery, 2015, for policies to address the motherhood wage gap.
- 33** ILO, 2018d.
- 34** Berg et al., 2018; Adams and Berg, 2017; Barzilay and Ben-David, 2017.
- 35** Mann and O’Neil, 2016.
- 36** Only 29 per cent of the global population are covered by comprehensive social security systems that include the full range of benefits; 55 per cent are completely unprotected (ILO, 2017d).
- 37** Behrendt and Nguyen, 2018; ILO, 2018g.
- 38** See ILO Social Protection Floors Recommendation, 2012 (No. 202).
- 39** ILO, 2017d.
- 40** Preamble to the ILO Constitution, 1919.
- 41** The ILO Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131), provides for a minimum wage, taking into consideration: (a) the needs of workers and their families, taking into account the general level of wages in the country, the cost of living, social security benefits and the relative living standards of other social groups; and (b) economic factors, including the requirements of economic development, levels of productivity and the desirability of attaining and maintaining a high level of employment. Modalities for implementation can be designed to also address piece rates and hourly pay for self-employed workers.
- 42** ILO Constitution, 1919.
- 43** ILO Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155).
- 44** The 1948 Universal Declaration of Human Rights recognizes the right to a standard of living adequate for health and well-being (Art. 25). The 1966 International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (Art. 7(b)) recognizes the right to safe and healthy working conditions. This right applies to both mental and physical health.
- 45** ILO, 2017b.
- 46** See ILO Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204).
- 47** See ILO Employment Relationship Recommendation, 2006 (No.198).
- 48** Lee, McCann and Messenger, 2007.
- 49** Messenger, 2018.
- 50** Ibid.
- 51** This is a growing field of empirical enquiry; see Wheatley, 2017.
- 52** Hayter, 2015; see also note 11.

- 53** Brandl and Lehr, 2016.
- 54** Johnston and Land-Kazlauskas, 2018. For various initiatives, including the first collective agreement in the platform economy, signed in Denmark, see: <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/initiatives>
- 55** Kabeer, Milward and Sudarshan, 2013.
- 56** Hayter and Lee, 2018; Doellgast, Lillie and Pulignano, 2018.
- 57** Luterbacher, Prosser and Papadakis, 2017.
- 58** Grimshaw, Bosch and Rubery, 2014.
- 59** ILO, 2018d; Rani, 2017; Hayter, 2018.
- 60** The ILO Supervisory Bodies examined allegations of anti-union violence concerning 32 countries in 2016, 32 countries in 2017 and 30 countries in 2018. See Reports of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations 2017–2018, 2019 (forthcoming) and Reports of the Committee on Freedom of Association, 377–387.
- 61** A large body of empirical work builds on early insights by Wrzesniewski and Dutton, 2001.
- 62** These are also referred to as crowdworking platforms, as they crowdsource work. Our discussion is not referring to locally based labour platforms where work is allocated through software applications (apps), as their operations are subject to the regulations of the local jurisdiction.
- 63** Berg et al., 2018.
- 64** See note 3.
- 65** ILO, 2018e, p. 273.
- 66** Benería, Berik and Floro, 2015; Folbre, 2006. Investment in the care economy complements gender-equal macroeconomic budgeting under way in many countries, designed to ensure that resources are collected and spent in a gender-equal manner. It also strengthens government efforts to reduce unpaid care work by children; an estimated 54 million children aged 5–17 years work on household chores (including care) at least 21 hours per week (ILO, 2017c).
- 67** ILO, 2018e; Razavi, 2012.
- 68** The 2015 Paris Agreement on climate change and the Sustainable Development Goals (SDGs) recognize the imperative to prevent further damage to people and the planet. See: <https://unfccc.int/process-and-meetings/the-paris-agreement/the-paris-agreement>.
- 69** See ILO, 2015.
- 70** ILO, 2018c.
- 71** Ibid.
- 72** ILO, 2018e.
- 73** ILO, 2017e. See also Bhatt, 2015.
- 74** UNECA and AU, 2009.
- 75** Karnik, 2018.
- 76** ILO, 2018c.
- 77** The global community has explicitly recognized the importance of building resilient infrastructure in Goal 9 of the Sustainable Development Goals, and realizing many other SDGs also depends on it. See: <https://sustainabledevelopment.un.org/>.
- 78** Kenney, Rouvinen and Zysman, 2015; Nathan, 2018.
- 79** Bakhshi, Frey and Osborne, 2015.
- 80** This can happen through coordinated policies aimed at fostering debt financing, debt relief, debt restructuring and sound debt management, as appropriate. See Addis Ababa Action Agenda (UN, 2015).
- 81** We note an emerging consensus that has developed since the 2008–09 financial crisis among high-level policy advisors and academics calling for a shift in corporate governance approaches. These include ideas about multi-stakeholder representation, integrated corporate reporting and tax incentives, among others (Appelbaum and Batt, 2014; Batt, 2018; Bullen, 2007; Deakin, 2018; Jubé, 2018; Lazonick, 2014; Mazzucato, 2018; Plender, 2016).
- 82** Over the last three decades, OECD economies have, on average, reduced corporate tax rates from around 45 per cent in the mid-1980s to 24 per cent in 2018. This drives down the share

of corporate tax in total government revenues and, according to the Secretary-General of the OECD, raises “challenging questions” for governments seeking to sustain vital public services, social programmes and infrastructure (Houlder, 2017; see also ILO, 2011; OECD tax database: <http://www.oecd.org/tax/>).

83 Offshored wealth that escapes tax is a major indictment of the current economic system. The IMF has found that 40 per cent of all foreign direct investment – amounting to US\$12 trillion – is “artificial”, consisting of financial investment channelled through “empty corporate shells” with no real activity (IMF, 2018).

84 Mega digital firms operate in a “winner-takes-most” environment characterized by first-mover advantages, market power, big data intelligence, and “demand-side economies of scale” (see UNCTAD, 2018).

85 Berik, 2018; Stiglitz, Sen and Fitoussi, 2009.

86 Progress in time-use data and the new international statistical definition of work make this feasible. In 2013, the 19th International Conference of Labour Statisticians introduced a new definition of work which includes also the production of goods and services provided in the home and community, including unpaid and volunteer work. See ILO, 2018h.

87 Suh and Folbre, 2016; Antonopoulos and Hirway, 2010; Budlender, 2008; Hirway and Jose, 2011.

88 Here we follow the pioneering work of Thomas Piketty and colleagues; see, for example, Piketty, Saez and Zucman, 2018.

BIBLIOGRAPHY

- Adams, A.; Berg, J. 2017. *When home affects pay: An analysis of the gender pay gap among crowdworkers*, paper available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3048711>.
- Alvaredo, F.; Chancel, L.; Piketty, T.; Saez, E.; Zucman, G. (eds). 2018. *World Inequality Report 2018* (Cambridge, MA, Belknap Press of Harvard University Press).
- Andrews, D.; Criscuolo, C.; Gal, P. 2015. *Frontier firms, technology diffusion and public policy: Micro evidence from OECD countries*, OECD Working Paper No. 2 (Paris, OECD).
- Antonopoulos, R.; Hirway, I. (eds). 2010. *Unpaid work and the economy: Gender, time use and poverty in developing countries* (New York, Palgrave Macmillan).
- Anxo, D.; Bosch, G.; Rubery, J. 2008. *The welfare state and life transitions: A European perspective* (Cheltenham/Northampton, Edward Elgar).
- Appelbaum, E.; Batt, R. 2014. *Private equity at work: When Wall Street manages Main Street* (New York, Russell Sage Foundation).
- Bakhshi, H.; Frey, C.B.; Osborne, M. 2015. *Creativity vs. robots: The creative economy and the future of employment* (London, Nesta).
- Barzilay, A.R.; Ben-David, A. 2017. "Platform inequality: Gender in the gig economy", in *Seton Hall Law Review*, Vol. 47, No. 2, pp. 393–431.
- Batt, R. 2018. "When Wall Street manages Main Street: Managerial dilemmas, sustainability and inequality", in *Journal of the British Academy*, Vol. 6, pp. 65–96.
- Behrendt, C.; Nguyen, Q.A. 2018. *Innovative approaches for ensuring universal social protection for the future of work*, Future of Work Research Paper No. 1, Future of Work Research Paper Series (Geneva, ILO).
- Benería, L.; Berik, G.; Floro, M.S. 2015. *Gender, development and globalization: Economics as if all people mattered* (London, Routledge).
- Berg, J.; Furrer, M.; Harmon, E.; Rani, U.; Silberman, M.S. 2018. *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world* (Geneva, ILO).
- Berik, G. 2018. *Toward more inclusive measures of economic well-being: Debates and practices*, Future of Work Research Paper No. 2, Future of Work Research Paper Series (Geneva, ILO).
- Bhatt, E.R. 2015. *Anubandh: Building hundred-mile communities* (Ahmedabad, Navajivan Publishing House).
- Bourguignon, F.; Morrisson, C. 2002. "Inequality among world citizens: 1820–1992", in *American Economic Review*, Vol. 92, No. 4, pp. 727–744.
- Brandl, B.; Lehr, A. 2016. "The strange non-death of employer and business associations: An analysis of their representativeness and activities in Western European countries", in *Economic and Industrial Democracy*, 4 October.
- Budlender, D. 2008. *The statistical evidence on care and non-care work across six countries*, Gender and Development Programme Paper No. 4 (Geneva, UNRISD).
- Bullen, M.L. 2007. "Human resource accounting: A useful tool for measurement and management in organizations", in *Leadership and Organizational Management Journal*, Vol. 2, No. 8, pp. 85–103.
- Chang, J.-H.; Phu, H. 2016. *ASEAN in transformation: The future of jobs at risk of automation*, Bureau for Employers' Activities Working Paper No. 9 (Geneva, ILO).
- Deakin, S. 2018. "Reversing financialization: Shareholder value and the legal reform of corporate governance", in C. Driver and G. Thompson (eds): *Corporate governance in contention* (Oxford, Oxford University Press).
- Doellgast, V.; Lillie, N.; Pulignano, V. (eds). 2018. *Reconstructing solidarity: Labour unions, precarious work, and the politics of institutional change in Europe* (Oxford, Oxford University Press).

- Dorn, D.; Katz, L.F.; Patterson, C.; Van Reenen, J. 2017. "Concentrating on the fall of the labor share", in *American Economic Review*, Vol. 107, No. 5, pp. 180–185.
- Eaton, A.E.; Schurman, S.J.; Chen, M.A. (eds). 2017. *Informal workers and collective action: A global perspective* (Ithaca, NY, ILR Press of Cornell University Press).
- Ernst, E.; Merola, R.; Samaan, D. 2018. *The economics of artificial intelligence: Implications for the future of work*, Future of Work Research Paper No. 5, Future of Work Research Paper Series (Geneva, ILO).
- Eurofound; ILO. 2017. *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work* (Luxembourg and Geneva).
- Eurostat. *Duration of working life – annual data* [lfsi_dw_la] (indicator). Available at: <https://ec.europa.eu/eurostat> [5 Dec. 2018].
- Folbre, N. 2006. "Measuring care: Gender, empowerment, and the care economy", in *Journal of Human Development*, Vol. 7, No. 2, pp. 183–199.
- . 2012. "Should women care less? Intrinsic motivation and gender inequality", in *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 50, No. 4, pp. 597–619.
- Frey, C.B.; Osborne, M. 2015. *Technology at work: The future of innovation and employment*, Citi Global Perspectives and Solutions (Citi GPS) (Oxford and New York, University of Oxford and CitiGroup).
- Gratton, L.; Scott, A. 2016. *The 100-year life: Living and working in an age of longevity* (London, Bloomsbury).
- Grimshaw, D.; Bosch, G.; Rubery, J. 2014. "Minimum wages and collective bargaining: What types of pay bargaining can foster positive pay equity outcomes?", in *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 52, No. 3, pp. 470–498.
- . Rubery, J. 2015. *The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence*, Conditions of Work and Employment Series (Geneva, ILO).
- Hayter, S. 2015. "Unions and collective bargaining", in J. Berg (ed.): *Labour markets, institutions and inequality: Building just societies in the 21st century* (Cheltenham, Edward Elgar), pp. 95–122.
- . 2018. "Industrial relations and inclusive development in South Africa: A dream deferred?", in Hayter and Lee (eds), 2018, pp. 69–114.
- ; Lee, C.-H. (eds). 2018. *Industrial relations in emerging economies: The quest for inclusive development* (Cheltenham and Geneva, Edward Elgar and ILO).
- Hirway, I.; Jose, S. 2011. "Understanding women's work using time-use statistics: The case of India", in *Feminist Economics*, Vol. 17, No. 4, pp. 67–92.
- Hobbes, T. 1651. *Leviathan*. C.B. Macpherson (ed.) (London, Penguin, 1985).
- Houlder, V. 2017. "OECD countries in bout of corporate tax competition", in *Financial Times*, 13 Sep.
- IASB (International Accounting Standards Board). 2011. *IAS 19: Employee benefits* (London).
- ILO (International Labour Office). 2011. *World of Work Report 2011: Making markets work for jobs* (Geneva).
- . 2013. *National tripartite social dialogue: An ILO guide for improved governance* (Geneva).
- . 2014. *Global Wage Report 2014/15: Wages and income inequality* (Geneva).
- . 2015. *Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all* (Geneva).
- . 2016. *Workplace stress: A collective challenge* (Geneva).
- . 2017a. *Global estimates of modern slavery: Forced labour and forced marriage* (Geneva).
- . 2017b. *ILO Flagship Programme, OSH-GAP: Occupational Safety and Health Global Action for Prevention* (Geneva).

- . 2017c. *Global estimates of child labour: Results and trends, 2012–2016* (Geneva).
- . 2017d. *World Social Protection Report 2017–19: Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals* (Geneva).
- . 2017e. *Portfolio of policy guidance notes on the promotion of decent work in the rural economy* (Geneva).
- . 2018a. *Women and men in the informal economy: A statistical picture (3rd ed.)* (Geneva).
- . 2018b. *World Employment and Social Outlook: Trends 2018* (Geneva).
- . 2018c. *World Employment and Social Outlook 2018: Greening with jobs* (Geneva).
- . 2018d. *Global Wage Report 2018/19: What lies behind the gender pay gap* (Geneva).
- . 2018e. *Care work and care jobs for the future of decent work* (Geneva).
- . 2018f. *Game changers: Women and the future of work in Asia and the Pacific* (Bangkok, ILO Regional Office).
- . 2018g. *Innovative approaches for ensuring universal social protection for the future of work*, Future of Work Issue Brief No.12 (Geneva).
- . 2018h. *Addressing care for inclusive labour markets and gender equality*, Future of Work Issue Brief No. 3 (Geneva).
- IMF (International Monetary Fund). 2018. *Fiscal Monitor: Capitalizing on good times* (Washington, DC).
- ITU (International Telecommunication Union). 2017. *ICT Facts and Figures 2017* (Geneva).
- Johnston, H.; Land-Kazlauskas, C. 2018. *Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy*, Conditions of Work and Employment Series No. 94 (Geneva, ILO).
- Jubé, S. 2018. "Le démantèlement des instruments comptables de la solidarité", in A. Supiot (ed.): *Face à l'irresponsabilité: La dynamique de la solidarité* (Paris, Collège de France).
- Kabeer, N.; Milward, K.; Sudarshan, R. 2013. "Organising women workers in the informal economy", in *Gender and Development*, Vol. 21, No. 2, pp. 249–263.
- Karnik, K. 2018. *Advanced technologies and the future of work* (Ahmedabad and New York, Self Employed Women's Association (SEWA) and Ford Foundation).
- Kenney, M.; Rouvinen, P.; Zysman, J. 2015. "The digital disruption and its societal impacts", in *Journal of Industry, Competition and Trade*, Vol. 15, No. 1, pp. 1–4.
- Lakner, C.; Milanovic, B. 2016. "Global income distribution: From the fall of the Berlin Wall to the Great Recession", in *World Bank Economic Review*, Vol. 30, No. 2, pp. 203–232.
- Lazonick, W. 2014. "Profits without prosperity", in *Harvard Business Review*, Vol. 92, No. 9, pp. 46–55.
- Lee, S.; McCann, D.; Messenger, J.C. 2007. *Working time around the world: Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective* (London and New York, Routledge and International Labour Office).
- Locke, J. 1690. *Two treatises of government and a letter concerning toleration* (Yale, CT, Yale University Press, 2003).
- Lopes, C. 2019. *Africa in transformation: Economic development in the age of doubt* (London, Palgrave Macmillan).
- Luterbacher, U.; Prosser, A.; Papadakis, K. 2017. "An emerging transnational industrial relations? Exploring the prospects for cross-border labour bargaining", in *International Labour Review*, Vol. 156, No. 3–4, pp. 309–341.
- Mann, G.; O'Neil, C. 2016. "Hiring algorithms are not neutral", in *Harvard Business Review* (9 Dec.).
- Mazzucato, M. 2018. *The value of everything: Making and taking in the global economy* (London, Allen Lane, Penguin).
- McKinsey Global Institute. 2017. *A future that works: Automation, employment, and productivity*.

- Merkel, A. 2018. *Rede von Bundeskanzlerin Merkel beim 21. Ordentlichen DGB-Bundeskongress* [Speech by Federal Chancellor Merkel at the 21st Ordinary DGB Federal Congress], Berlin, 15 May (Berlin, Federal Government of Germany, 2018). Available at: www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/rede-von-bundeskanzlerin-merkel-beim-21-ordentlichen-dgb-bundeskongress-am-15-mai-2018-in-berlin-1008658 [28 Nov. 2018].
- Messenger, J.C. 2018. *Working time and the future of work*, Future of Work Research Paper Series No. 6 (Geneva, ILO).
- Narayan, A.; Van der Weide, R.; Cojocaru, A.; Lakner, C.; Redaelli, S.; Gerszon Mahler, D.; Ramasubbaiah, R.G.N.; Thewissen, S. 2018. *Fair progress? Economic mobility across generations around the world* (Washington, DC, World Bank).
- Nathan, D. 2018. *Technology and the future of work: The unorganized sector and global value chains* (Ahmedabad and New York, Self Employed Women's Association (SEWA) and Ford Foundation).
- Nussbaum, M.C. 2000. *Women and human development: The capabilities approach* (Cambridge, Cambridge University Press).
- . 2013. *Creating capabilities: The human development approach* (Cambridge, MA, Harvard University Press).
- Nybom, M. 2018. *Intergenerational mobility: A dream deferred?*, Research Paper No. 7, ILO Future of Work Research Paper Series (Geneva, ILO).
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). 2016. *Automation and independent work in a digital economy*, Policy Brief on the Future of Work (Paris).
- . 2018. *Good jobs for all in a changing world of work: The OECD jobs strategy* (Paris).
- . Tax database. Available at: www.oecd.org/tax/ [24 Oct. 2018].
- Piketty, T.; Saez, E.; Zucman, G. 2018. "Distributional national accounts: Methods and estimates for the United States", in *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 133, No. 2, pp. 553–609.
- Plender, J. 2016. "Blowing the whistle on buybacks and value destruction", in *Financial Times*, 29 Feb.
- Rani, U. 2017. "Minimum wage policies and their effects in developing countries: A comparative perspective," in *The Indian Journal of Labour Economics*, Vol. 60, No. 1 (Mar.), pp. 33–55.
- Rawls, J. 1971. *A theory of justice* (Cambridge, MA, Harvard University Press).
- Razavi, S. (ed.). 2012. *Seen, heard and counted: Rethinking care in a development context* (London, Wiley-Blackwell).
- Rousseau, J.-J. 1762. *The social contract, or principles of political right*. Available in many editions, public domain.
- Schmid, G. 1998. *Transitional labour markets: A new European employment strategy* (Berlin, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)).
- . 2017. "Transitional labour markets: Theoretical foundations and policy strategies," in *The New Palgrave Dictionary of Economics* (London, Palgrave Macmillan).
- Schmillen, A.; Umkehrer, M. 2017. "The scars of youth: Effects of early-career unemployment on future unemployment experience", in *International Labour Review*, Vol. 156, No. 3–4, pp. 465–494.
- Seike, A., 2016. "Towards a lifelong active society: Coping with Japan's changing population", in *Asia & the Pacific Policy Studies*, Vol. 3, No. 3, pp. 533–539.
- Sen, A. 1999. *Development as freedom* (New York, Anchor Books).

- Stiglitz, J.E.; Sen, A.; Fitoussi, J.-P. 2009. *Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress*. Available at: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/118025/118123/Fitoussi+Commission+report> [3 Dec. 2018].
- Suh, J.; Folbre, N. 2016. "Valuing unpaid child care in the U.S.: A prototype satellite account using the American Time Use Survey", in *Review of Income and Wealth*, Vol. 62, No. 4, pp. 668–684.
- UN (United Nations). 1948. *Universal Declaration of Human Rights* (Paris).
- . 2015. *Addis Ababa Action Agenda of the Third International Conference on Financing for Development* (Addis Ababa Action Agenda), A/RES/69/313 (New York).
- UNCTAD (United Nations Conference on Trade and Development). 2018. *Trade and Development Report 2018: Power, platforms and the free trade delusion* (Geneva).
- UNDESA (United Nations Department of Economic and Social Affairs, Population Division). 2017. *World Population Prospects: The 2017 revision, key findings and advance tables* (New York).
- UNECA (United Nations Economic Commission for Africa); AU (African Union). 2009. *Economic report on Africa 2009: Developing African agriculture through regional value chains* (Addis Ababa, UNECA).
- WEF (World Economic Forum). 2018. *The Future of Jobs Report 2018* (Geneva).
- Wheatley, D. 2017. "Autonomy in paid work and employee subjective well-being", in *Work and Occupations*, Vol. 44, No. 3, pp. 296–328.
- World Bank. 2016. *World Development Report 2016: Digital dividends* (Washington, DC).
- Wrzesniewski, A.; Dutton, J.E. 2001. "Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work", in *Academy of Management Review*, Vol. 26, No. 2, pp. 179–201.

ANNEX

MEMBERS OF THE GLOBAL COMMISSION ON THE FUTURE OF WORK

CO-CHAIRS

Mr Stefan Löfven, Prime Minister of Sweden since 2014 and the Leader of the Social Democrats since 2012. Prior to becoming Prime Minister, Mr Löfven was an active trade unionist and served as the first Chair of the trade union IF Metall from 2006 to 2012. Mr Löfven also worked as a welder and an ombudsman in northern Sweden for over 15 years.

Mr Matamela Cyril Ramaphosa, President of the Republic of South Africa since February 2018, following his election as President of the African National Congress (ANC) in 2017. As Chairperson of the Constitutional Assembly in 1994 he was responsible for overseeing the drafting of South Africa's first democratic Constitution. Mr Ramaphosa has extensive and wide-ranging business experience and was also instrumental in the establishment of the national trade union centre Congress of South African Trade Unions (COSATU).

MEMBERS

Mr Thorben Albrecht, Federal Manager of the Social Democratic Party of Germany (SDP) since 2018. From January 2014 to March 2018, he was State Secretary at the Federal Ministry of Labour and Social Affairs. His most important legislative projects include the introduction of a statutory minimum wage in Germany and the launch of the "Work 4.0" dialogue.

Ms Haifa Al Kaylani, Founder Chairperson of the Arab International Women's Forum, is well known in the international community for advancing women's leadership and youth empowerment in the Middle East and North Africa (MENA) region and globally. A development economist and a Harvard Advanced Leadership Initiative Fellow, she founded Haseel, a ground-breaking pilot project in Jordan delivering innovative models for sustainable agriculture in the MENA region. Ms Al Kaylani serves on several Boards and has received numerous awards and distinctions in the United Kingdom, the Arab world and internationally in recognition of her work.

Ms Winnie Byanyima, Executive Director of Oxfam International, a global network working in more than 90 countries for a just world without poverty. She is a global women's rights leader, human rights defender and an authority on economic inequality. Prior to Oxfam, Ms Byanyima led the directorates of gender and development at the United Nations Development Programme (2006–13) and the African Union Commission (2004–06). She also served 11 years in the Ugandan Parliament.

Professor Chinsung Chung, Professor of sociology at Seoul National University, Republic of Korea. Professor Chung has served as President of the Korean Association of Women's Studies and of the Korean Sociological Association. She is currently President of the Korean Association of Human Rights Studies and Chairperson of the Gender Equality Committee of the National Police Agency and that of Seoul City. Professor Chung has also served as Member of the UN Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights of the UN Human Rights Council Advisory Committee and is currently on the UN Committee on the Elimination of Racial Discrimination.

Ms Claudia Costin, Director of the Center for Excellence and Innovation in Education Policies (CEIPE), a think tank within the Getulio Vargas Foundation, a leading private University in Brazil where she is a professor. Ms Costin has been a visiting professor at the Harvard Graduate School of Education and served as Senior Director for Global Education at the World Bank from 2014 to 2016. Before joining the World Bank, she was Secretary of Education of the municipality of Rio de Janeiro (2009–14) and served as Federal Minister of Public Administration and State Reform.

Mr Alain Dehaze, Chief Executive Officer (CEO) of the Adecco Group since 2015, after serving as Member of its Executive Committee for several years. Before joining the Adecco Group in 2009, Mr Dehaze served as CEO of the Dutch staffing services company Humares and of USG People when the latter took over Solvus. Since 2016, he has been Chair of the Global Apprenticeship Network (GAN) as well as Steward of the World Economic Forum System Initiative on Shaping the Future of Education, Gender and Work.

Professor Enrico Giovannini, economist and statistician, is a member of the Club of Rome and Director of the Italian Alliance for Sustainable Development. Since 2002 he has been full professor at the Rome University Tor Vergata and Professor of Sustainable Development at the LUISS University. Professor Giovannini was Minister of Labour and Social Policies in the Letta Government (2013–14), President of the Italian Statistical Institute (2009–13) and Director of Statistics and Chief Statistician of the OECD (2001–09).

Ms Olga Golodets, Deputy Prime Minister of the Russian Federation for Sport, Tourism and Cultural Development since May 2018. In 2012, Ms Golodets was appointed Deputy Prime Minister in charge of social affairs and policies in the cabinet. Her previous appointments include: Director, Social Policy and Human Resources Department (1999–2001) and Deputy Director General for Human Resources and Social Policy (2002–08) at Norilsk Nickel Mining and Metallurgical Company; Deputy Mayor of Moscow (2010–12); President of the All-Russian inter-industry Association of Employers and Board Chair at Soglasie Insurance Company (2008–10); and Deputy Governor for Social Issues in Taimyr Autonomous Area (2001).

Ms Rebeca Grynszpan, Secretary General of the Ibero American Conference since 2014. Prior to this appointment, Ms Grynszpan held the post of Assistant Secretary-General of the United Nations and was Associate Administrator of the United Nations Development Programme (UNDP) between 2006 and 2010. Before joining the United Nations, she served as Vice President of Costa Rica from 1994 to 1998.

Mr Philip Jennings was the founding General Secretary of UNI Global Union, a new global union created in 2000 to shape the future world of work, and continued in this role until 2018. The UNI "Breaking Through" strategy has built union membership in the new economy, negotiated global agreements with multinationals and fought to improve supply chains with the Bangladesh Accord on Factory Safety. Mr Jennings is a co-founder of the World Players Association, which represents 85,000 professional players from throughout sport. He joined the International Federation of Employees (FIET) in 1980, serving as its Executive Secretary from 1985 to 1989 and as General Secretary between 1989 and 1999. Prior to joining FIET, he worked as union officer of the Banking Insurance Finance Union of the United Kingdom (1976–79).

Professor Carlos Lopes, Professor at the Mandela School of Public Governance at the University of Cape Town, South Africa. He is also a member of the African Union Reform Team and of the organization High Representative for Partnerships with Europe. Professor Lopes has led several United Nations institutions, including most recently the UN Economic Commission for Africa. He currently serves on several Boards and Global Commissions and is a widely published author.

Ms Reema Nanavaty is leader of the Self Employed Women's Association (SEWA), where she has been active since 1984. Elected as its fourth General Secretary in 1999, Ms Nanavaty has taken SEWA's membership to new heights, making it the single largest union of informal sector workers. She has helped establish thousands of women workers' federations, associations, cooperatives, museums, retail chain companies, trade facilitation centres, digital clinics and management schools across India as well as in Nepal, Sri Lanka and Afghanistan, in areas ranging from traditional handicrafts, agri-products, sustainable livelihoods and rural enterprise to forestry, water harvesting, solar energy and green finance. In recognition of her work, in 2013 she was decorated with India's national honour, *Padma Shri*.

Ambassador Joséphine Ouédraogo, Ambassador of Burkina Faso to the Italian Republic and Permanent Representative of Burkina Faso to the Food and Agriculture Organization of the United Nations (FAO), World Food Programme (WFP) and International Fund for Agricultural Development (IFAD) since December 2016. Ms Ouédraogo was the founder of a research and training company focusing on local, regional and national development issues in Burkina Faso. She became director of the African Centre for Gender and Development of the United Nations Economic Commission for Africa in 1997 and led the international NGO Enda-Tiers Monde from 2007 to 2011. She participated in the transitional government in Burkina Faso as Minister of Justice, Human Rights and Civic Promotion (2014–16).

Mr Richard Samans is Managing Director and Member of the Managing Board of the World Economic Forum (WEF), responsible for Policy and Institutional Impact. He also co-leads the Forum's Center for the Fourth Industrial Revolution headquartered in San Francisco. Mr Samans served as Director-General of the Global Green Growth Institute from 2011 to 2013. He also served as Special Assistant for International Economic Policy to US President Bill Clinton as well as Senior Director for International Economic Affairs in the National Security Council, among other positions he occupied in government, the private sector and think tanks. Since 2007, he has also been Chairman of the Climate Disclosure Standards Board.

Professor Atsushi Seike, Executive Advisor for Academic Affairs at Tokyo's Keio University since 2017, after serving eight years as the University's President. Professor Seike's current roles in government committees include Chairman of the Council for the Promotion of Social Security System Reform, Chairman of the Manufacturing Industry Committee of the Industrial Structure Council and Honorary President of the Economic and Social Research Institute. He was President of the Japan Society of Human Resource Management from 2015 to 2017.

Dr Alwyn Didar Singh, former Secretary General of the Federation of Indian Chambers of Commerce and Industry and retired Secretary to the Government of India. Dr Singh has been Senior Fellow at the Delhi Policy Group since 2018; he also serves as Chair of the Diaspora group of Knowledge Network on Migration at the World Bank. In March 2017 Dr Singh was named as Global Fellow at the IC2 Institute of the University of Texas, United States.

Ms Kristin Skogen Lund, CEO of Schibsted Media Group since December 2018. From 2012 to 2018, Ms Skogen Lund was Director General of the Confederation of Norwegian Enterprise. She has held executive positions at media and telecoms companies such as Telenor, Aftenposten, Scanpix and Scandinavia Online, in addition to serving on Ericsson's board of directors. Since 2015, she has been a member of the Global Commission on the Economy and Climate. She holds an MBA from INSEAD and a Bachelor of International Studies and Business Administration from the University of Oregon, United States.

Professor Alain Supiot, Professor at the Collège de France, Paris, has a PhD in Law and is Doctor h.c. of the University of Louvain, Belgium and of Aristotle University of Thessaloniki, Greece. He was elected Corresponding Fellow of the British Academy in 2015 and is honorary member of the Institut Universitaire de France, where he taught from 2001 to 2012. Professor Supiot has held the Chair "État social et mondialisation: analyse juridique des solidarités" at the Collège de France since 2012. In 2008 he founded the Nantes Institute of Advanced Studies. Professor Supiot is a world-renowned scholar and is widely published in many languages. His research focuses mainly on labour law and on philosophy and theory of law.

Mr Darren Walker, President of the Ford Foundation, is a leader in the non-profit and philanthropic sectors. Mr Walker led the philanthropy committee that helped bring a resolution to the historic bankruptcy of the city of Detroit (2013–14) and currently chairs the U.S. Impact Investing Alliance. Prior to joining the Ford Foundation in 2013, he was Vice President at the Rockefeller Foundation, where he managed the Rebuild New Orleans initiative in the wake of Hurricane Katrina. In the 1990s, Mr Walker served as Chief Operating Officer (COO) of the Abyssinian Development Corporation – Harlem's largest community development organization. Earlier, he had a decade-long career in international law and finance at the law firm Cleary Gottlieb Steen & Hamilton and at United Bank of Switzerland (UBS).

Mr Xiaochu Wang, Vice Chairman of the Foreign Affairs Committee of the 12th National People's Congress of the People's Republic of China since 2013. Prior to his election to that post, he was Vice Minister of Human Resources and Social Security, responsible for national policies and programmes on human resources development and management, as well as for personnel system reform in public institutions. Since 2005 Mr Wang has been a Commissioner of the International Civil Service Commission (ICSC) of the United Nations.

Ms Jayathma Wickramanayake, UN Secretary-General's Envoy on Youth since June 2017. Appointed at the age of 26, in this role Ms Wickramanayake works to expand the UN's youth engagement and advocacy efforts and serves as a representative of and adviser to the Secretary-General. Originally from Sri Lanka, she has worked extensively on youth development and participation and has played a key role in transforming the youth development sector in her home country.

Note: Ms Ameenah Gurib-Fakim, former President of the Republic of Mauritius, served as Co-Chair of the Global Commission during its first two meetings.

EX OFFICIO PARTICIPANTS*

Mr Luc Cortebeek, former Chairperson of the ILO Governing Body (2017–18). Previously, Mr Cortebeek served as Deputy President of the International Trade Union Confederation (2006–14); President of ACV-CSC Trade Union Confederation, Belgium (1999–2011); Vice-president of the Trade Union Advisory Committee of OECD (1999–2012); Chair of the Workers' Group of the Committee on Application of Standards of the ILO (2000–11); President of World Solidarity, a development NGO (2011–16); and Chair of the Workers' Group and Vice-chair of the ILO Governing Body (2011–17).

Ambassador Claudio De la Puente, Chairperson of the ILO's Governing Body. Mr De la Puente has a 40-year career in the Peruvian Foreign Service: he served as Vice Minister of Foreign Affairs (2014–15); Director General for the Americas (2010–14); Director for South American Affairs; Director for Security and Defense; Peru's Ambassador to Australia (2005–10) and to the United Kingdom (2017); Deputy Chief of Mission in Washington, DC (1999–2002) and in Bogota (1997–99); Counsellor, Brussels (1990–94); and Chargé d'Affaires, Copenhagen (1985–86). In 2017 he was appointed Peru's Permanent Representative to the United Nations and the World Trade Organization (WTO) in Geneva and then elected Chairperson of the Governing Body of the ILO.

Mr Mthunzi Mdwaba, founder, President and CEO of TZoro IBC, a global strategic advisory, investment and business consultancy. Originally from rural South Africa and a keen endurance sportsman, Mr Mdwaba is a successful entrepreneur, businessman and executive as well as a passionate advocate for business in all its diverse forms, across developing and developed nations. He currently holds many strategic positions within the global employer arena, including that of International Organization of Employers (IOE) Vice President for the ILO, which makes him the Employer Spokesperson and, consequently, one of the two Vice Chairs of the ILO's Governing Body. He chairs IOE's Human Rights and Responsible Business Conduct Policy Working Group and is Chairperson of the Board of Productivity SA. He is also Adjunct Professor of Law at the University of the Western Cape (UWC).

Mr Guy Ryder, Director-General of the ILO, was first elected in 2012 and started a second term of office in 2017. He has served the ILO in various capacities, including as Executive Director for labour standards and fundamental principles and rights at work. Previously, Mr Ryder was the first General Secretary of the International Trade Union Confederation (ITUC) (2006–10) and General Secretary of the International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU) (2002–06). He is a graduate of Cambridge University.

* The Officers of the Governing Body participated in the debates of the Commission at the invitation of the Co-Chairs and the Director-General, taking into account their Governing Body status. Nonetheless, the contributions of all the Commissioners were made in a personal capacity and, in the case of those ex officio participants, their opinions did not commit the position of the groups they represent in the ILO. However, in order to preserve the independence of the Commission and having in mind the different opinions and recommendations considered in the draft report, it was decided that ex officio participants would not be signatories of the final report.

Produced by the Publications Production Unit (PRODOC) of the ILO.
Graphic and typographic design, manuscript preparation, copy editing, layout
and composition, proofreading, printing, electronic publishing and distribution.

The ILO endeavours to use paper sourced from forests managed
in an environmentally sustainable and socially responsible manner.

Code: ELK-WEI-CORREDIT-ICA

