

국제 노동의 미래 위원회

보다 나은 미래를 위한 노동



International
Labour
Organization

100
1919-2019



보다 나은 미래를 위한 노동

국제 노동의 미래 위원회

목차

서문	5
개요	9
1. 기회를 잡아라	17
2. 사회 계약 시행: 사람 중심 아젠다	27
2.1 사람의 능력에 대한 투자 확대.....	29
모두를 위한 평생 학습.....	30
전환 시대를 위한 지원.....	32
성평등을 위한 전환적 아젠다.....	34
사회적 보호 강화.....	35
2.2 노동 제도에 대한 투자 확대	37
보편적인 노동권 보장.....	38
시간에 대한 통제권 확대.....	40
단체 대표성의 회복.....	41
양질의 일자리를 위한 기술.....	43
2.3 지속 가능한 양질의 일자리에 대한 투자 확대	45
지속가능한 양질의 일자리를 창출할 수 있는 경제로의 전환.....	46
사람 중심 비즈니스 및 경제 모델로의 전환을 유도하는 인센티브 개편....	49
3. 책임감을 가져라	53
사회 계약 활성화.....	54
ILO의 책임.....	55
다자주의 체계의 책임과 과제.....	56
결론.....	57
주석	59
참고문헌	65
부록, 국제 노동의 미래 위원회 위원	71



서문

대통령이나 총리가 되면, 많은 행사에 참여하고 다양한 과정을 가까이서 지켜 볼 수 있는 특권을 가지게 됩니다. 그러나 우리 두 사람이 함께 맡은 국제 노동의 미래 위원회(Global Commission on the Future of Work) 공동 위원장은 그 중에서도 특별한 경험이었습니다. 위원회가 다룬 주제와 그 주제를 다룬 방식이 모두 특별했습니다.

우리 두 사람은 과거 산업 현장과 노동계에서 활동한 이력을 가지고 있습니다. 우리는 노동의 중요성을 경험으로 알고 있지만, 사용자와 근로자 간의 사회적 대화를 통해 달성할 수 있는 협력이 얼마나 큰 힘을 발휘할 수 있는지도 잘 알고 있습니다.

우리 두 사람은 각자의 조국인 남아프리카 공화국과 스웨덴에서 노동 시장의 변화를 중심으로 진행되고 있는 사회적 변혁을 지켜보고 있고, 그 한가운데 함께 하고 있습니다. 우리 두 나라뿐만 아니라 모두가 겪고 있는 세계적인 변화의 흐름에 대해 고찰해 볼 수 있는 좋은 기회에 함께 할 수 있게 되어 기쁘게 생각합니다.

국제 노동의 미래 위원회는 2017년 10월, ILO 총재님의 회의 소집으로 첫 발을 내딛었습니다. 위원회는 총 4번의 회의를 가졌고, 마지막 회의는 2018년 11월에 열렸습니다. 노동 세계와 관련된 모든 분야에 대한 다양한 논의가 오갔고, 주요 과제와 기회를 파악했으며, 정부, 사용자/근로자 단체를 포함한 모든 관계 당사자들을 위한 행동 제언을 채택했습니다.

다양한 분야, 배경, 경험, 관점을 가진 세계 각국의 전문가들이 위원회에 위원으로 참여해주셨습니다. 열정과 지식이 넘치는 분들과 함께 일하는 것은 정말 즐거운 일입니다.

모든 위원들이 위원회 활동에 노력을 아끼지 않으셨습니다. 바쁜 일정 중에도 모든 분들이 기대 이상의 역할을 해주셨습니다. 위원들은 선정된 주제를 보다 심도 있게 연구하기 위해 별도의 개인적인 연구를 계속 하고 있을 뿐만 아니라 소규모 정책 대화 모임에도 참여해주셨습니다.

핵심 주제만을 선정해서 요약 보고서를 쓴다는 것은 쉬운 일이 아닙니다. 위원회 위원 간에 의견 차이가 있을 수도 있고, 모든 위원들이 모든 제언에 동의한 것도 아닙니다. 우리의 제언에 대한 구체적인 시행 방안을 비롯하여 많은 좋은 의견들이 논의 중에 나왔지만, 이 보고서에는 포함되지 못했습니다.

ILO 사무국은 가이 라이더(Guy Ryder) 총재님의 리더십 하에 본 보고서를 작성하는데 가장 중요한 역할을 담당했으며, 최신 연구 결과와 정책 현황에 관한 자료를 제공해주었습니다. 위원회의 컨설팅 작가로 활동한 사라 머레이(Sarah Murray)는 보고서 문장에 생기를 불어 넣어 주셨습니다.

이 보고서를 통해 우리가 이루고자 한 목표는 노동 세계가 직면하고 있는 변화의 긴박성을 알리고, 이런 변혁을 관리하고 기회로 삼을 수 있는 방안을 제안하는 것입니다. 이제 우리의 바람은 이 보고서를 계기로 사회적 대화를 위한 민주적인 공간 강화, 사람 중심 아젠다에 보다 잘 부합되는 비즈니스 모델 구축 등과 같은 다양한 주제들에 대한 논의가 활성화되는 것입니다. 우리는 고위 정책 결정자부터 젊은 학생, 근로자, 기업 경영자, 플랫폼 기업, 비공식 부문 근로자에 이르기까지 가능한 한 많은 사람들이 쉽게 읽고 공감할 수 있도록 보고서를 작성했습니다. 모두가 변화를 인식하고, 모두가 변화에 참여하고, 함께 해결책을 모색한다면, 노동 세계의 미래가 보다 밝아질 것이기 때문입니다.

시릴 라마포사(Cyril Ramaphosa)

스테판 뢰벤(Stefan Löfven)



요약



노동의 미래

새로운 힘이 노동 세계를 변화시키고 있다. 단호한 변화를 요구하는 전환의 시대가 열린 것이다.

노동 생활의 질을 높이고, 선택의 폭을 넓히고, 성별 격차를 줄이고, 세계적인 불평등이 야기하는 피해를 줄일 수 있는 수많은 기회가 우리 앞에 놓여 있다. 그러나 우리의 노력 없이 저절로 이뤄지는 것은 없다. 단호하게 행동에 나서지 않는다면, 기존의 불평등과 불확실성이 점점 커져가는 미래가 우리를 기다릴 뿐이다.

인공지능, 자동화, 로봇과 같은 기술 진보가 새로운 일자리를 창출하겠지만, 이런 변화의 시기에 새로운 기회를 잡을 준비가 안 된 사람들은 일자리를 잃어버릴 것이다. 오늘날의 기술은 미래의 일자리에 도움이 되지 않을 것이며, 새로 습득한 기술도 빠르게 시대에 뒤쳐질 것이다. 지속가능한 경제 활동과 녹색 기술을 통해 경제가 회복되면 수많은 일자리들이 창출되겠지만, 많은 나라들이 탄소/자원 집약적 산업의 규모를 줄이면서 동시에 많은 일자리들이 사라질 것이다. 인구 구성의 변화로 인한 영향도 결코 작지 않다. 청년 인구가 늘어나는 국가들과 노령 인구가 늘어나는 국가들은 저마다 노동 시장과 사회보장 제도에 큰 압박을 받겠지만, 이런 변화 속에도 포용적이고 활기찬 사회를 만들 수 있는 기회가 있다.

기회를 잡아라: 사회 계약의 회복

새로운 길을 개척하기 위해서는 정부, 사용자/근로자 단체 모두의 적극적인 행동이 필요하다. 근로자들이 계속해서 경제 성장에 기여하고 있는 데 대한 대가로 그들에게 경제적 성과의 공정한 몫을 나눠주고, 권리를 존중하고, 위험으로부터 보호해주는 역할을 하는 사회 계약을 회복시키기 위해 모두가 노력해야 한다. 현재 소외되어 있는 수많은 근로자들을 포함한 모든 노동 세계 관계당사자들이 참여할 때, 변화에 대처할 수 있는 사회적 대화의 진정한 효과가 발휘될 수 있을 것이다.

사람 중심 아젠다

사람과 사람이 하는 노동을 경제, 사회 정책, 비즈니스의 중심에 둬으로써 사회 계약을 강화하는, **노동의 미래를 위한 사람 중심 아젠다**를 제안하고자 한다. 이 아젠다는 3대 축으로 구성되어 있으며, 이 3대 축이 결합될 때, 현재 그리고 미래 세대를 위한 성장, 평등, 지속가능성을 추동할 수 있을 것이다.

1. 사람의 역량에 대한 투자 확대

탄소 중립 시대, 디지털 시대를 살아갈 사람들을 위한 우리의 접근법은 인적 자원 개념을 넘어, 근로자의 기회를 확대시키고 복지를 개선시킬 수 있는 권리와 여건을 포함한 생활수준의 향상이라는 보다 넓은 의미를 포괄하고 있다.

- *사람들이 기술을 습득하고, 업데이트하고, 업그레이드할 수 있는 평생 학습을 보편적인 권리로 보장.* 평생 학습은 아동기의 공식, 비공식 교육, 기초 교육에서부터 성인 학습까지 계속 이어져야 한다. 정부, 근로자, 사용자, 교육 기관은 충분한 재원을 확보한 효과적인 평생 교육 시스템을 구축할 공통의 책임을 지고 있다.
- *변화하는 노동의 미래에 대처해야 하는 사람들을 지원할 수 있는 제도, 정책, 전략에 대한 투자 확대.* 학교-직장 사이의 자연스러운 전환이 점점 더 어려워지고 있는 상황에서 청소년들에게 도움을 제공할 필요가 있다. 나이가 많은 근로자들의 선택의 폭을 넓힘으로써 자신들이 원하는 한 활발한 경제 활동을 할 수 있도록 하고, 이를 통해 사회 전체에 활력을 불어 넣을 수 있도록 해야 한다. 이제는 누구나 평생 동안 여러 차례의 노동 시장 변혁을 겪을 것이기 때문에, 이에 대처할 수 있는 지원을 제공해야 한다. 선제적으로 작동하는 적극적인 노동 시장 정책이 필요하며, 고용 지원 정책을 확대해야 한다.
- *혁신적이고 가시적인 성평등 아젠다 시행.* 노동 세계는 가정에서 시작된다. 고용에서 진정한 성평등을 이뤄내기 위해, 육아 휴직이나 공공 보육 서비스와 같이 무임금 가사 노동을 분담할 수 있도록 해주는 정책을 펼쳐야 한다. 직장 내에서 여성의 목소리와 리더십을 더 크게 키우고, 폭력과 괴롭힘을 없애고, 임금 투명성 정책을 시행시키는 것은 성평등을 위한 기본적인 전제 조건이다. 미래의 첨단 기술직에서 성평등을 이루기 위해서는 그에 따른 구체적인 대책이 필요하다.

- **요람에서 무덤까지 보편적인 사회적 보장 제공.** 노동의 미래를 열기 위해서는 연대와 위험 분담 원칙에 기초한 강력하고 동적인 사회 보호 제도를 구축하여, 생애 주기에 따른 수요에 부응해야 한다. 이를 위해서는 도움을 필요로 하는 모든 사람들에게 기본적인 보호를 제공할 수 있는 사회적 안전판이 마련되어야 하며, 추가적인 보호를 제공하는 기여식 사회적 보험을 통해 보완해야 한다.

2. 노동 제도에 대한 투자 확대

노동 제도를 강화하고 회복시킬 것을 제안한다. 규제와 고용 계약에서부터 단체 협상과 노동 감독 제도에 이르기까지 노동 제도는 공정한 사회를 구성하는 중요한 한 축이다. 노동 제도는 노동을 공식화하고, 근로 빈곤층을 줄여주며, 존엄하고, 경제적으로 안정적이고, 평등한 노동의 미래를 보장한다.

- **보편적인 노동 기본권 보장.** 근로자라면 누구나 그 고용 계약의 형태와 고용 상태와 무관하게 근로자의 기본적인 권리인 “충분한 생활 임금”(ILO 헌장, 1919). 최대 근로 시간 제한, 사업장 안전 보건 보호와 같은 근로자의 기본적인 권리를 보장받아야 한다. 단체 협약 또는 관계 법령을 통해 이와 같은 최소한의 안전판을 보다 높은 수준으로 끌어올릴 수 있다. 이를 통해 근로자의 안전 및 보건을 기본적인 원칙이자 권리로써 보호할 수 있다.
- **시간에 대한 통제권 확대.** 근로자는 주어진 업무를 처리하면서 근로 시간을 보다 자율적으로 결정할 수 있어야 한다. 기술 발전을 활용하여 선택의 폭을 넓히고 일과 생활의 균형을 잡음으로써 이 목표를 실현할 수 있으며, 근로 시간과 개인 시간 사이의 경계가 흐려져서 발생하는 과도한 압박에서 벗어날 수 있다. 최대 근로 시간을 제한하면서 동시에 생산성을 향상시키고, 진정한 의미의 자율적이고 유연한 업무 시간 관리를 위한 최저 근무 시간을 보장하기 위해서는 지속적인 노력이 필요할 것이다.
- **사회적 대화를 통한 근로자와 사용자간의 단체 협상을 공익 차원에서 보장하고, 정부 정책을 통해 적극적으로 촉진.** 모든 근로자와 사용자는 결사의 자유, 단체 협상의 자유를 누려야 하며, 국가는 이 권리를 보장해야 한다. 근로자/사용자 단체는 플랫폼 경제 종사자들까지 포괄하는 혁신적인 조직 기법과 첨단 기술을 활용하여 대표성을 강화해야 한다. 또한 주어진 권한을 적극적으로 활용하여 다양한 이해를 협상에 반영해야 한다.

- *양질의 일자리를 위한 기술 활용 및 관리.* 이는 근로자와 관리자가 협상을 통해 업무를 설계한다는 의미이기도 하고, 업무에 영향을 주는 중요한 의사결정은 최종적으로 인간에 의해 이뤄져야 한다는 것을 골자로 하는 인공지능에 대한 “인간 통제” 원칙을 적용한다는 것을 의미하기도 한다. 디지털 노동 플랫폼을 위한 국제 거버넌스 시스템을 구축하여 플랫폼(및 그 고객)이 최소한의 권리와 보호 의무를 보호하고 준수하도록 해야 한다. 기술 발전으로 인해 노동 세계에 데이터 사용, 알고리즘적 책임에 관한 규제가 필요해지고 있다.

3. 양질의 지속가능한 일자리에 대한 투자 확대

지속가능한 개발을 위한 UN 2030 아젠다에 따른 전환적 투자를 제안한다.

- *양질의 지속가능한 일자리를 위한 주요 영역에 대한 투자를 촉진하는 인센티브.* 이런 투자를 통해 성평등 수준을 개선시키고, 수많은 일자리를 창출하고, 마이크로기업, 중소기업을 위한 새로운 기회를 제공하는 효과도 기대할 수 있다. 세계의 수많은 근로자들의 미래가 달려 있는 지역 경제 개발에 우선적으로 투자해야 한다. 지역 간 격차를 줄이고, 고부가 가치 서비스를 지원하기 위해서는 수준 높은 물리적 인프라, 디지털 인프라를 구축해야 한다.
- *장기적인 투자를 위한 비즈니스 인센티브 구조 재편, 인간 개발 및 복지 보조 지표 활용.* 공정한 재정 정책, 기업 회계 기준 개정, 관계자 대표성 강화, 신고 체계 개편 등이 여기에 포함된다. 성장의 분배적 측면, 가정 또는 지역사회에서 이뤄지는 무임금 근로, 환경오염과 같은 경제 활동의 외부 효과 등을 반영할 수 있는 국가 발전에 관한 새로운 측정법을 개발할 필요가 있다.

책임감을 가져라

우리는 공정, 공평한 노동의 미래를 만들어가기 위해 모든 관계자들이 책임감을 가져야 한다고 촉구한다. 각국의 사회 계약을 강화하기 위해서는 사람의 역량과 노동 제도에 대한 투자를 확대해야 하며, 양질의 지속가능한 일자리를 창출하기 위한 기회를 최대한 활용해야 한다. 국가는 노사정이 함께하는 사회적 대화를 통해 노동의 미래에 대한 국가 전략을 수립해야 한다.

모든 관계 기구들이 이 아젠다를 실현하기 위한 협력을 강화할 것을 제안한다. 특히 세계무역기구(WTO), 브렌튼 우즈 체제, ILO 간의 보다 체계적이고 실질적인 업무 협력 관계를 구축할 것을 제안한다. 무역, 재정, 경제, 사회 정책은 매우 밀접하면서도 복잡하게 연관되어 있다. 사람 중심 성장과 우리가 제안한 개발 아젠다의 성공은 이런 정책 영역 사이의 긴밀한 협력에 달려 있다.

ILO는 권리를 기반으로 하고, 규범적 준칙을 필요로 하고, 삼자주의적 접근법을 지지한다는 점에서, 이 아젠다의 실현을 지원하는 역할을 가장 수행할 수 있다. ILO는 사회적 대화를 촉진하고, 국가 노동의 미래 전략을 위한 지침을 제공하고, 기술 발전이 업무 설계와 근로자의 복지에 어떻게 긍정적인 영향을 미칠 수 있는지 분석하기 위한 국제적인 체계의 중심점 역할을 할 수 있다.

우리는 특히 ILO 준칙의 보편성 확대에 보다 관심을 기울여야 한다고 제안한다. 이는 그동안 사회적 정의, 양질의 일자리에서 소외된 근로자들, 특히 비공식 부문 종사자들에게까지 ILO의 활동 범위를 넓혀야 한다는 것을 의미하며, 동시에 노동 방식의 다변화 증가, 증가 플랫폼 경제에서 나타나는 디지털을 매개로 노동이 이뤄지는 현상에 대처하기 위한 새로운 활동을 전개해야 한다는 것을 의미하기도 한다. 우리는 보편적인 노동권 보장을 이런 과제를 해결하기 위한 도구로 이해하고 있으며, ILO가 이 문제에 주의를 기울이기를 권고한다.

우리는 이 보고서가 긴 항해의 출발점이라고 생각한다. ILO는 전 세계의 정부, 사용자, 근로자를 한 자리에 모을 수 있는 기구라는 점에서, 우리 앞에 놓인 여정을 인도하는 나침반 역할을 가장 잘 수행할 수 있을 것이다.



기회를 잡아라



1, 기회를 잡아라

일은 우리 삶을 지탱해 준다. 우리는 일을 통해 물질적 수요를 충족시키고, 빈곤에서 벗어나고, 충실한 삶을 살 수 있다. 일은 물질적 필요를 충족시키는 것을 넘어 정체성, 소속감, 목적의식을 심어준다. 일을 통해 우리는 선택의 폭을 넓힐 수 있고, 우리의 미래를 낙관적으로 바라볼 수 있게 된다.

일은 사회적 결속을 다질 수 있는 인간관계와 상호작용의 네트워크를 구축한다는 점에서 사회적으로도 중요한 의미를 가진다. 우리가 일과 노동 시장을 조직하는 방식은 우리 사회가 얼마나 평등한지 결정하는 데 중요한 역할을 한다.

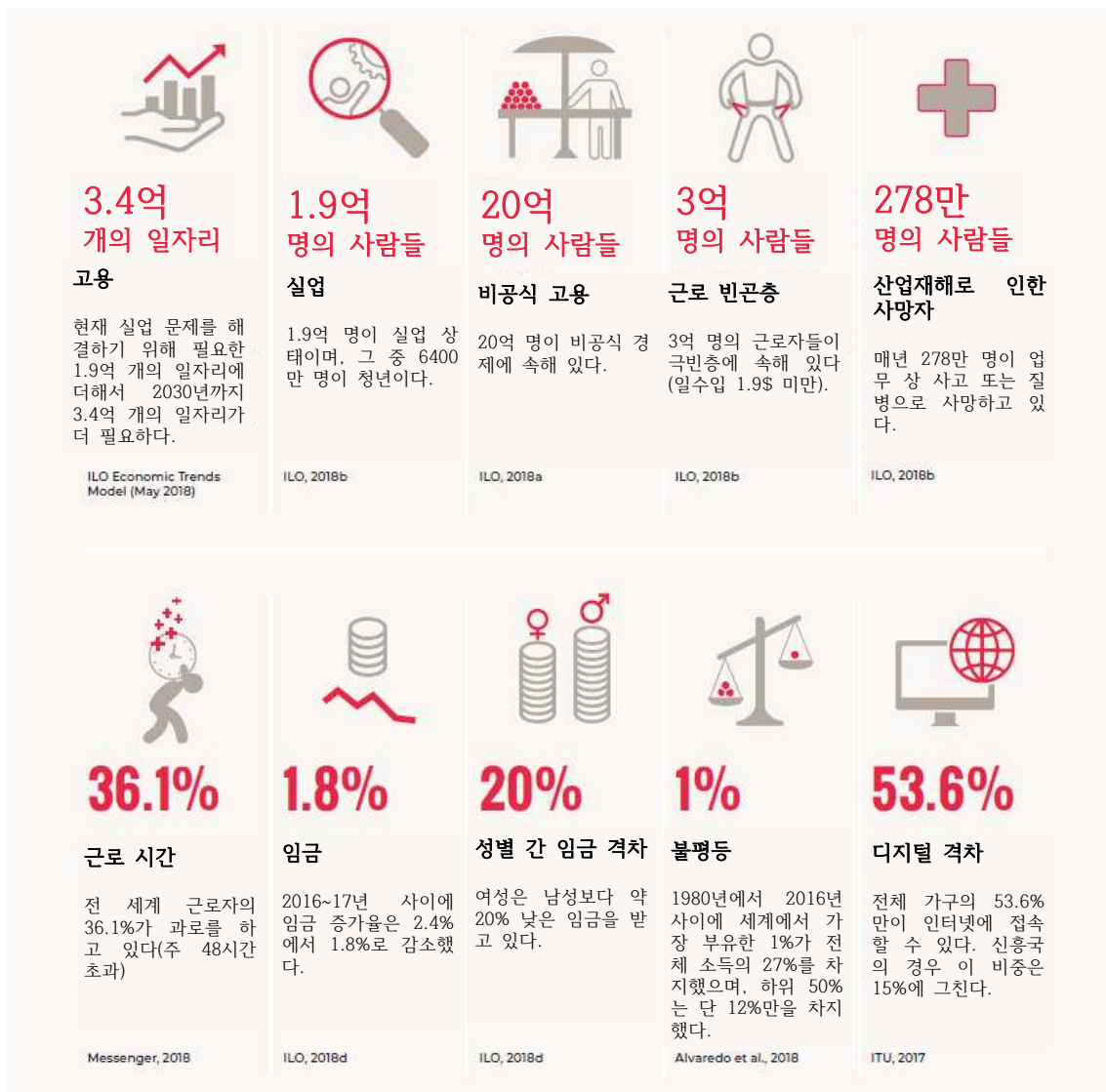
그러나 일은 위험하고, 건강을 위협하고, 예측하기 어렵고, 불안정할 수 있으며, 임금이 너무 적을 수도 있다. 우리의 가능성을 확장하는 대신 그 안에 갇힌 것 같은 느낌을 줄 수 있고, 실제로 일에 얽매일 수도 있다. 그리고 일을 찾지 못한 사람들에게는 소외의 원인이 되기도 한다.

우리는 우리 사회 전체에 근본적인 영향을 미치는 노동 시장의 근본적이고 급격한 변화라는 가장 중요한 과제에 직면해 있다. 새로운 힘이 노동 세계를 변화시키고 있다(표 1 참고). 이런 전환의 시기에는 긴박한 과제들이 대두된다. 인공지능, 자동화, 로봇과 같은 기술 발전은 새로운 일자리를 창출하겠지만 동시에 그 과정에서 새로운 기회를 잡을 준비가 되어 있지 않은 사람들은 일자리를 잃게 될 것이다.¹ 오늘날의 기술은 미래의 일자리에 도움이 되지 않을 것이며, 새로 얻은 기술도 빠르게 노후화될 수 있다. 지금 나아가는 방향으로라면 디지털 경제는 지역과 성별 간의 격차를 더욱 확대시킬 것이다. 또한 플랫폼 경제를 구성하는 클라우드 기반 웹사이트와 앱을 매개로 한 노동은 19세기식 노동 관행을 부활시킬 것이고, 미래 세대는 “디지털 일용직 근로자”²가 될 것이다. 환경을 보호하고 기후 변화에 대처하는 방향으로 노동 세계가 변화를 겪으면서 노동 시장은 더욱 크게 교란될 것이다. 청년 인구가 급격하게 증가하는 국가는 청년 실업과 이주의 압력으로 고통을 받을 것이고, 노령화가 문제인 국가는 과도한 사회보장 제도의 부담에 허덕일 것이다. 양질의 일자리³를 만들기 위한 우리의 노력은 점점 더 어려워지고 있다.

이런 새로운 과제들은 기존의 문제점들로부터 비롯되어 상황을 더욱 악화시키는 것들이다(20p 인포그래픽 참고). 실업은 여전히 수용 가능한 수준을 넘어 높게 유지되고 있으며, 너무 많은 근로자들이 아직 비공식 부문에 고용되어 있다.⁴ 무려 3억 명의 근로자가 극빈층에 속해 있다.⁵ 수많은 남성, 여성, 아동이 현대적인 형태의 노예 노동에 고통 받고 있다.⁶ 많은 근로자들이 과로에 시달리고 있으며, 여전히 매년 수백만 명의 산업재해 사망자가 발생하고 있다.⁷ 직장 내 스트레스로 인한 정신 건강 위험도 심각해지고 있다.⁸ 임금 증가는 생산성 증가를 따라잡지 못하고 있으며⁹, 국가 소득에서 근로자의 몫은 점점 줄어들고 있다. 부자와 그 밖의 모든 사람들 사이의 격차도 점점 커지고 있다.

표 1. 미래 노동 시장 변화 예측

	출처	예측
기술	Frey, Osborne, 2015	미국 근로자의 47%가 자동화로 인해 일자리를 잃을 위험에 처해 있다.
	Chang, Phu, 2016	ASEAN-5: 향후 20년간 자동화로 인해 일자리의 56%가 사라질 위험에 처해 있다.
	McKinsey Global Institute, 2017	현재 기술로 완전히 자동화할 수 있는 직업은 전체 직업 중 5% 미만이지만, 모든 직업 중 60% 정도에서 그 업무 중 적어도 30% 이상이 자동화될 수 있다.
	OECD, 2016	OECD 국가들에서 평균 9%의 일자리가 자동화로 인해 큰 위험에 빠져 있다. 일자리의 상당 부분(50~70%)은 완전히 대체되지 않겠지만, 그 업무 상당 부분이 자동화될 것이고, 업무 수행 방식이 완전히 바뀔 것이다.
	세계은행, 2016	개도국 일자리의 3분의 2가 자동화에 위협받고 있다.
	WEF, 2018	거의 50%의 기업들이 2022년까지 자동화로 인해 상근직 근로자 수가 줄어든 것이라고 예측하고 있다.
지속가능 경제로의 전환	ILO, 2018c	파리 기후 협약 시행으로 인해 세계적으로 약 600만 개의 일자리가 사라지고 2,400만 개의 일자리가 생길 것으로 예측된다.
인구 구조 변화	UNDESA, 2017	2050년이 되면 총부양비율(15-64세 인구 100명당 0-14세/65세 이상 인구의 비율)이 유럽(24.8pp)과 북미(14.4pp)에서 급격하게 높아질 것이며, 아시아(8.5pp), 오세아니아(6.8pp), 남미/카리브(7.6pp)에서도 어느 정도 높아질 것이다. 아프리카의 총부양비율은 18.7pp 낮아질 것으로 예측되며, 이 지역의 인구 절반이 청년층(0-24세)으로 구성될 것이다. 그 밖에 모든 지역은 인구가 노령화될 것이다.



여성은 여전히 남성보다 20% 낮은 임금을 받고 있다.¹⁰ 세계적인 경제 성장으로 국가 간의 불평등이 줄어들고 있는 와중에도 많은 국가들이 점점 더 불평등해지고 있다.¹¹ 수 백 만의 근로자들이 기본적인 권리조차 박탈당하고 있고, 자신의 목소리를 내지 못하고 있다.

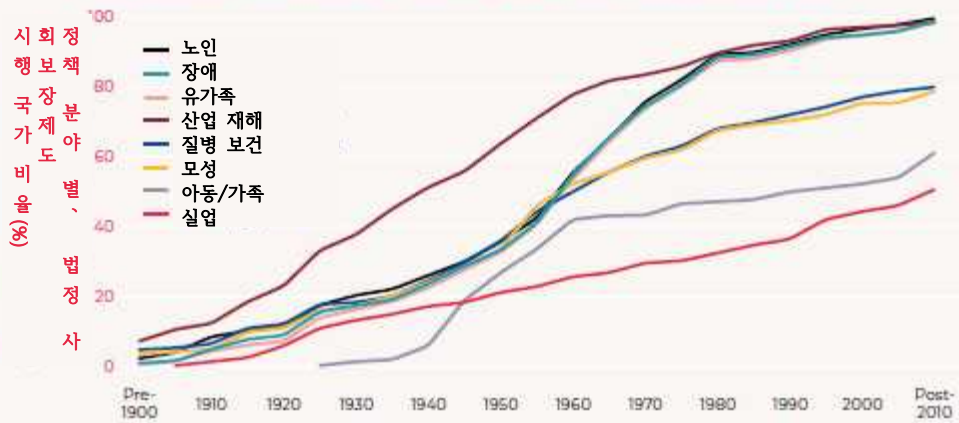
이런 복합적인 문제들은 사회적 정의와 평화를 위협하고 있다, 사회를 결속시키는 번영의 분배라는 규범이 유명무실하게 만들고, 민주적 절차에 대한 신뢰를 침식시키고 있다. 높아진 불안정성과 불확실성이 고립주의와 포퓰리즘에 불을 붙이고 있다. 열린 사회와 열린 경제의 후퇴가 우려되는 상황이다.

그러나 아직 기회는 있다. 기술 발전은 언제, 어디서 일을 할지에 대한 선택의 폭을 넓힐 뿐만 아니라, 새롭고 보다 나은 일자리를 만들고 있다. 탄소 발자국을 줄임으로써 성장, 개발, 고용 수요를 충족시키고 시골 지역의 생활수준을 향상시킬 수 있는 전에 없던 기회가 열리고 있다. 여성의 활발한 경제 활동을 보장함으로써 새로운 잠재력이 발휘될 수 있으며, 경제 성장을 자극할 수 있다. 교육, 훈련, 기술에 대한 접근성이 높아지면 시골 지역사회가 스스로 변화될 수 있다. 노인층이 적극적으로 경제 활동에 참여할 수 있다면, 그들이 가진 기술과 경험이 사회와 경제에 활력을 불어 넣을 것이다. 청년들이 잠재력을 최대한 발휘하여 새로운 기회를 잡을 수 있는 여건을 조성하면, 이들이 미래의 변화를 앞장서서 이끌 것이다.

우리는 기회를 잡아야 한다. 사람들의 우려에 대해 신뢰할 수 있는 대응을 해야 하며, 이런 변화가 가져올 수많은 기회를 살려야 한다. 이 기회 안에 변화를 위한 역동적인 씨앗이 자리 잡고 있으며, 전 세계 사람들의 삶을 개선시키기 위한 행동 아젠다를 만들 수 있다는 희망도 여기서 찾을 수 있다. 그러나 단호한 행동이 없다면, 불평등이 확대되고, 불확실성이 증가되고, 소외가 점점 심해지면서 정치적, 사회적, 경제적으로 파멸적인 결과를 초래할 미래 속으로 무작정 나아가게 될 것이다.

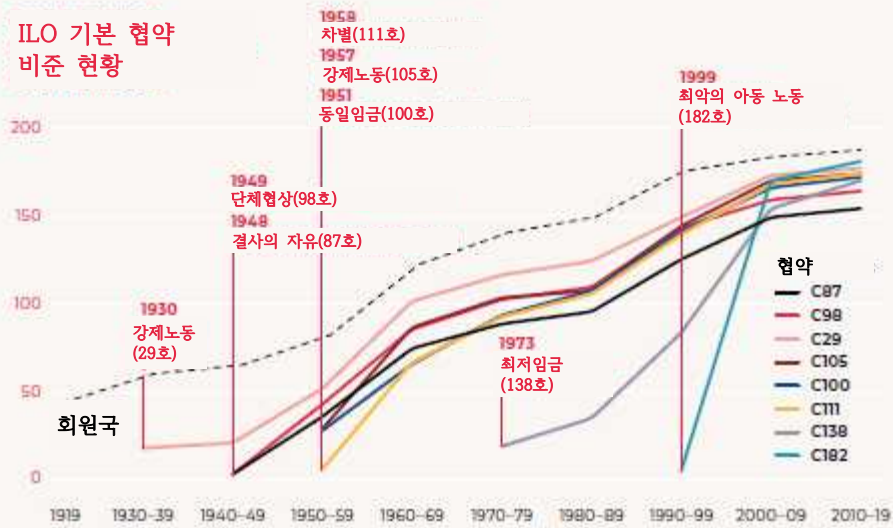
노동 세계가 국제적인 공동 대응을 필요로 하는 근본적인 교란에 맞닥뜨린 것은 이번이 처음이 아니다. 전쟁의 상처에서 막 회복하려고 하던 1919년, 정부, 사용자, 근로자가 사회적 정의라는 대의 아래 한 자리에 모여 국제 노동 기구(ILO)를 창설했다. “현재의 노동 환경은 너무나 부당하고, 고통스러우며, 너무 많은 근로자들이 궁핍한 상황에 처해 있기 때문에, 이로 인해 세계의 평화와 조화가 위협받고 있다. 이런 상황을 시급히 해결해야 한다.”¹² 그때 그랬던 것처럼 지금도, 지속적인 평화와 안정은 사회적 정의에 달려 있다.

정책 분야 별, 법정 사회적 보호 프로그램 시행 현황
(1900년 이전~2010년 이후)



출처: ILO, 2017d.

ILO 기본 협약
비준 현황



출처: ILO, NORMLEX

ILO 창립자들은 신설 기구에 인간적인 근로 조건 조성을 위한 국제 노동 기준과 정책을 수립할 책임을 맡겼다. 이 기준에 적용된 가장 근본적인 원칙은 노동은 상품이 아니며, 사람은 누구나 자유, 존엄성, 경제적 안정성, 평등한 기회를 가지고 자신의 물질적 행복과 정신적 개발을 추구할 권리가 있다는 것이다. 이 원칙은 오늘날에도 적용된다. 이 원칙을 지킨다면 노동 세계의 변화 속에서 사회가 전진하는데 큰 도움이 될 것이다.

ILO 헌장은 지금까지도 역사상 가장 원대한 국제 사회 계약이다.¹³ 헌장의 틀 안에서 다양한 협약들이 채택되었으며, 지역과 소득 수준에 상관없이 많은 나라들이 이 헌장들을 채택하여, 정부와 시민, 근로자와 사용자, 그 밖에 다양한 사회 구성원들 사이의 관계를 설정하는 기준으로 삼고 있다. 특정 주제에 집중하고 있는 이런 사회 계약은, 근로자가 성장과 번영에 대해 기여한 만큼 그 정당한 몫을 보장받아야 하며, 그 권리를 존중 받아야 하고, 시장 경제의 비인간적인 가시로부터 보호 받아야 한다는 공통된 인식에 근거하고 있다.

실현 가능한 사회 계약의 힘은 노동 세계의 주요 행위자 사이의 지속적인 사회적 대화에 달려 있다.¹⁴ 사회적 대화가 제대로 작동하면, 참여, 공정성, 정당성을 증진시킬 수 있다. 사회적 대화는 참가자들 사이의 합의를 통해 노동 세계의 가장 첨예한 문제들에 대해서도 공정하고 지속가능한 해결책을 도출할 수 있다.

사회 계약을 시행함으로써 노동 세계에 전에 없던 진보를 가져올 수 있었다. 아동 노동이 극적으로 줄어들었으며,¹⁵ 임금 상승으로 수 백 만이 근로 빈곤층에서 벗어날 수 있었고,¹⁶ 보다 많은 여성들이 노동 시장에 진입했고, 연간 근로 시간이 상당히 감소했다.¹⁷ 불과 한 세기 전만 해도 사회적 보호 체계를 갖춘 국가가 거의 없었지만, 오늘날에는 대부분의 국가들이 적어도 기본적인 체계는 갖추고 있다(22페이지 그림 참고).¹⁸ 근로자의 권리가 인정받고 존중받으면서 근로자들이 일상적인 노동 생활에서 발언권을 가지게 되었다. 사용자 단체와 근로자 단체가 사회적 대화에 참여함으로써 정책 결정 과정에 보다 폭 넓게 참여하게 되었다. 그리고 지속가능한 개발을 위한 UN 2030 아젠다에 사회적 정의, 완전 고용, 양질의 일자리가 명시적으로 포함되었다.

그러나 우리가 현재 직면한, 노동 시장의 변화를 불러일으키고 있는 강력한 힘은 ILO 설립 당시에 못지않은 혁신적인 행동을 요구한다. 정부, 사용자 단체, 근로자 단체는 이런 도전에 맞서기 위해 사회 계약에 다시 힘을 불어 넣어야 한다.

이런 전환기에, 국제 사회 계약이 일부 국가에서 불균등하고 불완전하게 시행되고 있다는 사실을 인식하는 것이 중요하다. 뿐만 아니라 이런 사회 계약을 뒷받침하는 공식적인 제도는 시골이나 비공식 경제에서 일을 하는 대부분의 근로자들에게까지 효과를 발휘하지 못하고 있으며, 이로 인해 사회적 대화에서도 소외되어 있다. 자신들의 삶에 영향을 주는 결정에 대해 아무런 목소리도 내지 못하고 있는 것이다. 이는 경제 성장 저해, 용인할 수 없는 수준의 사회 간, 세대 간 불평등으로 이어지면서¹⁹ 모든 사회 구성원들에게 악영향을 미치고 있다. 사회적 대화의 부재 또는 실패로 인한 피해자는 사회 전체이다.

사람과 사람이 하는 노동을 경제, 사회 정책, 비즈니스의 중심에 둬으로써 사회 계약을 강화하는, **노동의 미래를 위한 사람 중심 아젠다**를 제안하고자 한다. 이 아젠다는 3대 축으로 구성되어 있다. 첫째, 사람의 능력에 대해 투자하여 사람들이 기술을 습득하고, 업데이트하고, 업그레이드함으로써 평생 동안 맞이할 다양한 변화에 대처할 수 있는 역량을 키우는 것이다. 둘째, 노동 제도에 투자하여 자유롭고, 존엄하고, 경제적으로 안정적이고, 자유로운 노동의 미래를 만들어가는 것이다. 셋째, 지속가능한 양질의 일자리에 투자하고 규칙과 인센티브를 정립하여 경제 정책, 사회 정책, 비즈니스 방식을 이 아젠다에 부합시키는 것이다. 혁신적인 기술, 인구 구조 변화로 인한 기회, 녹색 경제를 활용하여 이런 투자를 한다면 현재 그리고 미래 세대를 위한 공정하고 지속가능한 노동 세계를 만드는 강력한 원동력이 될 것이다.

이 아젠다는 하나의 전환점이라고 할 수 있다. 이 아젠다는 경제의 방향을 사람 중심 성장으로 돌려놓는다. 양질의 일자리를 창출하고, 비공식 경제의 공식화를 촉진하고, 근로 빈곤을 없앨 수 있는 기회를 제공한다.²⁰ 성장에 필요한 원동력을 제공하는 가구 소득 및 구매력 증가를 뒷받침한다. 생산성 정체와 기술 혁신의 불균등한 전파에 대한 우려가 높아지고 있는 시점에서 노동 생산성을 증가시키기 위한 방안을 제시한다. 산업 시장과 금융 시장이 보다 지속 가능하고 공정한 형태로 가치를 창출하는 방향으로 전환할 수 있도록 촉진하는 인센티브를 제공한다. 일자리를 창출하고 생활수준을 향상시킬 수 있는 상품, 인프라, 서비스를 생산하는 실물 경제에 대한 투자를 회복시킨다. 그리고 혁신과 경제적 다양성을 촉진시킨다.

모두가 일을 통해 자신이 원하는 것과 필요로 하는 것을 충족시킬 수 있도록 돕는 국가 정책, 국제 정책을 수립하는 일에 노동 세계의 모든 행위자들이 적극적으로 참여할 것을 촉구한다.



사회 계약 이행: 사람 중심 아젠다



2. 사회 계약 이행:

사람 중심 아젠다

우리의 사람 중심 아젠다는 미래 지향적이며, 탄소 중립 시대, 디지털 시대를 살아나가기 위해 필요한 사람의 역량을 개발하는데 초점을 맞추고 있다. 이 아젠다의 목표는 새로운 환경에 사람을 맞추는 것이 아니다. 아젠다가 제시하는 대담한 비전은 존엄하고, 안정적이며, 평등한 기회를 보장하고, 인간의 자유를 확대할 수 있는 노동의 미래를 향해 변화의 방향을 조정하고자 하는 것이다. 이를 위해 전환기를 헤쳐나가는 사람들을 지원하고, 인구 변화에서 새로운 기회를 모색하고, 평생에 걸쳐 활기를 유지하는 사회를 만드는 데 기여하고자 하는 것이 이 아젠다의 목표이다.²¹ 이 아젠다는 미래 세대를 위한 사회 계약 실행의 다양한 측면을 다룬다.

우리의 아젠다는 공정한 사회의 초석이 되는 제도를 강화하는데도 초점을 맞춘다. 이는 우리의 노동 시장을 뒷받침하는 민주주의 제도에 새로운 활기를 불어넣고, 사회적 대화를 강화하고, 모두가 변화 속에서 노동 생활의 질을 개선하는 과정에 참여할 수 있도록 한다는 것을 의미한다. 또한 기본적인 노동권을 보장하고, 모든 근로자들의 노동이 충분히 보호 받고, 양질의 일자리를 창출하기 위해 적극적으로 기술을 활용한다는 것을 의미하기도 한다.

우리 아젠다가 추구하는 또 다른 목표는 새로운 경제(녹색 경제, 디지털 경제, 돌봄 경제) 환경에서 지속 가능한 양질의 일자리를 창출하기 위해 변혁의 잠재력을 활용하는 것이다. 노동의 미래는 경제를 어떻게 조직하는가, 비즈니스를 어떻게 경영하는가, 노동의 가치를 어떻게 평가하는가, 노동이 어떻게 우리 지역사회에 기여할 수 있는가에 관한 우리의 결정에 달려 있기 때문에, 우리 아젠다는 이런 결정을 좌우할 규칙, 정책, 인센티브를 다시 점검하고자 한다.

2.1 사람의 능력에 대한 투자 확대



사람의 역량에 투자하면, 사람이 가진 잠재력을 최대한 이끌어낼 수 있으며, 스스로 가치 있다고 생각하는 삶을 영위하도록 할 수 있다.²² 이는 사회 계약을 되살리는 주춧돌이 되며, 기존의 인적 자원에 대한 투자 개념을 넘어, 선택의 폭을 넓히고 복지 수준을 향상시킬 수 있는 넓은 의미의 인간 개발까지 그 의미가 확장될 수 있다.

사람의 능력에 대한 투자는 4가지 요소로 구성된다: 보편적인 평생 학습권 보장, 전환 시대를 위한 지원, 성평등을 위한 전환적 아젠다, 보다 강력한 사회적 보호. 이 요소들은 어떤 국가가 일정한 수준 이상으로 발전한 이후에만 실현 가능한 정책적 구상이 사회적 혜택이 아니다. 모든 국가는 노동이 인간 개발에 기여할 수 있도록 사람의 능력에 대한 투자를 경제 정책의 중심에 놓아야 한다.

모두를 위한 평생 학습

보편적인 평생 학습권 보장과 효과적인 평생 학습 체계 구축을 공식적인 국가 정책 목표로 채택할 것을 촉구한다.

노동 조직의 변화에서부터 농장, 공장, 사무실에까지 깊숙이 침투해 있는 기술 발전에 이르기까지, 이제 변화는 노동 세계에서 하나의 상수라고 할 수 있다. 진행 중인 변혁을 기회로 활용하여 인간 개발을 위한 새로운 기회로 삼기 위해서는 근로자들의 평생 학습권이 보장되어야 한다.²³ 평생 학습권은 새로운 기술과 그에 뒤따르는 새로운 형태의 노동의 혜택을 보기 위한 필수적인 전제 조건이다.

평생 학습에는 유아기의 공식적/비공식적 학습이나 기초 학습에서부터 성인 학습에 이르기까지, 기초 기술, 사회적, 인지적 기술(이를테면 학습법 학습), 특정 일자리, 직업, 산업 부문이 필요로 하는 기술에 대한 교육을 모두 포함된다. 또한 민주주의 사회에 참여하기 위해 필요한 능력을 개발하는 과정이기도 하다. 평생 교육은 청년이나 실업자가 노동 시장에 편입되기 위한 길을 열어주며, 그 자체로 전환적인 잠재력을 가지고 있다. 어릴 때부터 학습에 투자를 하면 성인이 된 후에도 학습이 보다 용이해지기 때문에, 세대 간의 사회적 이동성을 높이고 미래 세대의 선택의 폭을 높이는 효과도 기대할 수 있다.²⁴

효과적인 평생 학습 생태계 구축은 정부, 사용자, 근로자, 교육 기관 모두의 공동 책임이며, 이들의 적극적인 참여와 지원을 필요로 한다.

평생 학습이 하나의 권리로 보장받기 위해서는 정부가 기술 개발 정책, 고용 서비스, 훈련 체계와 같은 관련 제도를 확대, 재정비하여 근로자들이 학습을 위해 필요로 하는 시간적, 경제적 자원을 제공해야 한다. 소득이 보장되고, 노장 시장이 안정적일수록 성인 학습에 대한 근로자들의 참여 의지가 높아진다. 사용자 단체와 근로자 단체도 미래에 요구되는 기술을 예측하고, 그런 기술을 개발 및 교육하는데 참여하는 등 이 생태계에서 중요한 역할을 담당한다.

정부는 나라별, 산업 부문 별 실정에 맞는 재정 지원 기제를 마련해야 한다. 현장 훈련의 중요성이 점점 더 커지고 있다는 점에서 사용자들도 일정하게 기여를 해야 한다. 사용자가 자체적인 훈련 프로그램을 운영하는 경우, 프로그램을 위한 프레임워크 설계와 자원 확보를 위해 근로자 단체와 협력할 수 있다. 훈련에 대한 투자를 늘리는 기업에 대해 인센티브를 제공할 수 있는 현실적인 방안을 마련할 필요가 있다. 훈련비에 대한 회계 처리 기준을 살펴보고 이를 기준으로 인센티브를 제공할 수도 있을 것이다.

“고용 보험” 체계 또는 “사회적 기금”을 재정비하여 근로자들이 유급으로 훈련에 참여할 수 있도록 하는 방식으로 훈련을 받을 수 있는 권리를 보장하는 시스템을 구축할 것을 제안한다. 이렇게 하면 업종을 불문하고 근로자들에게 일정한 시간의 훈련을 받을 수 있는 권리를 부여할 수 있게 된다. 이 시스템은 지속적인 훈련을 가장 필요로 하는 근로자들, 특히 사용자가 제공하는 훈련의 혜택을 받기 어려운 자영업자나 중소기업 근로자들을 지원할 수 있다는 장점도 가지고 있다.

대부분의 근로자들이 비공식 경제에 종사하고 있는 국가들의 경우, 국가 또는 산업 수준에서 교육 훈련 기금을 조성할 것을 제안한다. 노사정 위원회가 관리하는 교육 훈련 기금을 통해 직업 교육을 중심으로 근로자들에게 교육/훈련의 기회를 제공할 수 있을 것이다.

디지털 기술은 유연성과 간편성을 무기로 훈련 참여의 폭을 넓히고, 시간과 자원의 제약을 극복할 수 있는 새로운 가능성을 열었다. 디지털 교육은 그 품질을 유지하는 것이 중요하다. 디지털 기술을 통해 잘 훈련되고 충분한 보상을 받는 교사들에 의해 제공되는 수준 높은 교육에 대한 보편적인 접근성을 확보해야 한다. 이런 교사들의 기술, 전문성, 멘토링은 어떤 기술로도 대체할 수 없다. 이를 위해 정부가 사용자 및 근로자 단체와 협력하여 평생 교육 품질 보증 기준을 마련하고, 평생 학습 체계의 효과성을 모니터링할 것을 제안한다. 진정한 의미의 평생 학습을 위해서는 기술이 이동 가능해야 한다. 이를 위해서는 국가 및 국제 단위의 공통 기술 인정 프레임워크를 구축할 필요가 있다.

보편적인 사회적 보호와 결합된 강력한 평생 학습 체계가 구축되면, 주도적으로 학습에 참여할 책임은 결국 근로자가 지게 된다. 계속해서 고용 상태를 유지하기 위해 필요한 기술이 무엇일지 예상하고, 그런 기술을 어떻게 얻을 수 있을지 모색하고, 필요한 훈련에 참여하고, 그러기 위해 투자되는 시간과 위험을 감당할 책임도 마찬가지이다.

전환 시대를 위한 지원

변화하는 노동의 미래에 대처해야 하는 사람들을 지원할 수 있는 제도, 정책, 전략에 대한 투자를 확대할 것을 촉구한다.

노동 생활을 하다보면 항상 전환기를 맞는다. 취직을 하고, 부모가 되고, 이직을 하고, 은퇴를 하는 것은 중대한 전환이다.²⁵ 이런 전환기에서 발생하는 문제들이 기술 발전, 인구 구조 변화, 저탄소 경제로의 전환 등과 같이 현재 진행 중인 국제적인 변화의 흐름 속에서 더욱 심화되고 있다. 이런 시기를 사는 사람들에게 필요한 지원을 하면, 사람들은 보다 넓은 선택의 폭을 가지고 변화에 보다 안정적으로 대처할 수 있게 된다. 또한 사람들이 인구 구조 변화를 기회로 활용하여 자신의 노동 생활과 자신이 속한 사회의 모습을 스스로 만들어갈 수 있는 역량을 가지게 된다.

학교에서 직장으로의 전환은 청년들에게 매우 중요한 사건이지만, 모두가 그런 전환을 성공적으로 해내는 것은 아니다. 이 전환 과정에서 실패한 사람들은 인생에서 쉽게 지워지지 않는 상처를 받게 된다.²⁶ 청년 인구와 교육 수준이 급격하게 증가하면서 청년 실업도 증가하고 있는 국가들에서는 이런 문제가 더욱 심각해진다.²⁷ 늘어난 청년 인구가 가진 거대한 잠재력을 제대로 활용하지 못하면 장기적으로 경제적, 사회적인 부작용이 심각해질 수 있다. 전환의 시대에 청년들이 노동 시장에 편입되어 당당한 사회의 구성원이 될 수 있도록 지원이 필요하다.

정부는 고용 프로그램을 통해 청년들이 양질의 일자리를 얻을 수 있는 기회를 늘려야 하며, 청년 기업가를 지원해야 한다. 청년들을 커리어의 발판이 될 수 있는 인턴으로 채용하거나 신규 채용하는 데는 민간 부문의 역할이 중요하다. 청년들의 노동에 대해서도 동일 노동 동일 임금 원칙에 따라 정당한 보상을 해야 한다. 청년 실업자이 사회에 편입되기 위해 필요한 교육/훈련을 받을 수 있도록 평생 학습 기회를 보장하는데 특별한 관심을 기울여야 한다. 인구 구조가 노령화된 국가와 청년 인구 비중이 높은 국가 사이에 상호 교류와 협력이 이뤄진다면 양 쪽 모두에게 혜택이 돌아가는 노동 시장이 새로 열릴 수 있다.

나이 든 근로자는 우리 경제와 사회의 자산이다. 노동 기간이 길어진 현대에서는 더욱 그렇다.²⁸ 따라서 나이 든 근로자들이 보다 넓은 선택의 폭을 가지고 사회에서 활발하게 활동할 수 있도록 지원할 것을 제안한다.²⁹ 경제 활동을 계속 하고자 할 경우, 근로 시간을 줄이거나 원격 근무를 도입함으로써 유연한 노동 환경을 조성하는 등의 지원을 받을 수 있어야 한다.³⁰ 정부는 노령 근로자가 한계 이상의 노동을 하지 않도록 보호하면서, 부분 은퇴제도를 확대하거나, 원한다면 정년 연장을 선택할 수 있도록 제도를 정비할 수 있다. 기술 발전으로 새롭고 혁신적인 업무 방식이 가능해지면서, 기업들이 노령 근로자나 산업 재해로 장애를 가지게 된 근로자의 고용을 계속 유지할 수 있는 여건도 개선되었다. 자급적 농업이나 저임금 소매업 같은 업종에 종사하면서 생계 문제로 인해 일을 그만두지 못하는 노인들이 많은 국가들이 있다. 누구에게나 적어도 기본적인 노후 연금을 보장한다면 은퇴 시기가 지난 근로자들도 근로 시간을 줄이거나 원한다면 일을 그만둘 수 있게 될 것이고, 노인 빈곤 문제도 완화시킬 수 있을 것이다.

점점 심화되는 노동 시장 전환의 시대를 살아가는 사람들을 지원하기 위해 정부는 디지털 기술을 활용한 개인 카운슬링, 취업 알선과 같은 고용 지원 서비스를 확대하고, 의사 결정을 돕기 위한 노동 시장 정보의 질을 높여야 한다. 선제적이고 적극적인 노동 시장 정책을 시행하면 근로자들이 전환 과정에 보다 잘 대처할 수 있다. 실업 보험, 훈련 및 휴가 권리 등을 “고용 보험”의 형태로 재편하여 고용 가능성을 높이고(예, 취업, 자영업, 창업을 위한 훈련), 근로자들이 실업을 당해도 극복할 수 있는 역량을 키워야 한다. 고용 지원 서비스는 민간 부문을 포함한 다양한 협력 조직들과의 협력을 강화해야 한다.

이 문제는 복합적인 과제이기 때문에 복합적인 대응을 필요로 한다. 사회적 대화와 단체 협상은 적응력과 회복력을 키우는데 중요한 역할을 한다. 사용자 단체와 근로자 단체 간에 산업 부문 단위에서 전환적 협약을 체결하여 근로자에 대한 조기 개입, 카운슬링, 경제적 지원을 제공할 수 있다.

성평등을 위한 전환적 아젠다

모든 성이 평등한 미래의 노동을 위한 전환적이고 가시적인 아젠다를 시행할 것을 촉구한다.

경제적, 사회적 성평등의 필요성에 대해서는 더 이상 의문의 여지가 없다. 그러나 지난 수 십 년간 차별을 금지하고 동등한 처우와 기회를 제공하기 위한 법적, 제도적 노력이 있었음에도, 구조적인 장벽 앞에서 변화의 속도는 여전히 너무 느리기만 하다. 여성들은 여전히 남성이 남성을 위해 구축한 노동 세계에 적응해야만 한다. 여성이 노동 시장에 참여할 수 있는 기회가 확대되기는 했지만, 무임금 돌봄 노동의 4분의 3은 여전히 여성이 담당하고 있다.³¹ 많은 나라들이 남성이 장악하고 있는 분야에 여성들도 진입할 것을 장려하고 있지만, 전통적으로 여성의 직업이라고 인식되는 분야에 대한 남성의 진출을 장려하는 경우는 거의 없다. 세계적으로 여성이 가장인 가구가 상당히 많음에도 불구하고 여성이 하는 일은 남성이 하는 일에 비해 “부차적인” 것으로 치부되는 경우가 많다. 뿐만 아니라 성평등을 위한 투쟁도 아직 “여성 문제”의 틀 안에 머물러 있는 경우가 많다. 과거의 방식은 이제 더 이상 통하지 않는다. 이제는 새로운 돌파구를 열어야 한다.

성평등은 가정에서부터 시작된다. 우리는 육아와 가사 노동 책임을 남성과 여성이 분담하도록 촉진하는 정책을 채택할 것을 제안한다. 양부모가 육아 책임을 동등하게 분담하도록 장려하는 육아 휴직 제도의 확립 및 확대도 이런 정책에 포함된다. 이를 위해서는 공공 돌봄 서비스에 대한 투자를 크게 늘릴 필요가 있다. 이는 육아 노동의 책임을 남성과 여성뿐만 아니라 국가와 가정이 함께 분담한다는 의미도 있다. 물 걷기와 같은 무임금 노동에 투입되는 시간을 줄이기 위해 다른 공공 서비스에 대한 투자도 확대해야 한다.

우리는 성평등 개선을 위해서는 가시적인 경제 활동의 범위를 넓힐 필요가 있다. 무임금 돌봄 노동을 경제 활동에 포함시키면 그 가치에 대한 인식이 달라질 것이며, 국가 및 세계의 복지 수준을 보다 정확하게 파악할 수 있을 것이다. 의무적 보고 제도, 근로자가 정보를 교환할 수 있는 권리 보장 등을 통해 임금 투명성 정책을 펼치면 성별 임금 격차를 파악하고 시정하는데 도움이 될 수 있다.³³ 할당제에서부터 성평등 목표 설정에 이르기까지 다양한 적극적 우대 조치를 개발 및 시행하고, 계속해서 성평등 개선 효과가 나타날 수 있도록 지속적으로 평가 및 업데이트해야 한다.

여성의 목소리, 대표성, 리더십을 강화하는 것이 중요하다. 공식/비공식 경제, 정부, 근로자 단체, 사용자 단체, 민간 기업을 불문하고 의사 결정에 여성이 적극적으로 참여해야 한다. 정부, 사용자, 근로자 단체, 사용자 단체가 여성의 대

표성을 향상시키기 위해 노력하고 그런 활동을 지원할 것을 제안한다.

기술 발전도 성평등 달성에 중요한 역할을 담당할 수 있다. 핸드폰을 통해 채용 정보에 대한 접근성과 전파성이 높아졌다. 모바일 뱅킹을 통한 금융 및 대출이 활발해지면서 시골 지역의 여성 기업가들이 큰 힘을 얻고 있다. 그러나 디지털 경제 시대의 새로운 비즈니스 모델이 성별 간 격차를 고착화 시킨다는 연구 결과도 나오고 있다.³⁴ 잡 매칭에 사용되는 알고리즘이 성별에 대한 편향성을 강화시킨다는 것이다.³⁵ 미래의 기술 기반 노동 환경에 여성들도 평등한 기회를 가지고 동등한 처우를 받을 수 있도록 하기 위한 구체적인 대책을 수립할 것을 제안한다.

폭력과 괴롭힘을 없애는 것은 성평등을 위한 전제 조건이다. ILO는 직장 내 폭력과 괴롭힘에 관한 국제 기준을 개발하고 있다. 이 획기적인 시도가 성공을 거두면 새로운 돌파구가 열릴 것으로 보인다.

사회적 보호 강화

요람에서 무덤까지 보편적인 사회적 보호를 받을 수 있도록 보장할 것을 촉구한다.

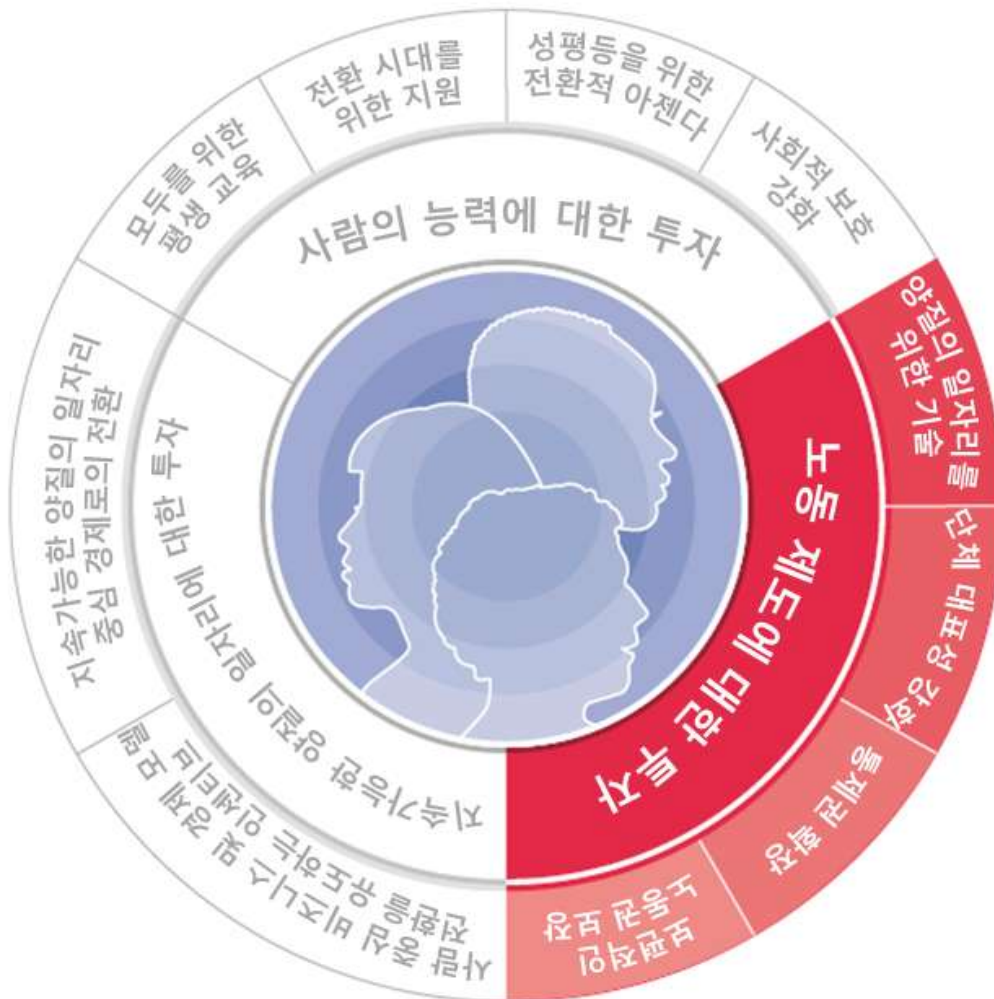
사회적 보호는 인간의 권리이며, 근로자와 그 가족이 전환기를 살아갈 수 있는 기반이 된다. 교란과 혼란이 발생될 수밖에 없는 전환의 시기에 사회적 보호는 근로자들이 두려움이나 불안함 없이 노동 시장에 참여할 수 있도록 해준다. 사회적 보호는 사람과 경제가 함께 번영할 수 있는 생산적인 요소이다. 그러나 세계 인구의 절반 이상이 여전히 아무런 보호를 받지 못하고 있으며, 상당수는 부분적인 보호를 받고 있을 뿐이다. 그리고 노동 구조의 변화로 인해 새로운 문제들이 발생하고 있다.³⁶

밝은 노동의 미래를 위해서는 연대와 위험 분담 원칙에 기초한 강력하고 동적인 사회 보호 체계를 통해 생애 주기에 따른 수요에 부응해야 한다.³⁷ 정부는 요람에서 무덤까지 이어지는 보편적인 사회적 보호를 보장해야 한다. 이를 위해서는 도움을 필요로 하는 모든 사람들에게 기본적인 보호를 제공할 수 있는 사회적 안전판³⁸이 마련되어야 하며, 추가적인 보호를 제공하는 기여식 사회적 보험을 통해 보완해야 한다. 개인 저축은 안정적이고, 공정하고, 충분한 의무적 사회 보험 수당을 보충하는 수준의 자발적인 선택이 되어야 한다.

보편적이고 효과적인 보호를 제공하기 위해서는, 자영업을 포함한 모든 형태의 근로자들에게 충분한 사회적 보호를 제공함으로써 제도적 취약점을 보완하고 변화하는 노동 세계에 대처해야 한다. 이는 단순한 이상이 아니다. 경제 발전 수준과 무관하게 많은 국가들이 국가 및 지역적 상황을 반영하여 비공식 경제에 종사하는 취약한 근로자들에게까지 보호 범위를 확대하는 사회적 보호 체계를 구축하고 있다. 노동의 구조가 변화하는 데 발맞춰 사회적 보호 체계도 임금 근로자에서 자영업자로 이동하는 근로자, 다른 산업 부문으로 이직한 근로자, 해외로 이주한 근로자까지 그 보호 범위를 확대해야 한다. 특히 디지털 플랫폼에 종사하는 근로자까지 포함하여 권리와 혜택을 보장해야 한다.

인구 구조의 변화, 노동 구조의 변화, 연금 투자 수익성 저하, 수익 기반 감소 등으로 인해 사회적 보호 체계의 지속가능성에 대한 우려가 커지고 있다. 이 문제를 완화시키는 한 가지 방법이 평생 동안 적극적으로 사회 활동에 참여할 수 있도록 근로자들을 지원하는 것이다. 공공 예산이 긴축된 상황에서도 정부는 공공 지출의 재조정, 증세(2.3절 참고), 사회적 보험 적용 대상 및 기여금 인상 등과 같은 다른 대안을 모색할 수 있다. 견고하고 지속가능한 사회 보호 체계를 유지하기 위해서는 사용자의 기여금(사회적 보험)이 매우 중요하다. 국제 사회도 개도국의 사회적 보호 체계 개발을 지원할 수 있다.

2.2 노동 제도에 대한 투자 확대



노동은 시장에서 최저가로 거래되는 상품이 아니다. 근로자는 권리, 필요, 열망을 가진 인간이다. 노동 제도는 사람이 노동을 통해 자유, 존엄성, 경제적 안정, 동등한 기회를 얻을 수 있도록 보장한다. 노동 제도는 자본과 노동 사이의 내재적인 비대칭성 문제에 대처하고 균형 잡힌 공정한 노동관계를 보장할 수 있도록 설계되어야 한다. 노동 제도는 공정한 사회를 위한 주춧돌이다. 관련 법률, 규칙, 고용 계약, 사용자 단체, 근로자 단체, 단체 협상, 노동 행정/감독 체계 등이 모두 여기 포함된다. 잘 설계되고 운영되는 노동 제도는 노동 시장과 경제의 효율성을 향상시키는 역할도 한다. 사람의 역량을 최대한 이끌어내기 위해서는 노동 제도의 역량을 강화해야 한다. 사회 계약의 성공적인 이행 여부도 여기에 달려 있다.

노동 세계에서 현재 진행 중인 변화에 대처하기 위해서는 노동 관련 제도를 강화하고 활성화시켜야 한다. 여기에는 보편적인 노동권 보장, 시간에 대한 통제권 확대, 단체 대표성 강화, 양질의 일자리를 위한 기술 활용이 포함된다. 사회적 정의가 실현되는 노동의 미래를 만들고, 공식화 수준을 높이고, 불평등과 근로 빈곤을 줄이고, 노동의 안정성과 존엄성을 높이기 위해서는 이런 대책들이 반드시 필요하다.

보편적인 노동권 보장

기본적인 근로자의 권리, “충분한 생활 임금”, 근로 시간 제한, 산업안전보건을 포함한 노동권에 대한 보편적인 보장을 촉구한다.

노동 구조가 변화함에 따라 상근직 근로자, 임시직 근로자, 온라인으로 이뤄지는 간단한 작업을 수행하는 근로자, 영세농을 포함한 모든 근로자를 충분히 보호할 수 있는 새로운 방안을 찾아야 한다. 노동 보호에서 가장 중요한 부분은 여전히 고용 관계이다. 고용 관계에 있는 근로자를 효과적으로 보호하기 위해서는 책임을 재검토하고 필요한 경우 명확히 하며, 관계 법령을 정비해야 한다. 그리고 동시에 계약 형태나 고용 상태와 무관하게 모든 근로자들이 충분하고 동등한 노동 보호를 통해 인간적인 근로 조건에서 일을 할 수 있어야 한다.

ILO 창설자들은 인간적인 근로 조건으로 다음과 같은 사항들을 제시했다:

일일 및 주간 최대 근무 시간을 포함한 근로 시간 규제,... 충분한 생활 임금 지급, 직업과 관련하여 발생하는 질병이나 상해로부터의 보호, 아동, 청년, 여성 근로자에 대한 보호, 노령 근로자 또는 산업재해를 당한 근로자에 대한 지원, 이주 근로자 보호, 동일 가치 노동에 대한 동일 임금 지급 원칙 준수, 단체 대표성 보장...

모든 근로자들에게 이런 보호를 제공한다면, 모두가 동등한 기회를 가지는 평평한 운동장이 만들어질 것이다:

- (a) 근로자의 기본적인 권리: 단결권, 단체 협상권의 실질적 보장, 강제노동, 아동노동, 차별로부터 자유로울 권리
- (b) 기본적인 근로 조건: (i) “충분한 생활 임금”⁴¹, (ii) 근로 시간 제한⁴², (iii) 산업안전보건⁴³

국제 사회는 오래 전부터 건강을 인간의 기본권으로 인정해왔다.⁴⁴ 그러나 매년 거의 300만 명에 가까운 근로자들이 산업 재해 또는 업무 상 질병으로 사망하는 세상에서⁴⁵, 이제는 산업안전보건을 기본적인 원칙이자 노동권의 일부로 받아들여야 한다.

보편적인 노동권 보장의 여러 요소들은 상호 연관되어 있으면서, 서로를 강화한다. 초과 근무 시간제한은 산업 사고 및 그와 관련된 심리적 위험을 줄여 준다. “충분한 생활 임금”은 근로 빈곤과 낮은 임금에서 비롯되는 아동 노동과 강제 노동 퇴치에 도움이 된다.

보편적인 노동권 보장은 일종의 안전판 역할을 한다. 단체 협상이나 관계 법령을 통해 이 안전판의 보호 수준을 더 높일 수 있다. 또한 포용적 노동 시장 제도를 구축하기 위한 출발점이기도 하다. 노동 보호의 범위를 넓혀서 기본적인 근로자의 권리와 소득 안정성을 보장하면, 많은 근로자들이 비공식 고용에서 공식 고용으로 전환되는 계기가 마련될 수 있다.⁴⁶ 보편적 노동권 보장은 사회적 안전판(2.1절 참고)이 결합되면, 노동 복지 보장과 빈곤 퇴치를 위한 노력에 힘이 실리게 된다. 또한 고용 관계가 강화될 것이며⁴⁷ 노동 보호의 범위가 고용 관계를 넘어 더욱 확대될 것이다. 보편적인 노동권 보장은 노동 생산성을 높인다는 점에서 개별 기업들에게도 환영할 만한 일이며, 지속 가능한 경제 성장에도 기여할 수 있다.

시간에 대한 통제권 확대

근로자와 기업 모두의 필요를 만족시키는 근로 시간 자율성을 보장할 수 있는 방안을 마련할 것을 촉구한다.

최대 근로 시간을 제한하고 줄이면서 생산성을 높이기 위한 노력은 오래 전부터 계속되고 있으며,⁴⁸ 지금까지도 중요한 정책 목표로 남아 있다. 전환적 기술과 노동 구조의 변화는 근로 시간 제한을 효과적으로 적용하는 문제에 관한 새로운 과제를 던지고 있다. 언제 어디서나 일을 할 수 있도록 해주는 정보통신 기술의 발달로 근로 시간과 개인 시간 사이의 경계가 흐려지고 있으며, 근로 시간도 연장되고 있다. 디지털 시대에 정부와 사용자 단체, 근로자 단체는 국가적으로 적용되는 최대 근로 시간을 효과적으로 적용하기 위한 새로운 방안을 모색해야 한다(예를 들어 접속 차단권 등).

여전히 너무 많은 근로자들이 과로에 시달리고 있으며, 타임 푸어에서 벗어나지 못하고 있다.⁴⁹ 세계 곳곳에서 상당수의 여성들이 일과 육아 부담 사이에서 균형을 찾기 위해 애쓰고 있다. 많은 근로자들이 어려운 가정 형편 또는 빈곤층으로 추락할 우려 때문에 장시간 일을 해야만 한다. 스펙트럼의 반대편에는 충분한 근로 시간이 주어지지 않는 근로자들도 있다. 전 세계적으로 근로 시간이 짧은 근로자 5명 중 1명은 더 많은 시간 일을 하기를 원하고 있다.⁵⁰ 그 중 상당수는 근로 시간이 불규칙하고 예측할 수 없으며, 유급 근로 시간 또는 주당 수입을 일정하게 보장받지 못하고 있으며, 근로 시간에 대한 결정권이 거의 없거나 전혀 없다.

근로자들에게 더 많은 시간 통제권을 주어야 한다. 근로 시간에 대한 선택권과 통제권이 확대되면 근로자의 건강과 복지가 개선될 것이며, 개인과 기업의 성과도 높아질 것이다.⁵¹ 정부, 사용자, 근로자는 유연성을 필요로 하는 기업의 이해와 근로자의 통제권 확대를 위해 근로자에게 일정 조정권을 부여하는 근로 시간 협약을 체결해야 한다. 근로자와 사용자의 필요를 모두 반영한 혁신적인 근로 시간 협약을 이끌어내기 위해서는 사회적 대화가 중요하다. 이를 통해 남성, 여성 근로자 모두 가정에서 저야 할 책임을 고려해서 근로 시간을 조정할 수 있을 것이다.

정부, 사용자, 근로자는 시간 부족을 해결하기 위해 생산성 개선을 지원해야 한다. 특히 근로자들이 소득을 유지하거나 늘리면서 최대 근로 시간 이내로 근로 시간을 조정하도록 하는 것이 중요한 개도국은 더욱 그렇다.

특히 “상시 대기 상태로” 일을 해야 하는 사람들의 실질적인 선택권과 일정 통제권을 보장함으로써 이들의 존엄성을 보장하기 위한 노력이 시급하다. 근로자들이 예측가능하고 보장된 최저 근로 시간 이상 일을 할 수 있도록 하기 위한 적절한 규제 대책을 수립할 것을 제안한다. 근로 시간이 보장되지 않은 근로자에게 추가 수당을 지급하거나, “상시 대기 중인” 근로자의 대기 시간에 대해 보상을 제공하는 등의 방식으로 불안정하고 불규칙한 근무 시간에 대한 보상 체계를 도입할 필요도 있다.

단체 대표성의 회복

단체 대표성과 사회적 대화를 촉진하는 공공 정책을 수립할 것을 촉구한다.

정부, 사용자 단체, 근로자 단체는 사회 계약의 당사자들이며, 사회적 대화를 통해 사회 계약을 설계하고 이행할 책임을 진다. 사회적 대화를 통한 근로자와 사용자의 단체 대표성은 민주주의의 중핵을 이루는 공익적 가치이며, 공공 정책을 통해 장려되고 촉진되어야 한다. 단체 대표성은 의사 결정의 폭과 깊이를 넓히기 때문에, 결정의 질과 정당성이 높아지며, 그 시행을 위한 원동력을 확보하기도 보다 용이하다. 그리고 이는 기업, 노동 시장 나아가서 경제 전체의 적응력, 기민성, 회복력을 강화시킨다. 단체 대표성과 사회적 대화는 미래 노동의 변화에 대처하기 위해 필요한 제도적 역량을 키우는 역할을 한다.

경제력 집중, 근로자 단체와 단체 협상의 약화가 국가 내 불평등을 키우고 있다.⁵² 법률, 노동 구조의 변화, 비공식 경제의 존재로 인해 근로자들의 단체 조직과 이해 대표가 더욱 어려워지고 있다. 비공식 경제에 속한 영세 기업들도 사용자 단체를 통해 자신들의 이해를 대표하기가 쉽지 않다. 공공 정책에 직접적으로 영향을 미칠 수 있는 대기업들은 단체를 통한 사업적 이해 대표의 필요성을 거의 느끼지 않을 것이다. 사회적 파트너들의 대표성과 노동 세계에 대한 거버넌스 역할도 점점 의문시되고 있다.

강력한 사용자 단체는 소수의 지배적인 시장 행위자에 의해 경제 정책이 좌우되는 것을 막을 수 있는 균형추 역할을 할 수 있으며, 부패를 막을 수 있다. 사용자 단체는 변화되는 환경에 맞춰 그 역할을 조정해야 하며, 점점 다양해지고 있는 비즈니스 이해를 대표하기 위한 역량을 강화해야 한다.⁵³

사용자 단체는 조정권을 사용하여, 단체에 소속되지 않은 경우가 많은 다국적 기업의 이해를 포함한 이런 다양한 이해들을 협상 테이블에 올려놓아야 한다. 국가 또는 산업 부문 단위의 사용자 단체의 조정권을 행사할 수 있는 다른 단체는 생각하기 어렵다.

근로자 단체는 디지털 기술을 활용한 노동 구조 구축을 포함한 혁신적인 조직 기술을 도입해야 한다. 디지털 매체를 사용하면 여러 기업, 여러 국가에 소속된 근로자들 사이의 새로운 형태의 연대도 가능하다.⁵⁴ 근로자 단체는 디지털 기술을 통해 전통적인 의미의 사업장 밖에 있는 근로자와도 연대할 수 있으며, 효과적인 전략 수립을 위한 데이터 마이닝을 할 수 있고, 클라우드워킹 플랫폼이나 쉽게 얻을 수 있는 기술적 혜택에 관한 정보를 공유할 수 있다. 다른 시민 사회 단체와의 연합을 통해 많은 것을 얻을 수 있지만, 비공식 경제에 속한 여성 자영업자에서부터 시골 근로자나 디지털 노동 플랫폼에 속한 근로자에 이르기까지 그 형태를 불문하고 노동자 단체 자체는 대체될 수 없다. 비공식 경제 근로자는 단체 조직, 조합이나 지역사회 기반 단체와의 협력 등을 통해 상황을 개선하기 위해 노력해왔다.⁵⁵ 근로자 단체는 포용적인 조직 전략을 통해 비공식 근로자들까지 구성원을 확대해야 한다. 이는 공식화와 포용 확대 모두를 위한 방안이 될 수 있다.

정책 결정자와 사회적 파트너들도 대화와 파트너십의 기제를 강화함으로써 사회 계약에도 영향을 미칠 수 있는 다양한 방법들을, 주어진 환경과 선호에 따라 선택할 수 있다. 기업 단위에서는 근로자 협의회, 자문 및 정보 협약, 노동 이사제 등이 변화에 대응하고 근로자들이 자신의 노동 생활에 영향력을 행사할 수 있도록 하기 위해 도입할 수 있는 효과가 검증된 방안이다. 단체 협상은 기본적인 권리이자 경제적 성장과 사회적 형평을 위한 강력한 도구이다. 특히 전환의 시대일수록 그 필요성은 더욱 절실하다. 삼자주의 사회적 대화는 사회 계약의 당사자들이 변화로 인해 초래되는 사회 문제를 보다 폭 넓게 다룰 수 있게 해주며, 정책적 대응을 조율할 수 있는 지침을 제공한다. 국가 차원에서 이런 방안들을 적극적으로 추진할 것을 권고한다. 이런 문제는 국경을 넘어서 발생하는 경우가 많기 때문에, 지역 기구, 다국적 기업, 국제 노조 조직에게도 같은 권고를 하고자 한다.⁵⁷

낮은 생산성, 정체된 임금, 심해지는 불평등으로 인해, 현재 제대로 작동하지 않고 있는 임금 결정 제도에 대한 투자가 필요해지고 있다. 법정 최저 임금과 단체 협상을 적절하게 적용하여 임금 정책을 되살릴 필요가 있다.⁵⁸ 비공식 경제까지 포괄하는 포용적인 임금 결정 제도는 발전 경로를 변화시키고 생활수준을 끌어올릴 수 있다.⁵⁹

그러나 이는 국가를 보증인으로 하여 독립된 주체들이 대화와 협상을 할 수 있는 여건이 마련되어 있다는 것을 전제로 한다.⁶⁰ 이런 전체를 충족시키기 위해서는 모든 국가들이 기본적인 ILO 협약을 비준하고 적용해야 한다. 자영업자나 비공식 부문 근로자를 포함한 모든 근로자와 사용자는 단체 결성권을 가져야 하며, 단체 협상권이 실질적으로 보장되어야 한다.

양질의 일자리를 위한 기술

기술을 양질의 일자리를 창출하기 위해 사용하고, 기술 활용 시 “인간 통제” 원칙을 적용할 것을 촉구한다.

기술이 노동의 미래에 미치는 영향에 대한 논의는 주로 새로 생길 일자리와 사라질 일자리, 재교육의 필요성에 초점이 맞춰져 왔다. 사람 중심 아젠다는 이에 더해 마찬가지로 시급한 문제로서, 보다 넓은 의미에서 일자리를 창출하기 위한 기술의 역할에도 초점을 맞춘다. 기술은 단조롭고, 더럽고, 힘들고, 위험하고, 궁핍한 일로부터 근로자를 해방시켜 준다. 이른바 코봇(cobot)이라고도 하는 협동 로봇(collaborative robot)은 업무 관련 스트레스와 상해의 위험성을 줄여 줄 수 있다. 그러나 기술 중심 발전은 노동을 불필요하게 만들고, 근로자의 자기 개발을 저해하며, 궁극적으로는 노동 세계에서 소외시킬 수도 있다. 자동화는 근로자의 통제권과 자율권을 줄이고, 업무를 오히려 단순화시킴으로써 기술 저하와 업무 만족도를 낮출 수 있다. 기술이 가진 잠재력을 이끌어내기 위해서는 근로자와 관리자 사이에 이뤄지는 구체적인 “잡 크래프팅(job crafting)”에 대한 논의를 포함한 업무 설계에 관한 근본적인 결정이 필요하다.⁶¹

“인간 통제” 원칙은 인공지능에도 적용할 수 있다. 노동에 영향을 주는 최종적인 결정은 알고리즘이 아닌 인간이 내려야 한다는 것이다. 근로자의 존엄성을 보호하기 위해 센서, 웨어러블 장비, 그 밖의 모니터링 장비를 사용한 알고리즘 관리, 감시, 통제를 규제해야 한다. 근로자는 상품이 아니며, 로봇도 아니다.

인공지능, 로봇, 센서를 포함한 기술은 노동 조건을 개선할 수 있는 수많은 기회를 제공할 수 있다. 노동 관련 당국에서는 데이터 마이닝을 활용하여 고위험 부문을 파악하고 노동 감독 체계를 개선시킬 수 있다. 앱이나 센서 같은 디지털 기술은 기업과 사회적 파트너들의 공급망 내 근로 조건 및 노동법 준수 모니터링을 보다 쉽게 해준다. 암호화된 블록과 분산된 데이터베이스를 통해 투명성과 보안성을 높인 블록체인 기술은 최저 임금 지급을 보장할 수 있게 해주며, 기술의 이전성을 높여주고, 이주 근로자들에 대한 사회적 보호를 촉진한다. 디지털 노동 플랫폼에서 일하는 근로자를 대상으로 한 사회 보장 제도에도 블록체인 기술을 활용할 수 있다. 정부, 근로자 단체, 사용자 단체는 양질의 일자

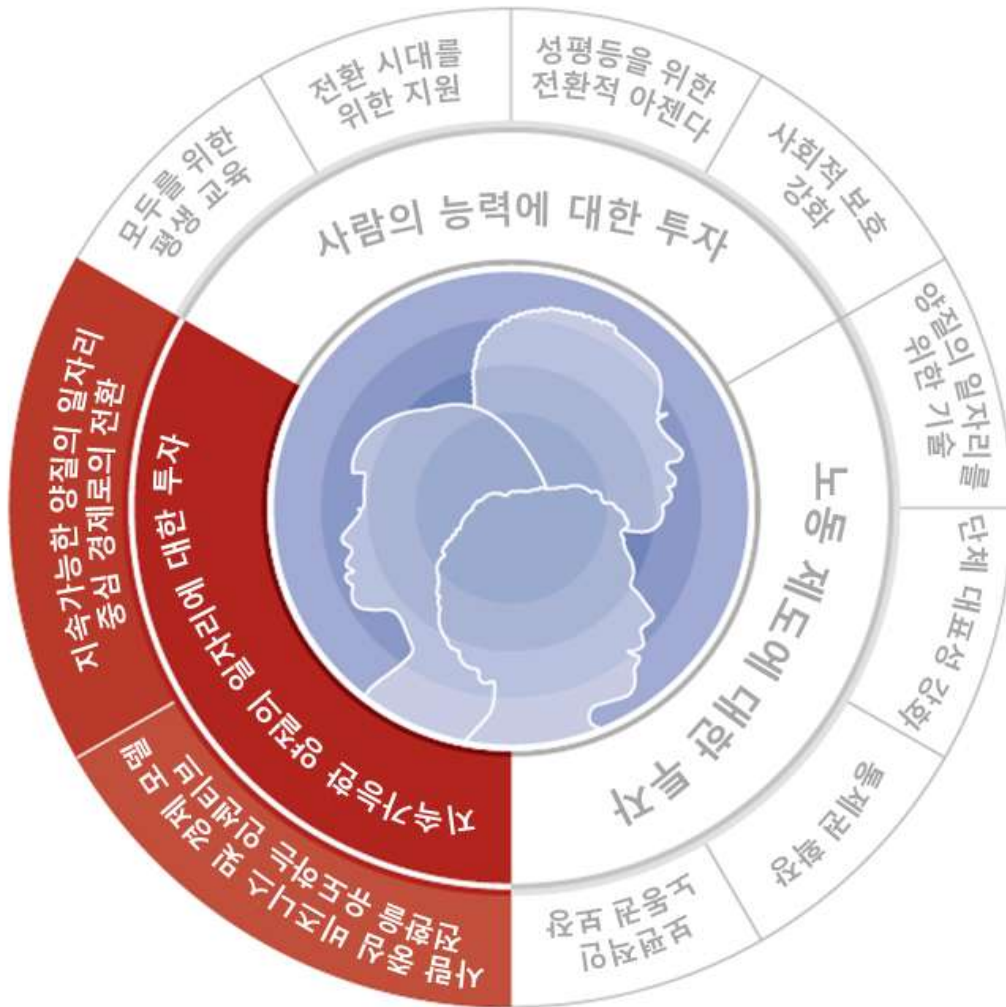
리를 지원할 수 있는 디지털 기술을 키우고, 시험하고, 전파하는데 투자해야 한다.

디지털 기술은 다른 한 편으로는 효과적인 노동 보호에 어려움을 야기하기도 하다. 디지털 노동 플랫폼은⁶² 세계 곳곳에서 많은 근로자들에게 새로운 소득원을 제공하고 있지만, 그 특성 상 여러 관할권에 걸쳐서 업무가 진행되기 때문에 관련 노동법 준수 여부를 모니터링 하기가 어렵다는 문제가 있다. 임금 수준이 최저 임금 수준에도 미치지 못할 만큼 낮은 경우도 있으며, 부당한 처우를 해결할 공적인 절차도 마련되어 있지 않다.⁶³ 이런 유형의 노동은 앞으로 더욱 확대될 것으로 보이기 때문에, 디지털 노동 플랫폼에 대한 국제 거버넌스 시스템을 구축하여, 플랫폼들이((그리고 그 고객들이) 최소한의 근로자의 권리를 보장하고 보호할 수 있도록 해야 한다. 근로자, 사용자, 플랫폼, 고객이 여러 관할권에 걸쳐 활동한다는 문제와 관련하여, 선원을 위한 국제법이라고 할 수 있는 해양 노동 협약 2006(MLC 2006)을 참고할만하다.

새로운 기술은 근로자에 관한 데이터를 대량으로 생산하기 때문에, 근로자의 프라이버시가 위협 받을 수 있다. 이런 데이터가 어떻게 사용되느냐에 따라 문제는 프라이버시 침해에 그치지 않을 수도 있다. 예를 들면, 잡 매칭에 사용되는 알고리즘이 전통적인 편견이나 편향성을 고착화시킬 수 있다. 데이터 사용과 알고리즘의 책임에 대한 규제가 필요하다. 기업들은 투명성과 데이터 보호에 관한 정책을 통해 근로자들이 어떤 데이터가 수집되고 있는지 알 수 있도록 해야 한다. 직장에서 어떤 모니터링이 진행되고 있는지 근로자에게 알려야 하며, 노조 가입 여부와 같이 차별을 유발할 수 있는 데이터의 수집에 일정한 제한을 가해야 한다. 근로자는 자신에 관한 데이터에 접근할 수 있어야 하며, 그 정보를 자신의 대표자 또는 규제 당국에 제공할 권리를 가져야 한다.

정부, 사용자 단체, 근로자 단체는 기술이 노동에 미치는 영향을 모니터하고, 근로자의 존엄성을 존중하는 방식으로 기술 발전이 이뤄질 수 있도록 조율해야 하며, 이를 위한 새로운 규제의 도입을 검토해야 한다.

2.3 지속 가능한 양질의 일자리에 대한 투자 확대



신기술, 인구 구조 변화, 기후 변화 등으로 인한 거대한 경제적 변화는 우리의 경제와 노동을 교란시키기도 하고 전환시키기도 한다. 인간 중심 아젠다의 3번째 축은 양질의 일자리를 창출할 수 있도록 변화를 형성하고 이끌어갈 수 있는 대규모의 투자이다. 정부, 사용자 단체, 근로자 단체가 이 중요한 의사 결정 과정에 모두 참여해야 한다.

각국은 인간 개발을 우선 시 하고 지구를 보호할 수 있는 장기적이고, 지속가능한 투자에 즉시 우선순위를 줘야 한다. 새로운 규칙, 비즈니스 인센티브, 경제 정책 목표를 활용하여 양질의 일자리, 성평등, 지속가능한 개발을 지향하면서 동시에 고부가가치를 창출할 수 있는 부문으로 투자를 유도해야 한다. 이 아젠다의 종합적인 목표는 모두를 위해 양질의 일자리를 제공할 수 있는 사람 중심의 성장 및 발전, 즉 “지속가능한 양질의 일자리”에 투자하는 것이다.⁶⁴

지속가능한 양질의 일자리를 창출할 수 있는 경제로의 전환

지속가능한 양질의 일자리를 창출할 수 있는 주요 부문에 대한 투자를 유도하기 위한 인센티브를 도입할 것을 촉구한다.

국제사회는 2030 아젠다에서 완전 고용과 모두를 위한 양질의 일자리라는 목표를 채택했다. 각국은 이제 국가 별로 수립된 계획에 따라 그 목표를 달성하기 위해 노력하고 있다. 이런 상황에서 우리는 이런 국제적인 목표를 달성하고 지속 가능한 양질의 일자리를 창출할 수 있는 경제 분야에 투자할 것을 강력히 제안한다.

돌봄 경제는 2030년 까지 세계적으로 4억 7500만 개의 일자리를 창출할 수 있다.⁶⁵ 돌봄에 대한 투자는 많은 나라들이 겪고 있는 급격한 노령화에 대처할 수 있게 해주며, 성평등을 한 걸음 더 나아가게 해주는 역할도 할 수 있다.⁶⁶ 한 차원 높은 돌봄 경제를 현실화하기 위해서는 수준 높은 돌봄 서비스, 돌봄 노동자를 위한 정책, 재취업하고자 하는 무임금 돌봄 노동자에 대한 지원, 유급 돌봄의 가치 재평가 및 공식화가 필요하다. 새로운 기술은 근로 조건을 개선시킬 수 있으며, 서비스의 효율성과 도달 범위도 향상시킬 수 있다.

기후 변화 대책도 반드시 노동 세계에 전환적인 영향을 미칠 것이다. 우리는 이런 변화가 비즈니스와 노동에 미칠 교란의 규모를 결코 과소평가하지 않는다.⁶⁸ 그러나 세심하게 설계된 적응 전략을 통해 노동 세계의 모든 행위자를 위한 공정한 전환이 이뤄진다면, 고용에도 긍정적인 효과를 미칠 것으로 기대할 수 있다(2.1절 참고).⁶⁹ 녹색 경제에 대한 투자 확대를 통해 보다 포용적인 미래의 노동 세계를 만들어갈 수 있다. 환경오염은 취약한 계층과 저소득 국가에게 더 큰 피해를 입히기 때문이다.⁷⁰ 재생 에너지와 환경적으로 지속가능한 건축

및 리모델링은 많은 일자리와 재교육 수요를 창출할 수 있는 투자와 혁신의 기회이다.⁷¹ 기후 변화에 대한 지역적 대응을 모색하는 과정에서는 마이크로 기업, 중소기업과의 협력이 특히 중요하다.

시골 지역의 경제는 세계 근로자의 5분의 2 이상을 고용하고 있다.⁷² 그 중 상당수는 빈곤을 면치 못하고 있으며, 비공식 부문에 종사하거나, 소규모 농업에 생계를 의존하고 있다. 그러나 시골 지역 경제에 대한 전략적 투자는 여전히 정체되어 있다. 이런 상황에서 새로운 돌파구를 찾고 지속가능한 양질의 일자리를 창출하기 위해서는 긴급한 대책이 필요하다. 토지 소유권을 강화하고, 여성에게도 능력을 발휘할 기회를 주고, 대출이나 보험 서비스에 대한 접근성을 높이고, 식량 안보를 위한 공정하고 안정적인 농산물 가격 정책을 펼치는 것 등을 그 예로 들 수 있다.⁷³

소규모 영세 농장을 개량하고 현대화함으로써 사람들을 빈곤에서 구하고, 경제 전환기에 필요한 가치를 농업 부문에서도 창출할 수 있다. 상당수가 여성이 소유하고 있는 소규모 농지를 국가, 지역, 국제 수준에서 농경제 가치 사슬에 편입시키고, 농업, 공업, 서비스업과의 연계성을 높여야 한다. 이를 위해 정부는 대출 접근성을 높일 수 있는 계획을 수립해야 한다.⁷⁴

시골 지역 경제는 온실 가스를 가장 많이 배출하지만, 동시에 기후 변화에 가장 취약하기도 하다. 따라서 시골 지역에도 적절한 가격의 청정한 신재생 에너지를 공급하는 일이 시급하다. 핸드폰을 통한 작동 관리에서부터 점적관개에 이르기까지 디지털 기술이 적용되면 새로운 가능성이 열릴 수 있다. 디지털 기술은 시골 지역 근로자들의 모바일 बैंकिंग과 같은 각종 서비스에 대한 접근성을 높여줄 수 있으며, 웹 기반 상거래나 환대 산업이라는 새로운 기회를 열어줄 수 있다.⁷⁵

두 가지 상호보완적인 접근법을 통해 지속가능한 농업 개발을 촉진할 수 있다. 첫째, 농부들이 환금성 작물과 식량 작물을 적절하게 혼합하여 생산할 수 있도록 촉진하는 정책을 통해 식량 안보를 확보하고 농가 소득 보장에 도움을 줄 수 있다. 둘째, 그린 인프라에 대한 투자를 통해 생태학적 생산 기술의 채택을 촉진할 수 있다.⁷⁶

결국 중요한 것은 국가가 어떤 경제 분야에 투자하기로 결정하건 상관없이, 고품질의 공공 서비스를 포함한 수준 높은 물리적, 사회적, 디지털 인프라를 갖춰야 한다는 것이다.⁷⁷ 운송망이 불충분하면 노동력의 이동성이 제한되고, 상업이 지체되며 도시와 시골 간의 격차가 더 커질 수 있다. 주택이 불충분하고 열악하면 사고와 질병의 위험이 높아진다. 각 급 학교, 기술 대학, 직업훈련원의 교육 수준이 떨어지면 다음 세대의 재능을 키울 수 없다. 특히 개도국의 경우 상하수도, 에너지, 위생 시설, 의료 서비스와 같은 기본적인 인프라가 갖춰져 있지 않으면 여성의 부담이 가중되며, 노동 시장 참여를 저해할 수 있다.

디지털 인프라에 대한 투자를 확대하는 것도 여러모로 효과적이다. 디지털 격차를 줄이는 일, 특히 보편적인 모바일 및 웹 접속권을 보장하는 일은 국가의 비즈니스 및 개발 아젠다 실현을 위해 필수적이며, 고부가가치 산업 육성을 위한 산업 정책에도 기여할 수 있다. 디지털 인프라에 대한 투자는 개도국과 신흥국이 디지털화된 국제 가치 사슬에 참여할 수 있도록 해준다.⁷⁸ 인프라 투자는 기술 수준이 높고, 전문적이고, 만족도가 높으며, 자동화로 인한 대체 효과로부터 상대적으로 자유로운 일자리를 많이 만들 수 있는 창의 경제를 자극하는 효과도 있다.⁷⁹

대규모 투자를 위한 재원은 이를 통해 큰 성과를 낼 수 있는 민간 부문을 통해 직접, 그로 인해 발생하는 국내 자원 활성화를 통해 확보할 수 있다. 이 아젠다가 성공하기 위해서는 불법적인 금융 거래를 통한 자원 유출을 막는 것이 특히 중요하다. 공식적인 개발 원조와 해외 직접투자와 같이 외부에서 조달한 재원은 국내 재원을 보충하고, 새로운 투자를 유도하는 촉매 역할을 할 수 있다. 단, 지속가능한 개발을 어렵게 만들 수 있는 과도한 부채가 발생하지 않도록 관리해야 한다. 개도국은 장기적인 부채지속가능성을 확보하기 위한 지원을 필요로 할 수 있다.⁸⁰ 개발 금융을 되살려서 우선순위가 높은 부문에 대한 전략적 투자를 지원할 수 있다. 개별 국가 또는 다자가 참여한 개발 은행과 혼합 금융(blended finance) 계획을 통해 인프라 투자에 대한 제약을 완화시킬 수 있다.

사람 중심 비즈니스 및 경제 모델로의 전환을 유도하는 인센티브 개편

비즈니스 인센티브의 구조를 재편하고, 복지, 환경적 지속가능성, 평등을 반영하도록 보충적 지표를 개선할 것을 촉구한다.

이 투자 아젠다는 우호적인 비즈니스 환경과 장기적인 투자에 대한 인센티브에 의해 뒷받침되어야 한다. 따라서 우리는 사람 중심 아젠다를 시행하는 비즈니스의 성공을 위한 여건을 조성할 것을 촉구한다. 이 아젠다가 완전히 현실화되기 위해서는 민간 부문의 역할이 특히 중요하다.

기업들이 환경과 지역사회에 미치는 (긍정적/부정적) 영향에 대해 책임을 지도록 할 수 있는 혁신적인 대책을 모색해야 한다. 그러나 금융 시장은 기업들이 단기적인 재정 목표와 주주의 기대를 우선시하도록 강한 압박을 가한다. 단기적인 혜택을 제공하는 쪽에 치우친 인센티브로는, 기업들이 궁극적으로 기업의 경쟁력, 성장, 성공에 기여할 수 있고 사람 중심 아젠다에 따른 기업 활동을 촉진할 수 있는 장기적인 계획과 투자를 하도록 유도하기 어렵다. 따라서 이를 위한 시장 기반 인센티브의 개발이 절실하다.

이미 이런 접근법을 채택하고 있는 기업들이 많이 있다. 이를 위해서는 두 가지 유형의 변화가 필요하다.⁸¹ 첫 번째 변화는 주주 대표성의 범위를 확대하고, 기업이 사회 전반 및 지역 사회의 이해에 대해 더 많은 책임을 지도록 하는 것이다. 주주 자문 위원회를 설립하거나, 금융 규제 기구에 주주 대표자를 참여시키는 등의 방법을 생각해볼 수 있다. 두 번째 변화는 장기적인 성공을 위한 인센티브를 제공하는 것이다. 예를 들어 분기별 재무 보고서 제출 의무를 폐지하거나, 장기 주주, 보다 포괄적인 결산 보고서에 인센티브를 제공하는 등의 방법이 있을 것이다.

투자자(특히 연기금)도 핵심적인 역할을 담당한다. 사회적, 환경적으로 건전한 투자를 유도하기 위한 혁신적인 방안, 기업 보고의 투명성 제고, 적절한 규제 체계를 통해 기존 정책이 가진 잠재력을 극대화시킬 수 있을 것이다.

지속가능한 양질의 일자리를 위한 투자를 위해서는 공정한 재정 정책을 효과적으로 집행하는 것이 필요하다. 형평성을 높이고, 양질의 일자리 창출, 경제 성장, 기업 발전을 촉진할 수 있는 방향으로 조세 제도를 개편해야 하며, 인간 중심 아젠다의 목표를 달성하기 위해 충분한 세수를 확보할 수 있어야 한다.⁸² 탈세를 막고 투명성을 높이기 위한 국제적인 협력을 강화하기 위한 다양한 국제 포럼들이 중요한 역할을 할 수 있을 것으로 기대한다.⁸³

이런 측면에서 고도로 디지털화된 비즈니스 모델을 가진 기업들로부터 공정한 세금을 징수하는 문제가 점점 더 크게 부각되고 있다. 이와 관련하여 세원 잠식과 국가 간 소득 이전을 방지하기 위한 노력이 필요하다. 적절한 금융 제도의 시행을 통한 수익 증가분은 디지털 격차를 줄이기 위한 디지털 기금으로 활용할 수 있다. 우리도 소수의 기술 기업들에게 권력이 집중되어 있다는 우려를 공유하고 있으며, 사회적 목표에 보다 잘 부합되는 혁신과 기업 발전을 위한 경쟁을 촉진하는 국제적인 노력을 지지한다.⁸⁴

기존 방식대로 국내총생산(GDP) 만을 사용하여 경제적, 사회적 발전을 측정하는 것은 여러 가지로 한계가 있다.⁸⁵ GDP는 정부 지출을 포함하여, 사람과 경제 단위가 생산하는 재화 및 서비스의 금전적 가치만을 측정하기 때문이다. GDP는 가치 창출을 측정하기 부족하며, 그 자체로는 정책 성공의 지표로 삼을 수 없다. 따라서 우리도 GDP를 보충해서 사람 중심 아젠다의 발전을 촉진하고, 그 성과를 보다 정확하게 측정할 수 있는 지표를 개발할 것을 촉구하는 목소리에 동참하고자 한다.

가정이나 지역사회에서 이뤄지는 무임금 노동에 관한 지표를 개발하고 사용할 것을 제안한다.⁸⁶ 이를 통해 사회 내에서 이뤄지는 노동의 전체적인 가치를 포괄적으로 측정할 수 있을 것이며, 정부가 유급 노동과 무급 노동, 특히 돌봄 경제를 지원하기 위한 정책을 개발하는데 좋은 근거 자료를 확보할 수 있을 것이다.⁸⁷ 또한 경제 활동의 외부 효과, 특히 정화나 의료비용을 포함한 환경 외부 효과를 측정한 지표도 개발할 것을 제안한다. 마지막으로, 가계 소득 증가, 교육, 의료, 주택을 반영하여 경제 성장의 분배와 평등 측면을 살펴볼 수 있는 지표들을 개발할 것을 제안한다.

표 2. 사람 중심 아젠다

사람의 능력에 대한 투자 확대

1. **보편적인 평생 학습권**을 보장하고, 사람들이 생애 주기 전체에 걸쳐 기술을 습득하고, 업데이트하고, 업그레이드할 수 있는 효과적인 평생 학습 체계를 구축해야 한다.
 2. **변화하는 노동의 미래에 대처해야 하는 사람들을 지원**할 수 있고, 청년층의 노동 시장 진입을 촉진하고, 노령 근로자들이 원한다면 경제 활동을 계속할 수 있도록 선택의 폭을 넓힐 수 있는 제도, 정책, 전략에 대해 투자해야 한다.
 3. **혁신적이고 가시적인 성평등 아젠다**를 시행하기 위해 남성과 여성이 육아의 책임을 동등하게 분담하게 하고, 여성의 단체 대표성을 강화하고, 성 차별을 철폐하고, 직장 내 폭력과 괴롭힘을 끝내야 한다.
- 지속가능한 재원을 확보하고, 연대 및 위험 분담의 원칙을 적용하여, 자
4. **영업자를 포함한 모든 형태의 근로자들을 대상으로 요람에서 무덤까지 보편적인 사회적 보장**을 제공해야 한다.

노동 제도에 대한 투자 확대

5. 근로자의 기본적인 권리 보장, “충분한 생활 임금” 지급, 근로 시간 제한, 산업안전보건을 포함하여 모든 근로자에게 안전판이 될 수 있는 **보편적인 노동 기본권을 보장**해야 한다.
6. 유연성을 필요로 하는 기업의 이해를 반영하여 근로자의 근무 일정에 대한 선택권을 확대함으로써 일과 사생활 사이의 균형을 잡을 수 있게 해주고, 최저 근무 시간을 보장해주는 근로 시간 협약을 체결함으로써 **시간에 대한 통제권을 확대**해야 한다.
7. 공공 정책을 통해 **근로자와 사용자의 단체 대표성을 확대시키고 사회적 대화를 활성화**시켜야 한다.
8. **양질의 일자리를 창출**할 수 있도록 기술을 활용하고 관리해야 하며, 새로운 기술에 대해 “인간 통제” 원칙을 적용해야 한다.

지속가능한 양질의 일자리에 대한 투자 확대

9. 지속가능한 양질의 일자리를 창출할 수 있는 핵심 분야에 대한 투자를 **촉진**할 수 있는 인센티브를 고안해야 한다.
10. 실물 경제에 대한 **장기적인 투자를 장려**하도록 비즈니스 인센티브 구조를 **개편**해야 하며, 복지, 환경적 지속가능성, 평등을 측정할 수 있는 **보충적 지표**를 개발해야 한다.



책임감을 가져라



3. 책임감을 가져라

노동 세계에서 벌어지고 있는 전환적인 변화의 범위에 비해 그런 변화를 관리하여 최대한 활용하고 그 성과를 공정하게 공유하기 위한 우리의 준비는 턱없이 부족한 실정이다. 변화를 예측하고 합의된 목표를 달성할 수 있도록 유도하기 위한 보다 확실한 행동에 나서지 않는다면, 불확실성은 더욱 커질 것이며, 노동의 미래에서 스스로를 승자라고 생각하는 쪽과, 수가 훨씬 더 많은, 패배자가 될 것이라는 공포에 시달리는 쪽 사이의 의견 양극화도 더욱 심해질 것이다.

사실 국제 사회는 지난 2015년, 2030 아젠다를 채택하면서 이미 행동에 나서기 위한 큰 걸음을 내딛었다. 2030 아젠다는 다음 10년간의 포괄적인 국제 개발 청사진을 담고 있으며, UN 개혁을 지지한다는 공동의 대의를 천명하고 있다. 우리 보고서에 담긴 제안들이 2030 아젠다, 특히 양질의 일자리와 경제 성장에 관한 목표 8을 실현하는데 중요한 기여를 할 수 있을 것이라고 생각한다.

우리가 원하는 노동의 미래를 만들어가 가기 위해 모든 관계 당사자들이 책임감을 가지고 행동에 나서기를 촉구한다. 각 국가들과 국제 사회의 신속하고 단호한 행동이 정부, 사용자 단체, 근로자 단체, 국제기구의 노력과 힘을 이끌어내고, 이들 사이에 지금보다 높은 수준의 신뢰, 공통의 목적, 응집력이 자리 잡는다면, 분명히 세상은 달라질 것이다.

사회 계약 활성화

본 보고서에서 사회적 정의의 실현을 위해 중요한 역할을 담당한다고 여러 차례 반복해서 강조한 사회 계약을 활성화시켜야 한다. 사회 계약을 뒷받침하는 원칙은 보편적이지만, 사회 계약의 범위는 충분히 포용적이지 않았다. 성장과 번영에 대해 기여한 대가로 시장 경제의 불가피한 경기 순환의 영향으로부터 보호받고 권리를 존중받는다는 공동의 이해를 기반으로 한 포용적인 사회 계약이 세계 모든 국가에 다시 한 번 자리 잡기를 바란다. 노동 세계 행위자들은 공통의 이상에 부합되는 노동의 미래를 만들어가기 위해 서로 협력해야 할 책임이 있다. 이는 미래 세대에 대한 책임이기도 하다. 그 책임을 다하기 위해서는 사람, 세대, 국가, 국제기구 간의 연대가 필요하다.

전환적 변화는 이제 막 노동 시장에 진입하는 청년층의 노동 생활에 큰 영향을 미칠 것이다. 청년들이 전환의 시대를 헤쳐나갈 수 있도록, 그리고 우리 사회 전체가 이 기회를 최대한 활용할 수 있도록 이들을 지원해야 한다.

사회적 대화를 위한 기존 제도를 발전시키거나, 필요한 경우 새롭게 도입하기 위한 국가 전략을 수립할 것을 제안한다. 국가 전략에는 각국의 사정에 따라 본 지침의 제안을 시행에 옮기기 위한 방안이 포함되어 있어야 한다. 포용적인 대화를 이끌어낸다는 것은 한 편으로는 다양한 입장에 놓인 기업, 지역 사회를 대화에 참여시킨다는 것을 의미하고, 다른 한 편으로는 국경을 넘어 논의의 범위를 국제적인 수준으로 넓히고, 상호 교류의 장점을 이끌어내는 것을 의미한다.

ILO의 책임

우리 위원회는 독립된 위원회이며, 본 보고서와 그 안에 담긴 제안에 대한 모든 책임은 우리 위원회에 있다. 우리는 2019년 6월 열릴 ILO 100주년 기념 컨퍼런스에서 본 보고서가 논의의 대상이 될 것이며, 1년 내내 여러 회원국들에서 개최될 국가 별 100주년 기념 컨퍼런스에서도 논의의 대상이 될 것이라는 사실을 잘 알고 있다. 따라서 우리는 권리 기반, 규범적 준칙, 삼자주의에 대한 존중이라는 기본 원칙에 계속해서 충실해야 한다는 점을 중심으로 ILO의 책임에 관한 다음과 같은 제안을 하고자 한다.

우리는 국가 노동의 미래 전략을 개발하고 비교 정책 분석을 할 수 있는 국제 체계의 구심점 역할을 ILO가 담당하기 위해 필요한 제도적 틀을 마련할 것을 제안한다. 또한 나아가서 ILO가 본 보고서에서 제시하는 사람 중심 아젠다를 뒷받침하고, 실행하는 모든 관련 다자주의 제도 간의 협력을 이끌어내는 역할을 담당할 것을 제안한다.

우리는 ILO가 노동의 전환적 변화에서 발생하는 주요 과제들에 높은 우선순위를 부여할 것을 권고한다. ILO는 ILO 기준을 대상으로 적실성을 평가하고, 충분한 감독이 이뤄지고 있는지 파악해야 한다. ILO는 모두에게 혜택이 돌아가는 방법으로 변화를 관리하기 위해, 디지털화와 자동화가 노동 세계에 지속적으로 미치는 영향에 대한 이해를 심화시키는 전략적 역할을 담당해야 한다. 여기에는 신기술이 직업 설계와 근로자 복지에 미치는 영향에 대한 평가도 포함된다.

구체적으로 우리는 ILO가 양질의 일자리를 지원할 수 있는 디지털 기술에 관한 혁신 연구소를 설립할 것을 제안한다. 이 연구소는 사용자, 근로자, 근로 환경을 모니터링 하는 노동 감독관을 지원할 수 있는 기술이 조정 및 채택되도록 촉진할 수 있으며, 수집된 데이터의 분석 및 활용에 관한 훈련도 실시할 수 있다. 기술 발전은 단일 사건이 아니라 지속적으로 진행되는 과정이기 때문에 혁신의 경로를 추적하고, 그로 인해 발생하는 정책적 과제에 어떻게 대처해야 하는지 조언할 수 있는 전문가 모니터링 집단을 구성할 것을 제안한다.

우리는 ILO가 그 준칙의 보편성에 특히 관심을 기울여야 한다고 생각한다. 이는 역사적으로 사회적 정의, 양질의 일자리로부터 소외되어 온 사람들, 특히 비공식 부문 근로자들에게까지 활동 범위를 넓혀야 한다는 것을 의미한다. 또한 점점 더 다변화되고 있는 노동 환경, 특히 새롭게 대두되고 있는 플랫폼 경제에서 디지털을 매개로 이뤄지는 노동에서 비롯되는 과제들까지 대처할 수 있는 혁신적인 행동이 필요하다는 것을 의미하기도 한다. 우리는 이런 과제에 대처하기 위한 수단으로 보편적 노동권 보장이 필요하다고 생각하며, ILO가 이를 위한 활동에 시급히 나설 것을 권고한다.

다자주의 체계의 책임과 과제

노동의 미래에 대한 논쟁에 중심 화두로 떠오르면서, 동시에 다자주의 체계의 효과성과 정당성에 대한 의문이 제기되고 있다. 이는 결코 우연이 아니다. 다자주의의 위기는 바로 국제적인 변화에 대처하기 위한 신뢰할 수 있는 대책을 내놓을 수 있는 역량이 있는가에 대한 의문에서부터 비롯되기 때문이다. 긴밀한 협력을 통해 신뢰할 수 있는 대책을 내놓을 수 있다는 것을 보인다면, 다자주의 체계가 제대로 작동하기 위해 필요한 정치적 지지를 되찾을 수 있을 것이다.

다자주의 체계에 속한 모든 조직들이 본 보고서의 제안들을 시행하기 위한 협력을 강화할 수 있는 방안을 모색해야 한다고 강력히 권고한다. UN, 브렌튼우즈 체제, 세계무역기구(WTO)의 헌장과 준칙에도 우리의 제안과 맥을 같이하거나 그 내용을 보충하는 목표들이 포함되어 있다. 이 준칙들은 상호 연관되어 있고 상호 보완적이기 때문에, 자체적인 시너지 효과를 더 크게 활용해야 한다.

우리는 특히 WTO, 브렌튼 우즈 체제, ILO 간의 체계적이고 긴밀한 협력 관계를 구축할 것을 권고한다. 무역, 금융, 경제, 사회 정책은 서로 복잡하면서도 밀접하게 연관되어 있다. 우리가 제안하는 사람 중심 성장과 개발 아젠다의 성공은 여러 정책 분야 사이의 일관된 협력에 달려 있다. 무역 및 금융 정책은 물질적, 정신적 복지와 행복을 위한 양질의 일자리를 창출할 수 있는 중요한 수단 중 하나이다.

같은 논리로 우리는 각 산업 분야 별로 국제적 협력을 강화할 것을 제안한다. 사회 계약은 다자주의적, 국제적 활동에 의해 뒷받침되어야 한다. 예를 들어, 본 보고서가 출판될 즈음이면 안전하고 질서정연하며, 정례적인 이주에 관한 글로벌 컴팩트, 난민에 관한 글로벌 컴팩트가 UN에서 공식적으로 채택되었을 것이다. 이 글로벌 컴팩트들은 이주와 난민의 노동 시장에 대한 접근성에 관한 강력한 협력 체계를 구축할 수 있는 새로운 계기가 될 수 있을 것이다. 마찬가지로 2011년 6월 채택된 UN 기업과 인권 이행 원칙은 기업 활동으로 인한 인권 침해 문제를 예방하고 해결하기 위한 국제적인 프레임워크를 구축할 것을 촉구한 바 있다. 이 프레임워크가 구축되면, 우리가 본 보고서에서 설정한 목표를 달성하기 위한 기업들의 기여를 보다 촉진하는 역할을 할 수 있을 것이다.

같은 맥락에서 산업안전보건과 평생 학습에 관한 우리 위원회의 제안을 효과적으로 시행하기 위해, ILO가 WHO, UNESCO와도 협력할 것을 권고한다.

결론

우리는 이 보고서가 긴 항해의 출발점이라고 생각한다. 국가, 지역, 국제 사회 단위에서 가능한 폭넓은 참가를 통해 힘을 얻어 우리의 여정이 앞을 향해 전진할 수 있기를 바란다.

우리는 본 보고서를 통해 노동의 미래를 위한 주요 과제를 파악하고 그에 대처하기 위한 제언을 제시하고자 했다. 우리는 이런 논의가 다른 곳에서도 활발하게 진행되고 있으며, 우리의 의견만을 모두가 경청하리라고 기대하지 않는다.

그러나 우리는 두 가지 확신을 가지고 있다. 첫째, 그 준칙을 가지고 전 세계의 정부, 사용자, 근로자를 한자리에 모을 수 있는 ILO야말로 이 여정을 안내하고 이끌어줄 나침반의 역할을 가장 잘 수행할 수 있다. 둘째, 우리 보고서가 얼마나 훌륭한 것인지와 상관없이, 우리가 제기한 문제들은 실로 중요한 문제들이다. 지구상에 사는 모든 사람들에게 중요하며, 지구 그 자체에게도 중요하다. 이는 실로 어려운 문제들이지만, 결코 간과할 수 없는 문제들이기도 하다. 우리가 적절한 해답을 찾을 수 있다면, 미래 세대를 위한 새로운 앞날을 여는데 기여할 수 있을 것이다.



주석

1 위원회는 기술 혁신이 미래의 고용에 미치는 영향에 관한 수많은 분석과 예측들을 검토했다. 이 질문은 노동의 미래에 관한 논의의 상당 부분을 차지하고 있으며 새로 생기거나 없어질 일자리의 수에 대한 다양한 예측들이 쏟아져 나오고 있다(Ernst, Merola and Samaan, 2018; AfDB et al., 2018; Estevadeordal et al., 2017 참고). 위원회는 이 주제에 대한 추가적인 시뮬레이션 모델링은 하지 않기로 결정했다.

2 Merkel, 2018.

3 양질의 일자리란 다음과 같은 특성을 가진 일자리를 의미한다. 생산적이고 공정한 임금 지급, 가족들을 위한 안정적인 사회적 보호를 제공, 개인의 개발과 사회적 통합에 기여, 자신의 우려를 자유롭게 표출할 수 있고, 자신의 삶에 영향을 주는 결정에 참여할 수 있는 권리, 남성, 여성 모두에 대한 균등한 기회와 처우. 양질의 일자리 아젠다는 고용 촉진, 사회적 보호 개발 및 강화, 사회적 대화와 삼자주의 촉진, 기본적인 원칙과 권리 존중 및 보장이라는 4대축으로 구성되어 있다. ILO 공정한 세계화를 위한 사회적 정의 선언(2008) 참고.

4 전세계 근로자의 61.2%에 해당되는 20억 명의 근로자(19.83억명) 참고 ILO, 2018a, p. 13.

5 ILO, 2018b, p. 8.

6 2016년을 기준으로 약 4,030만명이 현대적인 형태의 노예 노동에 시달리고 있으며, 그 중 거의 4분의 1은 18세 이하이다(ILO, 2017a).

7 ILO, 2017b, p. 2; Messenger, 2018, p. 3.

8 ILO, 2016.

9 고소득 국가에 대한 연구에 따르면 대부분의 국가에서 실질 평균 임금과 생산성 증가 사이에 디커플링이 나타났다. 이는 노동 소득 비중(GDP 중 노동에 대한 임금이 차지하는 비중)이 90년대 초에 비해 현저하게 낮은

지를 설명해주는 결과이다(ILO, 2018d; OECD, 2018). 인공지능과 자동화가 확산되고 있는 현대 경제에서 우리의 생산성 측정 방식이 일반적인 경제적 경험으로부터 괴로워 있을 수 있다는 우려가 문제의 복잡성을 더한다. 이는 특히 “프론티어 기업”(각 산업 부문을 선도하는 고생산성 기업)의 역할, 업계/국가 간 기술 전파의 불균등성에 기인한다(Andrews, Criscuolo and Gal, 2015; Dorn et al., 2017).

10 ILO, 2018d.

11 비록 역사적으로는 여전히 높은 수치지만, 지니 계수 자체는 80년대 이후로 감소하고 있다(Bourguignon and Morrisson, 2002; Lakner and Milanovic, 2016). 국내 소득 불평등(의 세계적 평균)은 증가하고 있으며, 상위 1%에 대한 부의 집중도도 높아지고 있다(Alvaredo et al., 2018). D9/D1 방식으로 측정한 임금 불균형도 대부분의 OECD 국가에서 증가했다(ILO, 2014).

12 ILO 헌장 1919 전문.

13 사회적 계약은 토마스 홉스(1651), 존 로크(1690), 장-자크 루소(1762), 20세기에는 존 롤스(1971)와 같은 정치철학자들의 저작에서 그 기원을 찾을 수 있다. 이 이론은 국가가 시민에 대해 가지는 권한의 정당성의 근거를, 개인이 자신의 권리를 보호받고 사회의 이해를 만족시키는 것을 대가로 양도할 수 없는 권리에 대한 일정한 제한에 합의했다는 것, 즉 사회 계약에서 찾는다.

14 사회적 대화는 정부, 사용자, 근로자 대표가 상호 간의 정보 교환, 협의, 협상을 통해 합의를 이끌어내고 주요 경제, 사회 문제에 대처하는 프로세스를 의미한다(ILO, 2013).

15 ILO, 2017c, p. 24.

16 ILO, 2018b, p. 8.

17 Messenger, 2018, p. 2.

18 ILO, 2017d.

- 19 불평등의 심화에 대해서는, 주 11 참고: 세대간 불평등에 대해서는 Narayan et al., 2018; Nybom, 2018 참고.
- 20 ILO 비공식 경제에서 공식 경제로의 전환에 관한 권고 2015 (No. 204) 참고
- 21 평생에 걸쳐 적극적으로 활동할 수 있는 사회는 인구 노령화로 인한 구조적인 과제에 대한 대응책이다. 이런 사회에서는 노인의 의지와 능력을 온전하게 활용할 수 있으며, 노인도 계속해서 일을 하고자 할 경우 고용의 기회를 열어주며, 미래 세대의 사회 보장 부담을 덜어주고자 한다. 참고 Seike, 2016.
- 22 Sen, 1999. 역량 접근법에 대한 보다 자세한 내용은 Nussbaum, 2000 and 2013 참고.
- 23 1948년 채택된 세계인권선언 26조는 “모든 사람은 교육을 받을 권리가 있다”고 선언하고 있다(UN, 1948).
- 24 Nybom, 2018.
- 25 전환적 노동 시장에 대해서는 Schmid, 1998, 2017 참고, 생애 단계 전환에 대해서는 Anxo, Bosch, Rubery, 2008 참고, 두 연구 모두 전환기를 위한 지원을 목적으로 하는 정책에 대해 논의하고 있다.
- 26 Schmitten, Umkehrer, 2017.
- 27 아프리카에 대해서는 Lopes, 2019, p. 112. 참고
- 28 EU에서 평균 노동 기간은 2000년 32.9년에서 2017년 35.9년으로 증가했다(참고 Eurostat; Gratton and Scott, 2016).
- 29 참고 ILO 사회 보장(최저 기준) 협약 1952 (No. 102).
- 30 원격 근무란 정보통신기술을 사용하여 사용자의 영역 외에서 일을 하는 것을 의미한다(참고 Eurofound and ILO, 2017).
- 31 ILO, 2018e.
- 32 ILO, 2018f; 모성 임금 격차에 대해서는 Grimshaw and Rubery, 2015 함께 참고
- 33 ILO, 2018d.
- 34 Berg et al., 2018; Adams and Berg, 2017; Barzilay and Ben-David, 2017.
- 35 Mann and O’Neil, 2016.
- 36 세계 인구의 29%만이 다양한 혜택이 포함된 포괄적인 사회 보장 제도의 보호를 받고 있다. 55%는 아무런 보장도 받지 못하고 있다(ILO, 2017d).
- 37 Behrendt and Nguyen, 2018; ILO, 2018g.
- 38 참고 ILO 사회적 안전판 권고, 2012 (No. 202).
- 39 ILO, 2017d.
- 40 ILO 현장 1919 전문.
- 41 ILO 최저 임금 고정 협약 1970 (No. 131)은 (a) 해당 국가의 평균 임금 수준, 생활비, 사회 보장 혜택, 다른 사회적 집단의 상대적 생활 수준을 고려한 근로자 및 그 가족이 필요로 하는 임금 수준, (B) 경제 개발, 생산성 수준, 높은 수준의 고용을 유지할 필요성과 같은 경제적 요인을 고려하여 최저 임금을 결정한다. 시행 방식에 따라 자영업자에게 적용되는 실적제 임금이나 시급도 반영될 수 있다.
- 42 ILO Constitution, 1919.
- 43 ILO 산업안전보건 협약, 1981 (No. 155).
- 44 1948 세계인권선언은 건강하고 행복한 삶을 영위할 권리를 명시하고 있다(25조). 1966 경제적, 사회적, 문화적 권리에 관한 국제규약(7(b)조)는 안전하고 건강한 근로 조건에 관한 권리를 명시하고 있다. 이 권리는 정신 건강과 신체 건강 모두에 적용된다.
- 45 ILO, 2017b.
- 46 참고 ILO 비공식 부문에서 공식 경제로의 전환에 관한 권고 2015 (No. 204).
- 47 참고 ILO 고용 관계 권고 2006 (No. 198).
- 48 Lee, McCann and Messenger, 2007.
- 49 Messenger, 2018.

- 50 Ibid.
- 51 이 분야에 대한 실증적 조사가 활발해지고 있다. 참고 Wheatley, 2017.
- 52 Hayter, 2015; 참고 also note 11.
- 53 Brandl and Lehr, 2016.
- 54 Johnston and Land-Kazlauskas, 2018. 덴마크에서 체결된 최초의 플랫폼 경제 단체 협상을 포함한 다양한 이니셔티브에 대해서는 아래 홈페이지 참고.
<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 ILO 감독 기구는 2016년 32개국, 2017년 32개국, 2018년 30개국을 대상으로 노조에 대한 폭력 행사 의혹을 조사한 바 있다. ILO 협약및권고적용전문가위원회 보고서 2017-2018, 2019(발표 예정), 결사의자유위원회 보고서, 377-387 참고.
- 61 많은 실증적 연구가 Wrzesniewski and Dutton, 2001의 통찰을 출발점으로 삼고 있다.
- 62 일을 클라우드소싱 한다는 의미에서 클라우드워킹 플랫폼이라고도 한다. 소프트웨어 어플리케이션(앱)을 통해 일이 배정되는 지역 단위의 노동 플랫폼은 해당 지역의 법령의 적용을 받기 때문에 우리의 논의 대상에서 제외했다.
- 63 Berg et al., 2018.
- 64 주석 3 참고.
- 65 ILO, 2018e, p. 273.
- 66 Beneria, Berik and Floro, 2015; Folbre, 2006. 돌봄 경제에 대한 투자는, 여러 국가들에서 성적으로 평등하게 자원을 수집 및 확보하기 위해 사용하는 개념인 성평등 거시경제 예산을 보완하는 역할을 한다. 또한 아동에 의한 무임금 노동을 줄이기 위한 정부의 노력을 지원하는 역할도 한다. 5-17세 아동 5.4억명이 적어도 주 21시간 이상 무급으로 가사 노동(육아 포함)을 하고 있다(ILO, 2017c).
- 67 ILO, 2018e; Razavi, 2012.
- 68 2015 파리 기후 협약과 지속가능한 개발 목표(SDGs)는 사람과 지구에 대한 추가적인 피해를 막아야 한다고 명시하고 있다. 참고:
<https://unfccc.int/process-and-meetings/the-paris-agreement/the-paris-agreement>.
- 69 참고 ILO, 2015.
- 70 ILO, 2018c.
- 71 Ibid.
- 72 ILO, 2018e.
- 73 ILO, 2017e. 참고 also Bhatt, 2015.
- 74 UNECA and AU, 2009.
- 75 Karnik, 2018.
- 76 ILO, 2018c.
- 77 국제 사회는 지속가능개발목표, 목표 9에 명시된 복원력 있는 인프라 구축의 중요성을 명시적으로 인정하고 있으며, 다른 많은 목표들의 실현도 이 목표에 달려 있다는 인식을 공유하고 있다. 참고:
<https://sustainabledevelopment.un.org/>.
- 78 Kenney, Rouvinen and Zysman, 2015; Nathan, 2018.
- 79 Bakhshi, Frey and Osborne, 2015.
- 80 이는 부채 금융, 부채 탕감, 부채 조정, 건전한 부채 관리를 목적으로 하는 정책을 통해 달성할 수 있다. 아디스아바바 행동 아젠다(UN, 2015) 참고

81 2008-09 금융 위기 이후 고위 정책 자문관과 학계 전문가들 사이에 기업 거버넌스 접근법을 바꿔야 한다는 의견이 대두되고 있다. 다자 대표, 통합 기업 보고, 세금 인센티브 등의 아이디어가 제시되고 있다 (Appelbaum and Batt, 2014; Batt, 2018; Bullen, 2007; Deakin, 2018; Jube, 2018; Lazonick, 2014; Mazzucato, 2018; Plender, 2016).

82 지난 30년간 OECD 경제는 평균적으로 법인세 세율을 45%(80년대 중반)에서 24%(2018년)로 감면했다. 이로 인해 정부 수입 중 법인세가 차지하는 비중이 감소했다. 이는 각국의 정부가 핵심 공공 서비스, 사회적 프로그램, 인프라를 유지하려는 노력에, OECD 사무총장의 표현을 빌자면, “부담스러운 과제”를 지우고 있다. (Houlder, 2017; 함께 참고 ILO, 2011; OECD tax database: <http://www.oecd.org/tax/>).

83 현재 경제 시스템의 가장 큰 폐단 중 하나는 역외 투자된 자본에 대한 과세가 제대로 이뤄지지 않고 있다는 것이다. IMF의 발표에 따르면 모든 해외 직접 투자의 40% (미화 12조\$ 상당)이 아무런 활동이 없는 “유령 회사”를 통해 투자된 “가짜” 투자이다 (IMF, 2018).

84 메가 디지털 기업은 퍼스트무버의 혜택, 시장 지배력, 빅 데이터, “수요 측면의 규모의 경제”로 대표되는 “승자가 거의 독식하는” 경제 환경에서 성공을 거두고 있다. (참고 UNCTAD, 2018).

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

86 시간 사용 데이터의 발전과 노동에 대한 새로운 국제적인 통계적 정의를 통해 가능했다. 2013년 열린 제 19차 국자 노동 통계 전문가 컨퍼런스에서는 무급 노동이나 자원 봉사 방식을 포함하여 가정과 지역사회에서 이뤄지는 재화와 서비스의 생산까지 포함하는 새로운 노동 개념이 도입되었다. 참고 ILO, 2018h.

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

88 토마스 피케티와 그 동료들의 선구적인 연구를 참고했다; 예를 들어, Piketty, Saez and Zucman, 2018. 참고.



참고 문헌

- 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>.
- AfDB (African Development Bank); ADB (Asian Development Bank); EBRD (European Bank for Reconstruction and Development); IDB (Inter-American Development Bank). 2018. *The Future of Work: Regional perspectives* (Washington, DC).
- 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*, Research Paper No. 1, ILO Future of Work Research Paper Series (Geneva, ILO).
- Beneria, 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*, Research Paper No. 2, ILO 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 on 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).
- Estevadeordal, A. et al. 2017. "Robotlution: The future of work in Latin American Integration 4.0", *Integration and Trade Journal*, Vol. 21, No. 42, Aug.
- Eurofound; ILO. 2017. *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work* (Luxembourg and Geneva).
- Eurostat. *Duration of working life - annual data [lfsi_dwl_a]* (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).
- Jube, S. 2018. "Le demantelement des instruments comptables de la solidarite", in A. Supiot (ed.): *Face a l'irresponsabilite: La dynamique de la solidarite* (Paris, College 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).

Lutembacher, 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 DGBBundeskongress* [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. 2018. *Working time and the future of work*, Research Paper No. 6, ILO Future of Work Research Paper Series (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.