

KOMISI GLOBAL
UNTUK PEKERJAAN MASA DEPAN



International
Labour
Organization

100
1919-2019

Pekerjaan untuk masa depan yang lebih cerah



PEKERJAAN UNTUK MASA DEPAN YANG LEBIH CERAH

**KOMISI GLOBAL UNTUK
PEKERJAAN MASA DEPAN**

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION

Hak Cipta © International Labour Organization 2019

Pertama diterbitkan 2019

Publikasi Kantor Perburuhan Internasional memiliki hak cipta berdasarkan Protokol 2 Konvensi Hak Cipta Universal. Namun demikian, potongan pendek darinya boleh direproduksi tanpa izin, dengan syarat sumbernya disebutkan. Untuk hak reproduksi atau terjemahan, permohonan hendaknya diajukan kepada ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, atau melalui email: rights@ilo.org. Kantor Perburuhan Internasional menyambut baik permohonan semacam itu.

Perpustakaan, lembaga dan pengguna lain yang terdaftar pada organisasi hak reproduksi diperbolehkan membuat salinan sesuai dengan izin yang diterbitkan untuk mereka untuk tujuan ini. Kunjungi www.ifrro.org untuk mendapatkan hak reproduksi di negara Anda.

Pekerjaan untuk masa depan yang lebih cerah - Komisi Global untuk Pekerjaan Masa Depan Kantor Perburuhan Internasional - Jenewa: ILO, 2019

ISBN 978-92-2-133101-8 (print)
978-92-2-133102-5 (web pdf)

pekerjaan masa depan / pekerjaan layak / pembangunan manusia / kesetaraan gender / perlindungan sosial / kebebasan berserikat / waktu kerja / perundingan bersama / kontrak sosial / ekonomi dan pembangunan sosial / peran ILO

13.01.1

Juga tersedia dalam bahasa Inggris: ISBN 978-92-2-132795-0 (cetak), ISBN 978-92-2-132796-7 (web pdf); Arab: ISBN 978-92-2-132811-7 (cetak), ISBN 978-92-2-132812-4 (web pdf); Mandarin: ISBN 978-92-2-132815-5 (cetak), ISBN 978-92-2-132816-2 (web pdf); Prancis: ISBN 978-92-2-132799-8 (cetak), ISBN 978-92-2-132800-1 (web pdf); Jerman: ISBN 978-92-2-132819-3 (cetak), ISBN 978-92-2-132820-9 (web pdf); Rusia: ISBN 978-92-2-132807-0 (cetak), ISBN 978-92-2-132808-7 (web pdf); dan Spanyol: ISBN 978-92-2-132803-2 (cetak), ISBN 978-92-2-132804-9 (web pdf).

Katalogisasi ILO dalam Data Publikasi

Penyebutan yang dipergunakan di dalam publikasi ILO, yang sesuai dengan praktik Perserikatan Bangsa-Bangsa, dan penyajian materi di dalamnya tidak mengisyaratkan penyampaian pendapat apapun dari pihak Kantor Perburuhan Internasional mengenai status hukum suatu negara, daerah atau wilayah atau otoritasnya, atau mengenai garis perbatasannya.

Tanggung-jawab atas pendapat yang disampaikan di dalam artikel, studi dan kontribusi lain yang bertanda-tangan semata-mata berada di tangan pengarangnya, dan publikasi bukan merupakan dukungan dari Kantor Perburuhan Internasional terhadap pendapat yang disampaikan di dalamnya.

Penyebutan nama perusahaan dan produk dan proses komersil tidak mengisyaratkan dukungan dari Kantor Perburuhan Internasional, dan tidak disebutkannya suatu perusahaan, produk atau proses komersil tertentu bukan merupakan tanda ketidaksetujuan.

Informasi tentang publikasi dan produk digital ILO bisa didapatkan di: www.ilo.org/publns

Dicetak di Indonesia

DAFTAR ISI

Prakata	5
RINGKASAN EKSEKUTIF	7
1. MEMANFAATKAN MOMENTUM	13
2. MEMBAWAKAN KONTRAK SOSIAL: SEBUAH AGENDA YANG BERPUSAT PADA MANUSIA	21
2.1 Meningkatkan investasi dalam kemampuan manusia	23
BELAJAR SEUMUR HIDUP UNTUK SEMUA	24
MENDUKUNG ORANG MELALUI TRANSISI	26
AGENDA TRANSFORMATIF UNTUK KESETARAAN GENDER	28
MEMPERKUAT PERLINDUNGAN SOSIAL	29
2.2 Meningkatkan investasi pada lembaga kerja	31
MENETAPKAN JAMINAN TENAGA KERJA UNIVERSAL	32
MEMPERLUAS KENDALI WAKTU	34
MEREVITALISASI PRESENTASI KOLEKTIF	35
TEKNOLOGI UNTUK PEKERJAAN LAYAK	36
2.3 Meningkatkan investasi dalam pekerjaan yang layak dan berkelanjutan	39
TRANSFORMASI EKONOMI UNTUK MEMPROMOSIKAN PEKERJAAN LAYAK DAN BERKELANJUTAN	40
PERGESERAN INSENTIF: MENUJU MODEL BISNIS DAN EKONOMI YANG BERPUSAT PADA MANUSIA	42
3. MENGAMBIL TANGGUNG JAWAB	47
MENGHIDUPKAN KEMBALI KONTRAK SOSIAL	48
TANGGUNG JAWAB ILO	49
TANGGUNG JAWAB DAN TANTANGAN SISTEM MULTILATERAL	50
KOMENTAR TERAKHIR	51
Catatan	53
Daftar pustaka	58
Lampiran. Anggota Komisi Global untuk Pekerjaan Masa Depan	64



PRAKATA

Sebagai Presiden, atau sebagai Perdana Menteri, seseorang akan memiliki hak istimewa untuk terlibat dalam banyak peristiwa dan proses. Namun bagi kami berdua, yang menjadi ketua bersama Komisi Global untuk Pekerjaan Masa Depan, hal ini terasa begitu istimewa. Ini merupakan refleksi baik tentang isu-isu yang ada maupun tentang cara Komisi ini bekerja.

Kami memiliki, dalam sejarah pribadi masing-masing, latar belakang di industri dan serikat pekerja. Dari pengalaman kami sendiri, kami tahu pentingnya ketenagakerjaan, tetapi juga kekuatan solusi bersama yang dicapai melalui dialog sosial antara pengusaha dan pekerja.

Di negara kami masing-masing, Afrika Selatan dan Swedia, kami telah melihat - dan menjadi bagian dari - transformasi masyarakat di mana perubahan di pasar tenaga kerja merupakan intinya. Oleh karena itu, kami sangat menghargai kesempatan untuk menjadi bagian dari perjalanan dalam merefleksikan transformasi global saat ini yang sedang dialami semua masyarakat kita.

Komisi Global untuk Pekerjaan Masa Depan memulai kerjanya pada Oktober 2017 atas undangan Direktur Jenderal ILO. Komisi bertemu empat kali selama setahun berikutnya, pertemuan terakhir berlangsung pada bulan November 2018. Pembicaraan yang dilakukan berkaitan dengan semua aspek dunia kerja, mengidentifikasi tantangan dan peluang utama dan upaya untuk menghasilkan rekomendasi atas tindakan oleh semua pemangku kepentingan, termasuk pemerintah, pengusaha dan serikat pekerja.

Keanggotaan yang dimiliki Komisi adalah perpaduan luar biasa dari orang-orang yang hebat dari seluruh dunia, dari berbagai sektor dan latar belakang serta dengan pengalaman dan perspektif yang berbeda. Sangat menyenangkan bekerja dengan sekelompok orang yang berdedikasi dan berpengetahuan luas.

Setiap anggota Komisi telah melakukan upaya luar biasa. Meskipun memiliki jadwal sibuk, semua orang ini telah berkontribusi dan berpartisipasi melebihi tugas yang dibebankannya. Para anggota juga telah melakukan penelitian mereka sendiri dan berpartisipasi dalam sesi dialog kebijakan yang lebih kecil untuk mengeksplorasi lebih lanjut isu-isu yang dipilih.

Menuliskan laporan singkat, mempersempit masalah-masalah utama, tidaklah mudah. Mungkin ada titik perbedaan antara anggota Komisi, semuanya mungkin tidak setuju dengan setiap proposal tunggal, dan ada beberapa ide bagus yang disajikan selama diskusi, termasuk tentang bagaimana menerapkan rekomendasi kami, yang belum memungkinkan untuk dimasukkan dalam laporan ini.

Sekretariat ILO, di bawah kepemimpinan Direktur Jenderal Guy Ryder, telah menjadi titik sentral dalam mengelola tugas mempersiapkan laporan ini, setidaknya dengan memberikan kami penelitian dan temuan kebijakan terbaru. Konsultan penulis untuk Komisi, Sarah Murray, telah sangat memperkaya naskah ini.

Aspirasi kami adalah agar laporan ini menggambarkan urgensi dari perubahan yang dihadapi dunia kerja dan untuk memberikan gagasan tentang bagaimana mengelola dan memanfaatkan transformasi ini. Harapan kami sekarang adalah bahwa laporan ini akan menginspirasi diskusi lebih lanjut tentang berbagai masalah - termasuk, misalnya,

bagaimana memperkuat ruang demokrasi untuk dialog sosial dan bagaimana model bisnis dapat lebih selaras dengan agenda yang berpusat pada manusia. Kami berharap laporan ini dapat dibaca dan sebisa mungkin relevan bagi pembaca yang luas - mulai dari pembuat kebijakan tingkat tinggi hingga pelajar muda, pekerja dan pemimpin bisnis, pengusaha *platform* dan pekerja informal - karena kami yakin bahwa jika semua orang menyadari perubahan-perubahan ini, jika semua orang disertakan dan bekerja bersama untuk menemukan solusi, maka akan ada masa depan yang lebih cerah bagi dunia kerja kita.

CYRIL RAMAPHOSA

STEFAN LÖFVEN

RINGKASAN EKSEKUTIF

An abstract network diagram consisting of various-sized blue circles (nodes) connected by thin, light-blue lines (edges). The nodes are distributed across the page, with some being significantly larger than others, creating a complex web-like structure. The background is a solid dark blue.

Pekerjaan masa depan

Kekuatan-kekuatan baru mengubah dunia kerja. Transisi yang ada membutuhkan tindakan tegas.

Peluang yang tak terhitung jumlahnya bertebaran di masa depan yang dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja, memperluas pilihan, menutup kesenjangan gender, memperbaiki kerusakan yang diakibatkan ketimpangan global dan banyak lagi. Namun semua ini tidak akan terjadi dengan sendirinya. Tanpa adanya tindakan tegas kita akan menuju ke dunia yang akan memperlebar ketimpangan dan ketidakpastian yang sudah ada.

Kemajuan teknologi—kecerdasan buatan, otomasi dan robotika—akan menciptakan pekerjaan baru, tetapi mereka yang kehilangan pekerjaan dalam transisi ini mungkin merupakan yang paling tidak siap untuk merebut peluang baru. Keterampilan hari ini tidak akan cocok dengan kebutuhan pekerjaan di masa depan dan keterampilan yang baru diperoleh akan dengan cepat menjadi usang. Penghijauan ekonomi kita akan menciptakan jutaan lapangan kerja saat kita mengadopsi praktik-praktik berkelanjutan dan teknologi bersih, tetapi pekerjaan-pekerjaan lain akan hilang ketika negara-negara mengurangi industri-industri padat karbon dan sumber daya mereka. Perubahan dalam demografi tidak kalah pentingnya. Memperluas populasi anak muda di beberapa bagian dunia dan populasi yang menua di tempat lain dapat memberikan tekanan pada pasar tenaga kerja dan sistem jaminan sosial, belum lagi dalam pergeseran ini terdapat kemungkinan baru untuk mendorong perawatan dan masyarakat aktif dan inklusif.

Kita perlu memanfaatkan peluang yang disajikan oleh perubahan transformatif ini dalam upaya menciptakan masa depan yang lebih cerah dan memberikan keamanan ekonomi, kesempatan yang setara dan keadilan sosial – dan pada akhirnya memperkuat jalinan masyarakat kita.

Memanfaatkan momentum: Memperkuat kembali kontrak sosial

Menempuh jalur baru ini membutuhkan tindakan yang berkomitmen dari pihak pemerintah serta organisasi pengusaha dan pekerja. Mereka perlu menghidupkan kembali kontrak sosial yang memberikan masyarakat pekerja bagian yang adil dari kemajuan ekonomi, penghormatan terhadap hak-hak mereka dan perlindungan terhadap risiko sebagai imbalan atas kontribusi mereka yang berkelanjutan pada ekonomi. Dialog sosial dapat memainkan peran kunci dalam memastikan relevansi kontrak ini dengan mengelola perubahan yang sedang terjadi ketika semua aktor di dunia kerja berpartisipasi penuh, termasuk jutaan pekerja yang saat ini dikecualikan.

Agenda yang berpusat pada manusia

Kami mengusulkan **agenda yang berpusat pada manusia untuk pekerjaan masa depan** yang memperkuat kontrak sosial dengan menempatkan manusia dan pekerjaan yang mereka lakukan di pusat kebijakan ekonomi dan sosial dan praktik bisnis. Agenda ini terdiri dari tiga pilar tindakan, yang jika dipadukan akan mendorong pertumbuhan, kesetaraan dan keberlanjutan bagi generasi sekarang dan masa depan:

1. MENINGKATKAN INVESTASI DALAM KEMAMPUAN ORANG

Agar memungkinkan manusia berkembang dalam era yang netral karbon, digital, pendekatan kami melampaui modal manusia hingga dimensi yang lebih luas dari pengembangan dan kemajuan dalam standar kehidupan, termasuk hak dan lingkungan yang memungkinkan perluasan peluang masyarakat dan meningkatkan kesejahteraan mereka.

- ♦ *Hak universal pembelajaran seumur hidup yang memungkinkan orang untuk memperoleh keterampilan dan keterampilan ulang (re-skill) dan meningkatkan keterampilan (upskill).* Pembelajaran seumur hidup mencakup pembelajaran formal dan informal mulai dari anak usia dini dan pendidikan dasar hingga pembelajaran orang dewasa. Pemerintah, pekerja dan pengusaha, serta lembaga pendidikan, memiliki tanggung jawab yang saling melengkapi dalam membangun ekosistem pembelajaran seumur hidup yang efektif dan dibiayai secara tepat.
- ♦ *Memperbanyak investasi dalam lembaga, kebijakan, dan strategi yang akan mendukung orang melalui masa transisi kerja.* Kaum muda akan membutuhkan bantuan dalam mengarungi transisi dari sekolah ke dunia kerja yang semakin sulit. Pekerja yang lebih tua akan membutuhkan pilihan yang lebih luas yang memungkinkan mereka untuk tetap aktif secara ekonomi selama mereka mau, yang akan menciptakan masyarakat yang aktif seumur hidup. Semua pekerja akan membutuhkan dukungan melalui peningkatan jumlah transisi pasar tenaga kerja selama hidup mereka. Kebijakan pasar tenaga kerja aktif perlu menjadi proaktif dan layanan pekerjaan publik harus diperluas.
- ♦ *Menerapkan agenda transformatif dan terukur untuk kesetaraan gender.* Dunia kerja dimulai di rumah. Dari cuti orangtua hingga investasi dalam layanan perawatan publik, kebijakan perlu mendorong bagian untuk pekerjaan perawatan tanpa bayaran di rumah guna menciptakan kesetaraan kesempatan kerja di tempat kerja. Memperkuat suara dan kepemimpinan perempuan, menghilangkan kekerasan dan pelecehan di tempat kerja serta menerapkan kebijakan transparansi pembayaran adalah prasyarat untuk kesetaraan gender. Langkah-langkah khusus juga diperlukan untuk mengatasi kesetaraan gender dalam pekerjaan terkait teknologi untuk masa depan.
- ♦ *Memberikan perlindungan sosial universal sejak lahir hingga usia tua.* Pekerjaan masa depan membutuhkan sistem perlindungan sosial yang kuat dan responsif berdasarkan prinsip-prinsip solidaritas dan pembagian risiko, yang mendukung kebutuhan masyarakat selama siklus kehidupan. Ini membutuhkan landasan perlindungan sosial yang memberikan perlindungan tingkat dasar bagi setiap orang yang membutuhkan, dilengkapi dengan skema asuransi sosial kontributif yang memberikan tingkat perlindungan yang lebih tinggi.

2. MENINGKATKAN INVESTASI DI LEMBAGA KERJA

Rekomendasi kami berupaya untuk memperkuat dan merevitalisasi lembaga kerja. Dari peraturan dan kontrak kerja hingga perundingan bersama dan sistem pengawasan ketenagakerjaan, lembaga-lembaga ini adalah blok bangunan masyarakat yang adil. Semua ini membentuk jalur menuju formalisasi, mengurangi situasi *bekerja tapi tetap miskin* dan memastikan pekerjaan masa depan yang bermartabat, menjamin ekonomi dan kesetaraan.

- ♦ *Menetapkan Jaminan Tenaga Kerja Universal.* Semua pekerja, terlepas dari jenis kontrak atau status pekerjaan mereka, harus menikmati hak-hak dasar pekerja, “upah layak yang memadai” (Konstitusi ILO, 1919), batas maksimum jam kerja serta perlindungan keselamatan dan kesehatan di tempat kerja. Perjanjian kerja bersama atau undang-undang dan peraturan dapat meningkatkan perlindungan dasar ini. Usulan ini juga memungkinkan keselamatan dan kesehatan kerja diakui sebagai prinsip dan hak mendasar di tempat kerja.

- ♦ *Memperluas kendali waktu.* Para pekerja membutuhkan otonomi yang lebih besar terhadap waktu kerja, seraya memenuhi kebutuhan perusahaan. Memanfaatkan teknologi untuk memperluas pilihan dan mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat membantu mereka mewujudkan tujuan ini dan mengatasi tekanan yang datang dengan kaburnya batas antara waktu kerja dan waktu pribadi. Dibutuhkan upaya berkelanjutan untuk menerapkan batas maksimum waktu kerja bersamaan dengan langkah-langkah dalam meningkatkan produktivitas, serta jaminan jam kerja minimum untuk menciptakan pilihan nyata bagi fleksibilitas dan kendali atas jadwal kerja.
- ♦ *Memastikan perwakilan kolektif pekerja dan pengusaha melalui dialog sosial sebagai kebutuhan publik, yang secara aktif dipromosikan melalui kebijakan publik.* Semua pekerja harus menikmati kebebasan berserikat dan hak untuk melakukan perundingan bersama, dengan negara sebagai penjamin hak-hak tersebut. Organisasi pekerja dan pengusaha harus memperkuat legitimasi perwakilan mereka melalui teknik pengorganisasian inovatif yang menjangkau mereka yang terlibat dalam model bisnis baru, termasuk melalui penggunaan teknologi. Mereka juga harus menggunakan kekuatan pertemuan mereka untuk membawakan berbagai kepentingan ke meja perundingan.
- ♦ *Memanfaatkan dan mengelola teknologi untuk pekerjaan yang layak.* Ini berarti pekerja dan manajemen menegosiasikan desain pekerjaan. Ini juga berarti mengadopsi pendekatan “manusia pemegang kendali” untuk kecerdasan buatan yang memastikan bahwa keputusan akhir yang mempengaruhi pekerjaan harus diambil oleh manusia. Sistem tata kelola internasional terkait ketenagakerjaan dalam bentuk digital harus dibentuk guna mewajibkan penghormatan hak dan perlindungan kerja minimum. Kemajuan teknologi juga menuntut regulasi penggunaan data dan kemampuan akun algoritma di dunia kerja.

3. MENINGKATKAN INVESTASI DALAM PEKERJAAN YANG LAYAK DAN BERKELANJUTAN

Kami merekomendasikan investasi transformatif, sejalan dengan Agenda PBB 2030 untuk Pembangunan Berkelanjutan.

- ♦ *Insentif untuk mempromosikan investasi di bidang-bidang utama dalam pekerjaan yang layak dan berkelanjutan.* Investasi semacam ini juga akan memajukan kesetaraan gender dan dapat menciptakan jutaan lapangan kerja serta peluang baru bagi usaha mikro, kecil dan menengah. Perkembangan ekonomi pedesaan, di mana masa depan dari banyak pekerja dunia berada, harus menjadi prioritas. Mengarahkan investasi kepada infrastruktur fisik dan digital berkualitas tinggi diperlukan untuk mendekatkan yang terpisah dan mendukung layanan bernilai tinggi.
- ♦ *Membentuk kembali struktur insentif bisnis untuk pendekatan investasi jangka panjang dan mengeksplorasi indikator pelengkap untuk pembangunan dan kesejahteraan manusia.* Tindakan ini dapat mencakup kebijakan fiskal yang adil, revisi standar akuntansi perusahaan, peningkatan perwakilan pemangku kepentingan dan perubahan dalam praktik pelaporan. Langkah-langkah baru terkait kemajuan negara juga perlu dikembangkan untuk memperhitungkan dimensi pertumbuhan distribusi, nilai pekerjaan tidak berbayar yang dilakukan dalam layanan rumah tangga dan masyarakat serta eksternalitas kegiatan ekonomi, seperti degradasi lingkungan.

Mengambil tanggung jawab

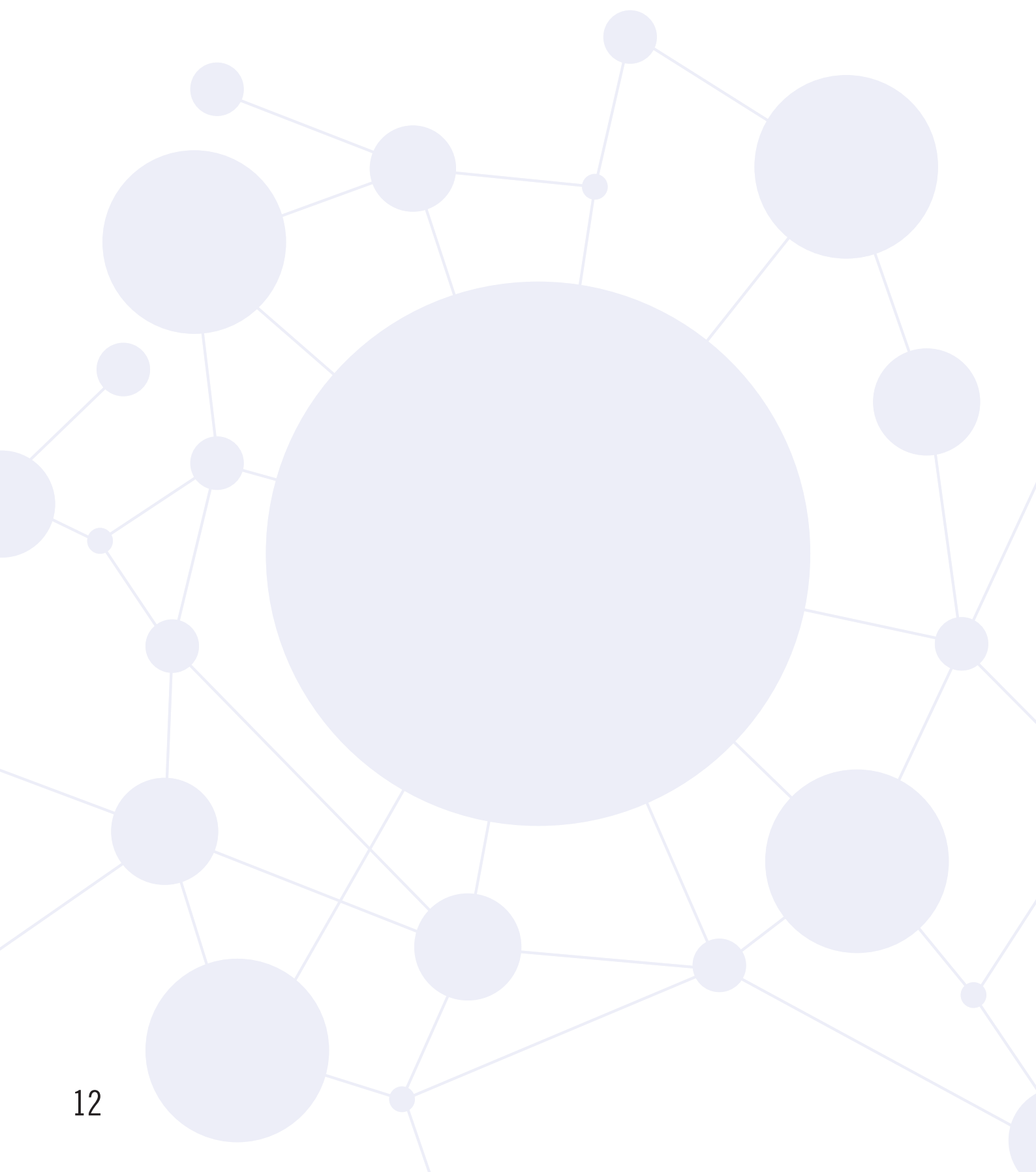
Kami meminta semua pemangku kepentingan untuk ikut mengambil tanggung jawab dalam membangun pekerjaan masa depan yang adil dan merata. Tindakan mendesak untuk memperkuat kontrak sosial di setiap negara membutuhkan peningkatan investasi dalam kemampuan masyarakat dan lembaga kerja serta memanfaatkan peluang untuk pekerjaan yang layak dan berkelanjutan. Negara-negara perlu menetapkan strategi nasional pekerjaan masa depan melalui dialog sosial antara pemerintah dan organisasi pekerja dan pengusaha.

Kami merekomendasikan bahwa semua lembaga multilateral yang relevan memperkuat kerjasama di antara mereka dalam agenda ini. Kami merekomendasikan, khususnya, pembentukan hubungan kerja yang lebih sistemik dan substantif antara Organisasi Perdagangan Dunia (WTO), lembaga Bretton Woods dan ILO. Ada hubungan yang kuat, kompleks dan krusial antara kebijakan perdagangan, keuangan, ekonomi dan sosial. Keberhasilan agenda pertumbuhan dan pembangunan yang berpusat pada manusia yang kami usulkan sangat bergantung pada koherensi di seluruh bidang kebijakan ini.

ILO memiliki peran unik untuk dimainkan dalam mendukung penyampaian agenda ini, dipandu oleh mandat normatifnya yang berbasis hak dan sepenuhnya menghormati karakter tripartitnya. ILO dapat menjadi titik fokus dalam sistem internasional untuk dialog sosial, bimbingan dan analisis masa depan nasional tentang strategi kerja serta untuk mengkaji bagaimana penerapan teknologi dapat secara positif memengaruhi desain kerja dan kesejahteraan pekerja.

Kami selanjutnya merekomendasikan agar perhatian khusus diberikan pada universalitas mandat ILO. Ini berarti meningkatkan kegiatan untuk memasukkan mereka yang secara historis masih terkecualikan dari keadilan sosial dan pekerjaan yang layak, terutama mereka yang bekerja di perekonomian informal. Ini juga menyiratkan tindakan inovatif dalam mengatasi keragaman situasi yang berkembang di mana pekerjaan dilakukan, khususnya fenomena yang muncul dari pekerjaan yang menggunakan media digital dalam perekonomian digital. Kami memandang jaminan tenaga kerja universal sebagai alat yang tepat untuk menghadapi tantangan-tantangan ini dan merekomendasikan agar ILO memberikan perhatian segera pada implementasinya.

Kami melihat laporan ini sebagai awal dari sebuah perjalanan. Karena ILO mempertemukan pemerintah, pengusaha dan pekerja di dunia, sangat tepat jika dapat dijadikan kompas dan panduan bagi perjalanan ke depan.



MEMANFAATKAN MOMENTUM



1. MEMANFAATKAN MOMENTUM

Bekerja membuat kita hidup. Ini adalah cara kita memenuhi kebutuhan materi kita, keluar dari kemiskinan dan membangun kehidupan yang layak. Di luar kebutuhan materi, bekerja dapat memberi kita rasa terkait identitas, kepemilikan dan tujuan. Ini dapat memperluas pilihan kita, memungkinkan kita untuk melihat secara optimis terhadap masa depan kita sendiri.

Pekerjaan juga memiliki signifikansi kolektif dengan menyediakan jaringan koneksi dan interaksi yang membentuk kohesi sosial. Cara kita mengatur pasar kerja dan pasar tenaga kerja memainkan peran besar dalam menentukan tingkat kesetaraan yang dicapai masyarakat kita.

Namun pekerjaan juga bisa berbahaya, tidak sehat dan dibayar rendah, tidak dapat diprediksi, dan tidak stabil. Alih-alih memperluas rasa terhadap apa saja yang mungkin kita lakukan, hal ini dapat juga membuat kita merasa terjebak, baik secara harfiah maupun emosional. Dan bagi mereka yang tidak dapat menemukan pekerjaan, ini akan bisa menjadi sumber eksklusi (dikecualikan).

Kita sekarang menghadapi salah satu tantangan paling penting di zaman kita, karena perubahan mendasar dan disruptif dalam kehidupan kerja secara inheren memengaruhi seluruh masyarakat kita. Kekuatan-kekuatan baru mengubah dunia kerja (lihat tabel 1). Transisi yang datang menciptakan tantangan yang mendesak. Kemajuan teknologi - kecerdasan buatan, otomatisasi, dan robotika - akan menciptakan pekerjaan baru, tetapi mereka yang kehilangan pekerjaan dalam transisi ini mungkin adalah mereka yang paling tidak memiliki kesiapan untuk merebut peluang kerja baru.¹ Keterampilan hari ini tidak akan cocok dengan pekerjaan masa depan dan keterampilan yang baru diperoleh dengan cepat menjadi usang. Jika dibiarkan segalanya tetap berjalan sebagaimana saat ini, ekonomi digital kemungkinan justru akan memperluas kesenjangan regional dan gender. Dan situs kerja kerumunan dan kerja melalui aplikasi yang membentuk perekonomian berbasis *platform* dapat menciptakan kembali praktik kerja abad kesembilan belas dan generasi masa depan “pekerja harian digital”.² Transisi menuju pekerjaan masa depan yang menghormati planet ini dan berupaya menangkap perubahan iklim akan mendisrupsi pasar tenaga kerja lebih jauh. Populasi kaum muda yang meningkat di beberapa kawasan bahkan dapat memperburuk pengangguran kaum muda dan tekanan migrasi. Populasi yang menua di tempat lain akan menambah ketegangan pada sistem jaminan sosial dan perawatan. Dalam upaya kita untuk menciptakan pekerjaan yang layak,³ tugas yang hanya akan menjadi semakin sulit

Tantangan-tantangan baru ini menambah tantangan-tantangan yang sudah ada yang memperburuk ancaman (lihat infografis di hlm. 20). Pengangguran tetap sangat tinggi dan miliaran pekerja berada dalam pekerjaan informal.⁴ 300 juta pekerja yang mengejutkan hidup dalam kemiskinan ekstrem.⁵ Jutaan laki-laki, perempuan dan anak-anak menjadi korban perbudakan modern.⁶ Terlalu banyak yang masih bekerja berjam-jam dan jutaan orang masih meninggal karena kecelakaan terkait pekerjaan setiap tahun.⁷ Dan stres di tempat kerja telah memperburuk risiko kesehatan mental.⁸ Pertumbuhan upah tidak dapat mengimbangi pertumbuhan produktivitas⁹ dan bagian dari pendapatan nasional untuk pekerja mengalami penurunan. Kesenjangan antara orang kaya dan semua orang yang lainnya semakin melebar.

Tabel 1. Estimasi transformasi pasar tenaga kerja di masa depan

	Sumber	Informasi
Teknologi	Frey dan Osborne, 2015	47 persen dari pekerja di Amerika Serikat dengan risiko pekerjaannya digantikan oleh otomatisasi.
	Chang dan Phu, 2016	ASEAN-5: 56 persen pekerjaan berisiko terhadap otomasi untuk 20 tahun ke depan.
	McKinsey Global Institute, 2017	Sementara kurang dari 5 persen dari semua pekerjaan dapat diotomatisasi sepenuhnya menggunakan teknologi yang ada, sekitar 60 persen dari semua pekerjaan memiliki setidaknya 30 persen bagian kegiatan yang dapat diotomatisasi.
	OECD, 2016	Rata-rata 9 persen pekerjaan di OECD berisiko tinggi terhadap otomatisasi. Bagian yang substantif dari pekerjaan (antara 50 dan 70 persen) tidak akan diganti seluruhnya tetapi sebagian besar tugas akan diotomatisasi, mengubah cara pekerjaan ini dilakukan.
	Bank Dunia, 2016	Dua pertiga pekerjaan di negara berkembang rentan terhadap otomatisasi.
	WEF, 2018	Hampir 50 persen perusahaan melihat otomatisasi akan mengarah pada pengurangan tenaga kerja penuh waktu mereka pada tahun 2022.
Transisi untuk lingkungan yang berkelanjutan	ILO, 2018c	Menerapkan Agenda Iklim Paris diperkirakan menyebabkan hilangnya pekerjaan global sekitar 6 juta dan 24 juta penciptaan lapangan kerja baru.
Perubahan demografi	UNDESA, 2017	Pada tahun 2050, rasio ketergantungan total (rasio penduduk berusia 0–14 dan 65+ per 100 penduduk lation 15–64) diproyeksikan meningkat tajam di Eropa (dengan 24,8 poin persentase) dan Amerika Utara (sebesar 14,4 poin persentase) dan dengan tingkat sedang di Asia (sebesar 8,5 persen poin), Oseania (6,8 poin persentase) dan Amerika Latin dan Karibia (oleh 7,6 poin persentase). Ketergantungan total rasio untuk Afrika diproyeksikan menurun sebesar 18,7 poin persentase dan setengah dari wilayah tersebut penduduk akan menjadi muda (0–24). Semua kawasan regional lainnya akan memiliki penduduk yang menua.



344
JUTA PEKERJAAN

Pekerjaan

344 juta pekerjaan dibutuhkan akan diciptakan pada tahun 2030, disamping 190 juta pekerjaan dibutuhkan untuk mengatasi pengangguran hari ini.

Tren Ekonomi ILO
Model (Mei 2018)

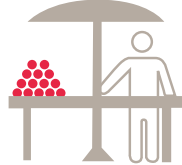


190
JUTA ORANG

Pengangguran

190 juta orang menganggur, di antaranya 64,8 juta adalah kaum muda.

ILO, 2018b



2
MILYAR ORANG

Pekerjaan Informal

2 miliar orang mendapatkan penghasilan melalui ekonomi informal.

ILO, 2018a



300
JUTA ORANG

Bekerja tapi tetap miskin

300 juta pekerja hidup dalam kemiskinan ekstrem (<\$1,90 / hari).

ILO, 2018b



2,78
JUTA ORANG

Kecelakaan kerja

2,78 juta pekerja meninggal setiap tahun akibat kecelakaan kerja atau sakit terkait pekerjaan

ILO, 2018b



36,1%

Jam Kerja

36,1% dari pekerja global bekerja dengan jam kerja yang berlebihan (lebih dari 48 jam per 1% minggu).

Messenger, 2018



1,8%

Upah

Pertumbuhan upah menurun dari 2,4% menjadi 1,8% antara 2016 dan 2017.

ILO, 2018d



20%

Gap upah gender

Perempuan dibayar sekitar 20% lebih sedikit dari pada laki-laki.

ILO, 2018d



1%

Ketimpangan

Antara 1980 dan 2016, 1% penduduk terkaya dunia menikmati 27% dari pertumbuhan pendapatan global, sedangkan yang 50% penduduk termiskin hanya menikmati 12%.

Alvaredo et al., 2018



53,6%

Kesenjangan digital

Hanya 53,6% dari semua rumah tangga memiliki akses internet. Di negara-negara berkembang, bagiannya hanya 15%.

ITU, 2017

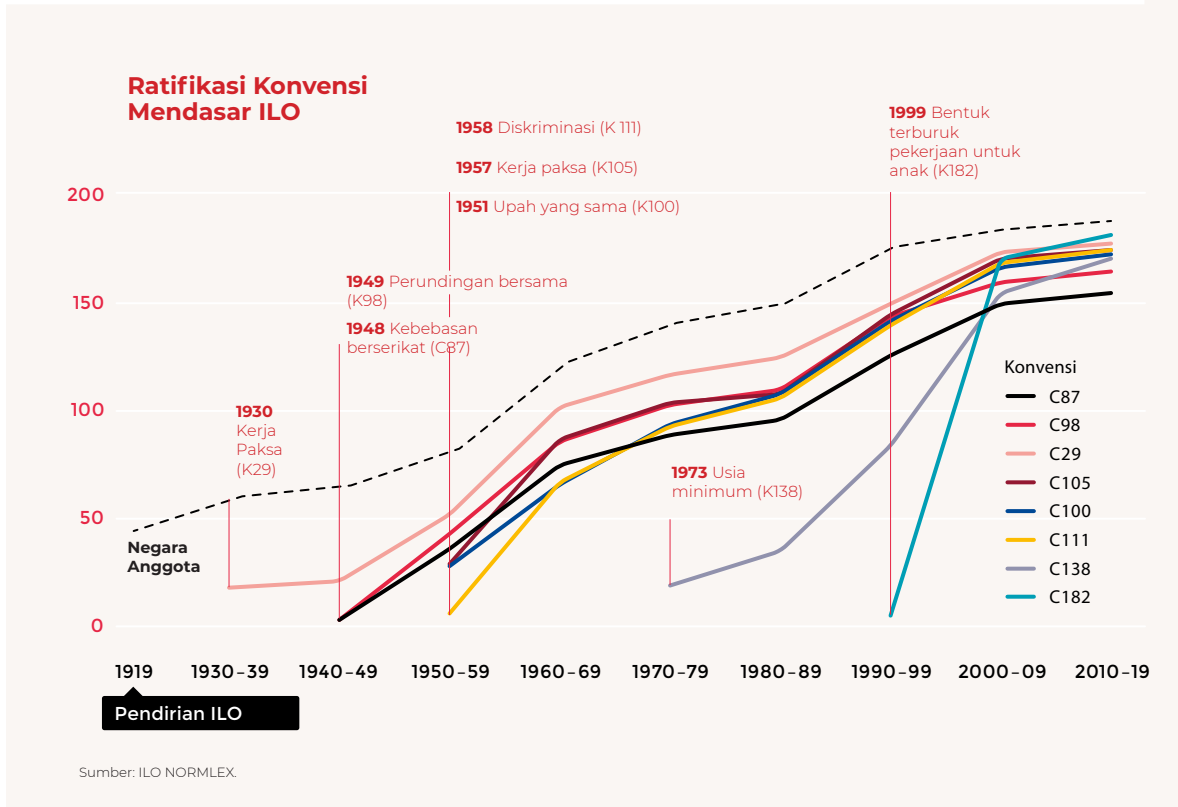
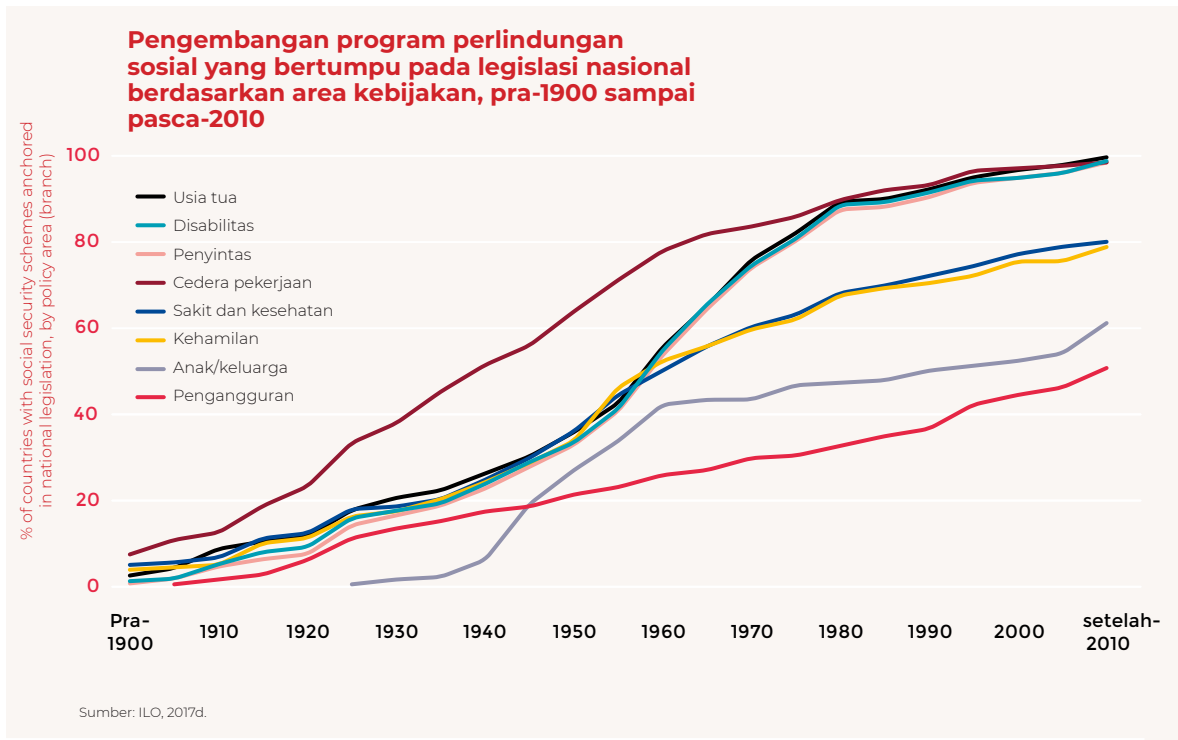
Perempuan masih berpenghasilan sekitar 20 persen lebih rendah dari laki-laki.¹⁰ Bahkan ketika pertumbuhan telah mengurangi ketimpangan antar negara, tetapi banyak masyarakat kita bahkan menjadi makin timpang.¹¹ Jutaan pekerja masih terus kehilangan haknya, kehilangan hak-hak dasar dan tidak mampu membuat suara mereka didengar.

Perpaduan tantangan ini memberikan konsekuensi yang lebih luas terhadap keadilan sosial dan perdamaian. Tantangan-tantangan ini juga menjadi ancaman terhadap norma-norma kemakmuran bersama yang telah menyatukan masyarakat, mengikis kepercayaan pada lembaga-lembaga demokratis. Meningkatnya rasa tidak aman dan ketidakpastian memicu isolasionisme dan populisme. Kami prihatin dengan mundurnya masyarakat terbuka dan ekonomi terbuka.

Namun peluang luar biasa juga memanggil kita. Kemajuan teknologi tidak hanya memperluas pilihan tentang di mana dan kapan harus bekerja, tetapi juga menciptakan lapangan kerja baru dan lebih baik. Penurunan jejak karbon kita akan menawarkan peluang luar biasa untuk memenuhi pertumbuhan, perkembangan, dan kebutuhan lapangan kerja serta meningkatkan mata pencaharian pedesaan. Memastikan perempuan dapat berkembang di dunia kerja akan mengeluarkan potensi baru dan mendorong pertumbuhan ekonomi. Dengan akses ke pendidikan, pelatihan dan teknologi, masyarakat pedesaan dapat mengubah diri mereka sendiri. Jika orangtua dapat tetap aktif dan terlibat, mereka akan memperkaya masyarakat dan ekonomi melalui keterampilan dan pengalaman mereka. Memberdayakan kaum muda untuk mencapai potensi penuh mereka dan mengakses peluang yang muncul akan menjadikan mereka agen perubahan saat ini.

Kita perlu memanfaatkan momentum ini, memberikan tanggapan kredibel terhadap apa yang menjadi keprihatinan kita dan membuka peluang yang tak terhitung jumlahnya yang dibawa oleh perubahan ini. Di dalamnya tersemayam benih-benih transformasi, dinamika dan kemungkinan untuk menyusun agenda tindakan yang akan meningkatkan kehidupan masyarakat di seluruh dunia. Tetapi tanpa tindakan tegas kita hanya akan berjalan menuju dunia yang memperluas ketimpangan, meningkatkan ketidakpastian dan memperkuat eksklusi, dengan dampak politik, sosial dan ekonomi yang destruktif.

Ini bukan pertama kalinya disrupsi mendasar yang membutuhkan respons kolektif global terjadi di dunia kerja. Pada tahun 1919, setelah perang dunia yang dahsyat, pemerintah, pengusaha dan pekerja bersatu, didasarkan atas komitmen bersama terhadap keadilan sosial, mendirikan Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) karena "kondisi ketenagakerjaan yang ada saat itu melibatkan ketidakadilan, penderitaan dan kurangnya bahan pangan dasar yang terjadi pada sejumlah besar orang yang menyebabkan kerusakan begitu besar sehingga kedamaian dan harmoni dunia terancam; dan perbaikan dari kondisi tersebut sangat diperlukan".¹² Saat ini, perdamaian dan stabilitas abadi bergantung pada keadilan sosial.



Para pendiri ILO mengamanatkan organisasi tersebut untuk menyusun standar dan kebijakan perburuhan internasional demi tercapainya kondisi kerja yang manusiawi. Prinsip paling mendasar yang memandu standar-standar ini adalah bahwa pekerja bukanlah komoditas dan bahwa orang memiliki hak untuk mengejar kesejahteraan materi dan perkembangan spiritual mereka dengan memiliki kondisi kebebasan dan martabat, keamanan ekonomi, dan peluang yang setara. Ini masih berlaku sampai sekarang. Kami yakin bahwa mematuhi prinsip-prinsip ini akan sangat bermanfaat bagi masyarakat saat mereka bertransisi melalui perubahan-perubahan di dunia kerja.

Konstitusi ILO tetap merupakan kontrak sosial global paling ambisius dalam sejarah.¹³ Dalam kerangka kerja ini, beragam pengaturan yang sekarang ada di berbagai negara dan wilayah di semua tingkat pembangunan, menentukan hubungan antara pemerintah dan warga negara, pekerja dan bisnis dan berbagai kelompok populasi. Disesuaikan dengan kondisi tertentu, kontrak sosial ini mencerminkan pemahaman bersama bahwa sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap pertumbuhan dan kemakmuran, pekerja dijamin mendapat bagian yang adil dari kemajuan tersebut, dengan menghormati hak-hak dan perlindungan mereka dari beberapa sisi ekonomi pasar yang bergelombang.

Kekuatan dari kontrak sosial yang layak terletak pada proses dialog sosial yang sedang berlangsung yang terjadi di antara para pelaku utama di dunia kerja.¹⁴ Ketika berfungsi sebagaimana mestinya, dialog sosial mempromosikan partisipasi, keadilan, dan legitimasi. Ini juga menghasilkan solusi yang adil dan berkelanjutan untuk masalah-masalah yang paling mengganggu di dunia kerja, yang diterima secara luas oleh mereka yang memiliki peran dalam membingkainya.

Menerapkan kontrak-kontrak tersebut telah menghasilkan kemajuan yang belum pernah terjadi sebelumnya di dunia kerja. Insiden pekerja anak telah menurun secara dramatis,¹⁵ meningkatnya pendapatan telah mengangkat jutaan orang keluar dari situasi bekerja tapi tetap miskin,¹⁶ perempuan telah memasuki pasar tenaga kerja dalam jumlah yang lebih besar dan jam kerja tahunan semakin berkurang.¹⁷ Sementara beberapa negara sudah memiliki sistem perlindungan sosial seabad yang lalu, saat ini sebagian besar negara setidaknya sudah memiliki sistem dasar.¹⁸ Pengakuan dan penghormatan terhadap hak-hak telah memberikan suara bagi pekerja dalam kehidupan kerja sehari-hari mereka. Dan organisasi pengusaha dan pekerja semakin mendapat kursi di meja kebijakan dengan terlibat dalam dialog sosial. Yang penting, keadilan sosial, status pekerjaan penuh dan pekerjaan yang layak sekarang terlihat jelas dalam Agenda PBB 2030 untuk Pembangunan Berkelanjutan.

Namun demikian, kekuatan yang kuat yang membentuk pekerjaan masa depan menuntut tindakan yang tidak kalah transformatifnya dengan tindakan yang diambil oleh para pendiri ILO. Pemerintah dan organisasi pengusaha dan organisasi pekerja perlu menghidupkan kembali kontrak sosial untuk memenuhi tantangan yang akan kita hadapi di masa depan.

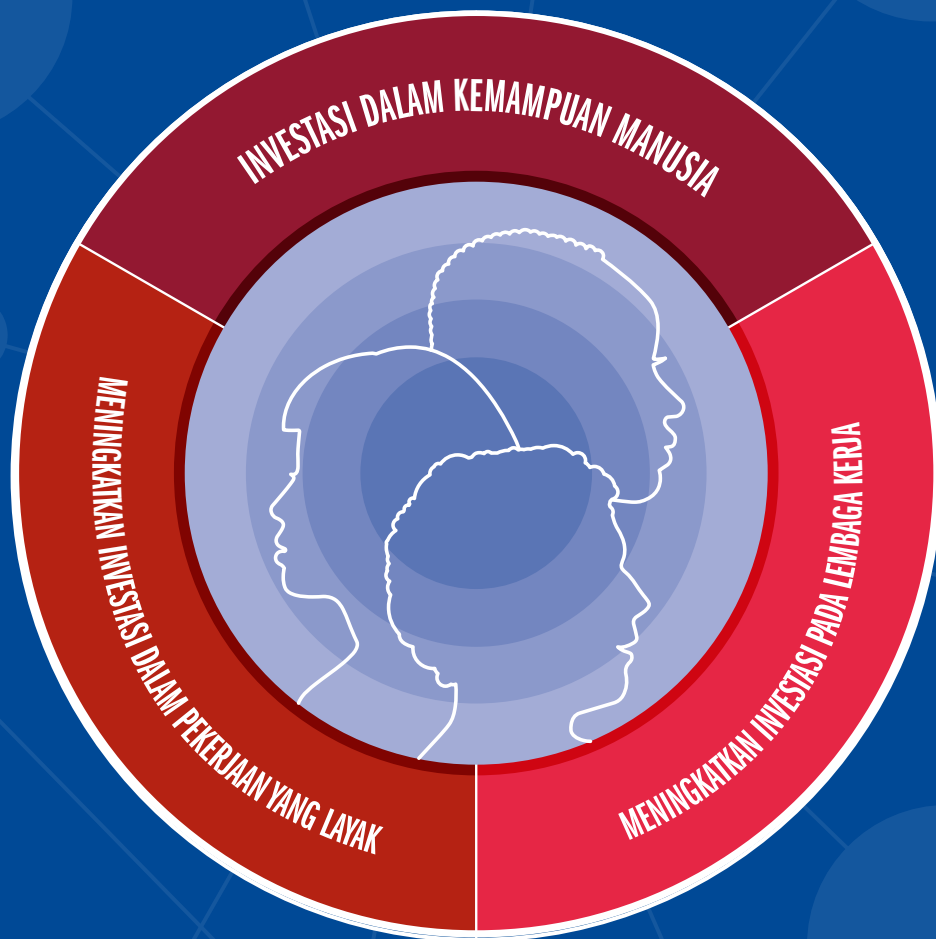
Pada momen yang sangat penting ini, penting untuk disadari bahwa penerapan kontrak sosial global telah terjadi secara tidak merata di beberapa negara dan bahkan tidak sempurna di beberapa negara lainnya. Selain itu, lembaga-lembaga formal yang menopang kontrak sosial ini tidak menjangkau mayoritas pekerja dunia, yang bekerja di ekonomi pedesaan dan informal. Hal ini menyebabkan mereka dieksklusikan dari dialog sosial. Keputusan yang mempengaruhi kehidupan mereka telah dibuat tanpa partisipasi mereka. Salah satu konsekuensinya adalah pertumbuhan ketidaksetaraan yang merusak dan tidak dapat diterima yang terjadi di lintas masyarakat dan juga lintas generasi,¹⁹ sebuah situasi di mana semua orang harus kalah. Tidak adanya atau kegagalan kontrak sosial merupakan hal yang merugikan buat semua.

Kita menyerukan pendekatan baru yang menempatkan orang dan pekerjaan yang mereka lakukan berada di pusat kebijakan ekonomi dan sosial dan praktik bisnis: **agenda yang berpusat pada manusia untuk pekerjaan masa depan**. Agenda ini memfokuskan pada tiga pilar tindakan. Pertama, ini berarti berinvestasi dalam kemampuan orang, memungkinkan mereka untuk memperoleh keterampilan, keterampilan ulang, dan meningkatkan keterampilan serta mendukung mereka melalui berbagai transisi yang akan mereka hadapi sepanjang perjalanan hidup mereka. Kedua, berinvestasi di lembaga-lembaga kerja untuk memastikan pekerjaan masa depan memberikan kebebasan, martabat, jaminan ekonomi, dan kesetaraan/keadilan. Ketiga, berinvestasi dalam pekerjaan yang layak dan berkelanjutan dan membentuk peraturan dan insentif untuk menyelaraskan kebijakan ekonomi dan sosial serta praktik bisnis dengan agenda ini. Dengan memanfaatkan teknologi transformatif, peluang de-mografis dan ekonomi hijau, investasi ini dapat menjadi pendorong kuat keadilan dan keberlanjutan bagi generasi sekarang dan mendatang.

Agenda ini menandai sebuah perubahan arah. Ini memberikan arah ulang bagi ekonomi menuju jalur pertumbuhan dan pembangunan yang berpusat pada manusia. Agenda ini juga memberikan kesempatan untuk menciptakan pekerjaan yang layak, guna memfasilitasi formalisasi bagi mereka yang bekerja informal dan untuk mengakhiri situasi bekerja tapi tetap miskin.²⁰ Ini juga menopang peningkatan pendapatan rumah tangga dan daya beli yang dibutuhkan demi mendorong pertumbuhan. Pada saat meningkatnya kekhawatiran tentang pertumbuhan produktivitas yang tidak memadai dan difusi inovasi teknologi yang tidak merata, agenda ini menawarkan cara untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Hal ini menciptakan insentif yang membantu menggeser pasar bisnis dan keuangan ke arah bentuk penciptaan nilai yang lebih berkelanjutan dan adil. Agenda ini juga mengembalikan investasi dalam ekonomi riil untuk menghasilkan barang, infrastruktur, dan layanan yang keduanya menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan standar hidup. Dan hal tersebut akan mendorong inovasi dan diversifikasi ekonomi.

Kita meminta semua aktor di dunia kerja untuk terlibat dalam membentuk kebijakan nasional dan internasional yang membantu semua orang mencapai apa yang mereka inginkan dan butuhkan dari pekerjaan.

MEMBAWAKAN KONTRAK SOSIAL: AGENDA YANG BERPUSAT PADA MANUSIA



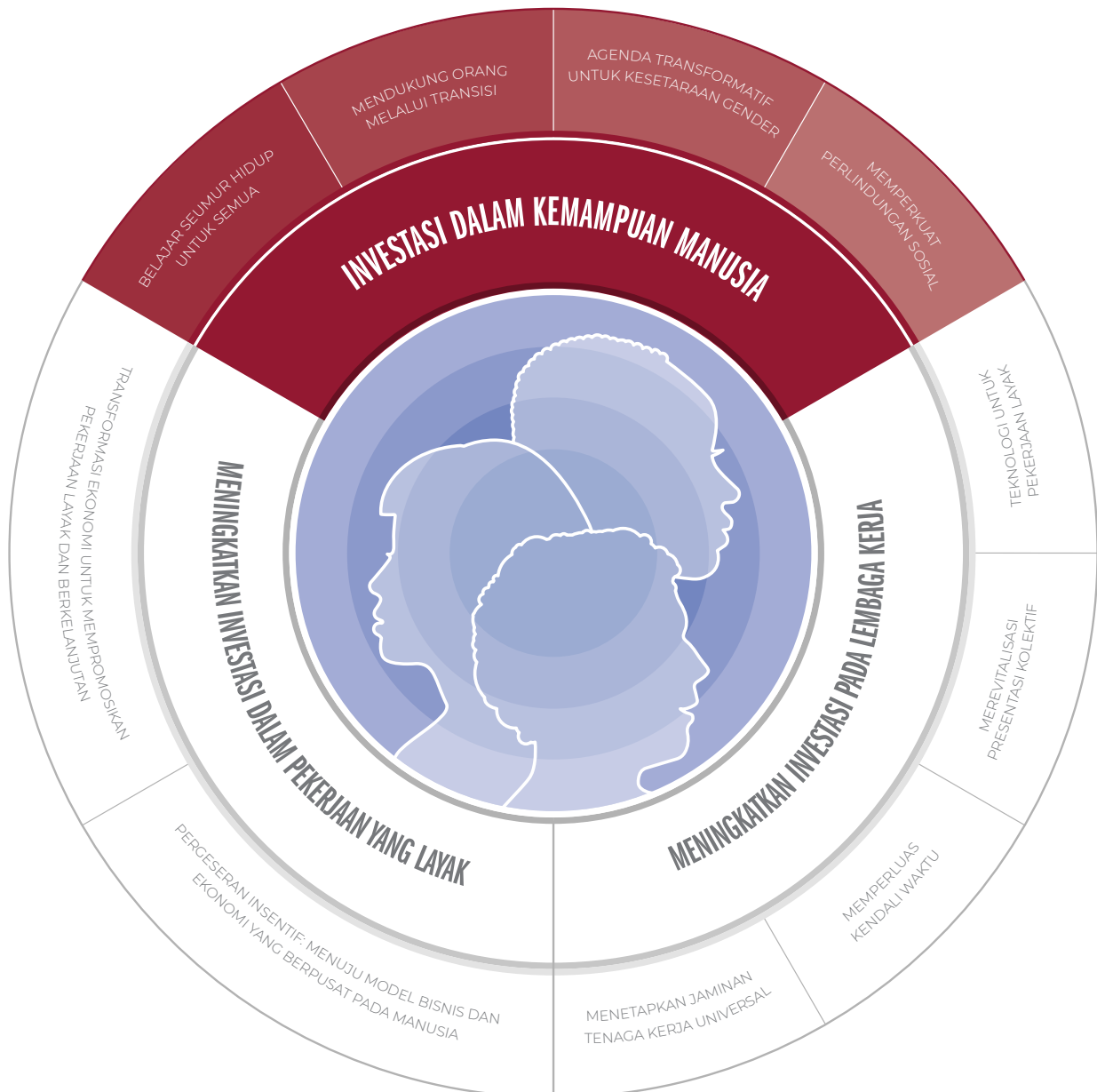
2. MEMBAWAKAN KONTRAK SOSIAL: AGENDA YANG BERPUSAT PADA MANUSIA

Agenda kita yang berpusat pada manusia berwawasan ke depan dan fokus pada pengembangan kemampuan manusia yang dibutuhkan untuk berkembang dalam era digital yang netral karbon. Ini bukan tentang menyesuaikan manusia agar sesuai dengan lanskap baru ini. Ini adalah tentang visi yang lebih berani yang berupaya mengarahkan transformasi yang sedang berjalan menuju pekerjaan masa depan yang memberi martabat, keamanan, dan kesempatan yang setara, memperluas kebebasan manusia. Ini mendukung orang melalui transisi, berusaha untuk mengambil keuntungan dari peluang demografis dan berkontribusi pada masyarakat aktif seumur hidup.²¹ Ini membahas prospek untuk memberikan kontrak sosial bagi generasi masa depan.

Agenda kita juga fokus pada pengembangan kemampuan kelembagaan yang menyediakan pondasi bagi masyarakat yang adil. Ini berarti memperbarui dasar-dasar demokrasi pasar tenaga kerja kita dan memperkuat dialog sosial, memberikan kepada setiap orang suara dalam membentuk perubahan yang sedang berlangsung dan kualitas kehidupan kerja mereka. Ini berarti menjamin hak-hak mendasar di tempat kerja, memastikan bahwa semua pekerja diberikan perlindungan ketenagakerjaan yang memadai, dan secara aktif mengelola teknologi untuk memastikan pekerjaan yang layak.

Ini juga berupaya memanfaatkan potensi transformatif dari perubahan yang sedang terjadi untuk menciptakan pekerjaan yang layak di ekonomi baru - ekonomi hijau, ekonomi digital, ekonomi perawatan - sambil memastikan bahwa semua pekerjaan harus layak dan berkelanjutan. Dan karena pekerjaan masa depan akan tergantung pada keputusan tentang bagaimana kita mengatur ekonomi, bagaimana kita menjalankan bisnis kita, bagaimana kita menghargai berbagai jenis pekerjaan dan bagaimana pekerjaan itu berkontribusi pada masyarakat kita, agenda ini akan menilai ulang aturan, insentif dan langkah-langkah yang mengarahkan keputusan-keputusan tersebut.

2.1 Meningkatkan investasi dalam kemampuan orang



Investasi pada kemampuan orang akan memberi mereka peluang untuk merealisasikan potensi penuh mereka dan untuk mencapai kehidupan yang mereka punya alasan untuk dihargai. Ini merupakan batu landasan dari kontrak sosial yang dihidupkan kembali dan melampaui investasi pada kapital manusia hingga ke dimensi pembangunan manusia yang lebih luas, termasuk hak umum dan hak yang diberikan yang memperluas pilihan orang dan meningkatkan kesejahteraan mereka.

Agenda ini memiliki empat elemen inti: hak universal untuk pembelajaran seumur hidup, dukungan kepada orang-orang melalui transisi ini, agenda transformatif untuk kesetaraan gender dan perlindungan sosial yang lebih kuat. Ini tidak hanya berupa angan-angan kebijakan atau manfaat sosial yang hanya dimungkinkan setelah suatu negara mencapai tingkat pembangunan tertentu. Melainkan, semua negara perlu melakukan investasi dalam kemampuan orang sebagai prioritas utama dari kebijakan ekonomi, sehingga pekerjaan dapat berkontribusi penuh untuk pembangunan manusia.

BELAJAR SEUMUR HIDUP UNTUK SEMUA

Kita menyerukan pengakuan formal atas hak universal pembelajaran seumur hidup dan pembentukan sistem pembelajaran seumur hidup yang efektif.

Dari perubahan dalam organisasi kerja ke teknologi baru yang sedang memasuki pertanian, pabrik, dan kantor, perubahan adalah fitur konstan dari dunia kerja. Memanfaatkan transformasi yang sedang berlangsung untuk membuka pintu dan menciptakan peluang bagi perkembangan manusia mengharuskan pekerja memiliki hak untuk belajar sepanjang hayat.²³ Ini akan menjadi kunci bagi orang agar dapat memperoleh manfaat dari teknologi baru dan tugas kerja baru yang akan mengikuti.

Pembelajaran seumur hidup mencakup pembelajaran formal dan informal dari anak usia dini dan pendidikan dasar hingga pembelajaran orang dewasa, menggabungkan keterampilan dasar, keterampilan sosial dan kognitif (seperti belajar untuk belajar) dan keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan, jabatan kerja, atau sektor tertentu. Pembelajaran seumur hidup melibatkan lebih dari sekedar keterampilan yang dibutuhkan untuk bekerja; ini juga tentang mengembangkan kemampuan yang dibutuhkan untuk berpartisipasi dalam masyarakat demokratis. Hal ini menawarkan jalur untuk inklusi di pasar tenaga kerja bagi kaum muda dan yang menganggur. Ini juga memiliki potensi transformatif: investasi dalam pembelajaran pada usia dini memfasilitasi pembelajaran pada tahap selanjutnya dalam kehidupan dan pada gilirannya dikaitkan dengan mobilitas sosial antargenerasi, memperluas pilihan generasi mendatang.²⁴

Membangun ekosistem pembelajaran seumur hidup yang efektif adalah tanggung jawab bersama, membutuhkan keterlibatan dan dukungan aktif dari pemerintah, pengusaha dan pekerja, serta lembaga pendidikan. Untuk belajar sepanjang hayat, untuk menjadi suatu hak yang diberikan, pemerintah harus memperluas dan merekonstruksi lembaga lembaga seperti kebijakan pengembangan keterampilan, layanan ketenagakerjaan dan sistem pelatihan untuk memberi para pekerja waktu dan dukungan finansial yang mereka perlu pelajari.

Pekerja lebih cenderung terlibat dalam pembelajaran orang dewasa di mana mereka dijamin akan kelangsungan pendapatan dan keamanan pasar tenaga kerjanya. Organisasi pengusaha dan pekerja juga memiliki peran utama dalam ekosistem ini, termasuk melalui antisipasi terhadap persyaratan keterampilan di masa mendatang serta partisipasi dalam

membawakannya. ke pendidikan dan pelatihan, dengan fokus khusus pada keterampilan kejuruan.

Pemerintah harus menyusun mekanisme pembiayaan yang sesuai dengan konteks negara dan sektoralnya. Mengingat pentingnya pelatihan di tempat kerja, pengusaha perlu berkontribusi dalam pembiayaannya. Dalam kasus di mana pengusaha menjalankan program pelatihan mereka sendiri, mereka dapat bekerja sama dengan organisasi pekerja untuk merancang kerangka kerja yang relevan dan mengarahkan dana ke program-program ini. Kami melihat kebutuhan untuk mengeksplorasi opsi yang layak guna mendorong bisnis guna meningkatkan investasi mereka dalam pelatihan, termasuk melihat bagaimana standar akuntansi memperlakukan biaya pelatihan.

Kami mengusulkan pembentukan sistem pemberian hak atas pelatihan melalui sistem “asuransi kerja” yang telah dikonfigurasi ulang atau “dana sosial” yang akan memungkinkan pekerja mengambil cuti agar dapat terlibat dalam pelatihan. Pekerja bisa mendapatkan hak atas sejumlah jam hak pelatihan, terlepas dari jenis pekerjaan yang mereka lakukan.

Sistem seperti ini memiliki keuntungan untuk mendukung pekerja dengan kebutuhan terbesar untuk melanjutkan pendidikan, terutama wirausaha atau pekerja di perusahaan kecil dan menengah yang kecil kemungkinannya untuk mendapat manfaat dari pelatihan yang disponsori pengusaha.

Di negara-negara di mana sebagian besar pekerja bekerja secara informal, kami merekomendasikan pendidikan dan pelatihan dana nasional atau sektoral yang baru. Dikelola oleh dewan tripartit, lembaga-lembaga ini akan memberi pekerja akses ke pendidikan dan pelatihan, dengan fokus khusus pada keterampilan kejuruan.

Teknologi digital membuka kemungkinan baru untuk partisipasi luas dalam pelatihan, serta kemungkinan untuk mengatasi kendala waktu dan sumber daya melalui jalur pembelajaran yang fleksibel dan lebih pendek. Kualitasnya harus terjamin. Ini harus dalam konteks akses ke kualitas universal dibawa oleh guru yang terlatih dan dibayar dengan baik, yang keterampilan, keahlian, dan bimbingannya tidak dapat digantikan oleh teknologi. Kami merekomendasikan bahwa pemerintah harus menciptakan mekanisme jaminan kualitas untuk pembelajaran seumur hidup dan, bersama dengan organisasi pengusaha dan pekerja, memantau efektivitas sistem pembelajaran seumur hidup. Jika belajar benar-benar menjadi seumur hidup, keterampilan harus bersifat portabel. Ini membutuhkan pembentukan kerangka kerja pengenalan keterampilan bersama, di tingkat nasional dan internasional.

Sistem pembelajaran seumur hidup yang kuat, dikombinasikan dengan perlindungan sosial universal, memungkinkan pekerja memikul tanggung jawab mereka untuk terlibat secara proaktif dalam pembelajaran mereka sendiri. Ini melibatkan antisipasi keterampilan yang mereka perlukan agar bisa tetap bekerja, mengidentifikasi cara memperolehnya dan terlibat dalam pelatihan yang diperlukan, mengetahui bahwa mereka dapat menginvestasikan waktu dan mengambil risiko.

Kami menyerukan pengakuan formal hak universal untuk pembelajaran seumur hidup dan pembentukan sistem pembelajaran seumur hidup yang efektif

MENDUKUNG ORANG MELALUI TRANSISI

Kami menyerukan lebih banyak investasi dalam lembaga, kebijakan, dan strategi yang akan mendukung orang melalui transisi pekerjaan masa depan.

Kehidupan kerja selalu melibatkan transisi: sekolah ke bekerja, menjadi orangtua, berganti pekerjaan, bergerak ke masa pensiun.²⁵ Tantangan transisi ini diperparah oleh transformasi global yang sedang berjalan - teknologi, pergeseran demografis dan transisi menuju ekonomi rendah karbon. Mendukung orang melalui transisi ini akan memperluas pilihan mereka dan memberikan keamanan untuk mengatasi perubahan. Ini akan memberdayakan orang untuk membentuk kehidupan kerja dan masyarakat mereka dalam memanfaatkan keunggulan demografis di beberapa daerah dan menciptakan masyarakat aktif seumur hidup di daerah-daerah lain.

Transisi dari sekolah ke pekerjaan adalah momen yang sangat penting bagi kaum muda, tetapi banyak dari mereka yang tertinggal di belakang. Kegagalan untuk mengarungi transisi ini akan meninggalkan bekas luka jangka panjang pada hidup mereka.²⁶ Tantangan ini akan diperparah di masa depan oleh populasi muda yang tumbuh pesat di beberapa kawasan, di mana pengangguran kaum muda meningkat bersamaan dengan peningkatan pendidikan.²⁷ Kegagalan untuk memanfaatkan potensi yang sangat besar ini akan menciptakan konsekuensi pembangunan dan sosial jangka panjang. Kaum muda membutuhkan dukungan kuat melalui transisi ini sehingga mereka dapat berintegrasi ke pasar tenaga kerja dan menjadi anggota aktif masyarakat kita.

Kami merekomendasikan agar pemerintah meningkatkan peluang untuk pekerjaan layak bagi kaum muda melalui program ketenagakerjaan dan dukungan bagi wirausaha muda. Sektor swasta memiliki peran khusus untuk dimainkan dalam menawarkan magang yang berkualitas bagi kaum muda dan kesempatan pertama mereka untuk bekerja. Pekerjaan kaum muda harus dihargai sesuai dengan prinsip upah yang sama untuk pekerjaan yang bernilai sama. Perhatian khusus perlu diberikan untuk mempromosikan akses dan partisipasi dalam pembelajaran seumur hidup bagi kaum muda yang tidak bekerja, pendidikan atau pelatihan untuk memastikan inklusi sosial mereka. Interaksi dan kerja sama antara negara-negara dengan populasi yang menua dan negara-negara dengan populasi muda akan menghasilkan manfaat pasar tenaga kerja bagi keduanya.

Pekerja yang lebih tua adalah aset bagi ekonomi dan masyarakat kita, terlebih lagi ketika kehidupan kerja diperpanjang.²⁸ Karena itu kami merekomendasikan peningkatan dukungan kepada pekerja yang lebih tua dengan memperluas pilihan dan yang memungkinkan orang aktif seumur hidup.²⁹ Mereka yang ingin tetap aktif secara ekonomi harus dapat mengakses bantuan untuk itu, misalnya melalui pengaturan

kerja yang fleksibel yang mencakup pengurangan jam kerja dan kerja jarak jauh.³⁰ Pemerintah dapat meningkatkan peluang untuk pensiun parsial, atau menaikkan usia pensiun secara opsional, sambil melindungi orang lanjut usia dari bekerja di luar batas mereka. Teknologi menyediakan cara-cara baru dan inovatif untuk menyesuaikan pekerjaan dan tempat kerja dalam memfasilitasi pekerjaan yang berkelanjutan dari pekerja lanjut usia dan mereka yang memiliki disabilitas atau potensi disabilitas yang berkembang selama masa bekerja mereka. Di banyak negara, orangtua, baik di pertanian subsisten atau ritel berupah rendah, tidak mampu berhenti bekerja. Memastikan setidaknya pensiun dasar untuk semua orang akan memungkinkan pekerja di atas usia pensiun mengurangi waktu kerja mereka atau berhenti bekerja jika mereka menginginkan dan mengurangi beban kemiskinan di hari tua.

Untuk mendukung orang melalui peningkatan transisi pasar tenaga kerja, pemerintah perlu meningkatkan investasi dalam Layanan Ketenagakerjaan Publik (LKP), menggabungkan layanan digital dengan layanan konseling pribadi dan penempatan dan meningkatkan informasi pasar tenaga kerja untuk mendukung pengambilan keputusan. Dengan membuat kebijakan pasar tenaga kerja aktif yang proaktif, pekerja dapat lebih siap untuk transisi ini.

Mekanisme baru perlu ditemukan untuk mengonfigurasi ulang asuransi pengangguran, pelatihan, dan hak cuti sebagai “asuransi ketenagakerjaan”, meningkatkan kelayakan kerja (mis. Pelatihan untuk pekerjaan, wiraswasta atau wirausaha) dan memberdayakan pekerja untuk memainkan peran penting dalam menghadapi kehilangan pekerjaan. Kolaborasi antara LKP dan organisasi mitra lainnya, termasuk yang ada di sektor swasta, perlu diperkuat.

Ini adalah perubahan kolektif yang membutuhkan respon kolektif. Dialog sosial dan perundingan kolektif (bersama) memainkan peran kunci dalam membangun ketangguhan dan adaptasi. Perjanjian transisi antara organisasi pengusaha dan pekerja di tingkat sektor dapat menyediakan intervensi dini, konseling dan dukungan keuangan.

Kami menyerukan lebih banyak investasi dalam lembaga, kebijakan dan strategi yang akan mendukung orang melalui transisi pekerjaan masa depan.

AGENDA TRANSFORMATIF UNTUK KESETARAAN GENDER

Kami menyerukan agenda transformatif dan terukur untuk kesetaraan gender buat pekerjaan masa depan.

Pentingnya ekonomi dan sosial dari kesetaraan gender tidak dapat lagi dipertanyakan. Namun langkah perubahan yang sangat lambat selama beberapa dasawarsa terakhir, meskipun ada langkah-langkah hukum dan kelembagaan untuk melarang diskriminasi dan mempromosikan perlakuan dan kesempatan yang sama, menekankan hambatan struktural yang masih perlu diatasi. Perempuan harus terus menyesuaikan diri dengan dunia kerja yang dibentuk oleh laki-laki untuk laki-laki. Sementara banyak pintu telah dibuka untuk meningkatkan partisipasi perempuan di pasar tenaga kerja, perempuan masih melakukan tiga perempat dari semua pekerjaan perawatan yang tidak dibayar.³¹ Sementara perempuan di banyak negara sering didorong untuk memasuki bidang yang didominasi laki-laki, laki-laki jarang didorong untuk memasuki pekerjaan tradisional perempuan. Pekerjaan yang dilakukan perempuan sering dipandang sebagai “sekunder” dibandingkan pekerjaan laki-laki, terlepas jumlah rumah tangga yang dikepalai perempuan di seluruh dunia. Selain itu, perjuangan untuk kesetaraan gender tetap sebagian besarnya merupakan “masalah perempuan”. Jika hanya menggunakan pendekatan yang sudah dilakukan dalam dasawarsa terakhir ini, maka hal ini tidak akan berhasil. Masyarakat perlu fokus pada pengubah permainan kunci.³²

Kesetaraan gender dimulai di rumah. Kami merekomendasikan adopsi kebijakan yang mempromosikan pembagian keperawatan dan tanggung jawab rumah tangga antara laki-laki dan perempuan. Ini termasuk penetapan dan perluasan tunjangan cuti yang mendorong kedua orangtua untuk berbagi tanggung jawab perawatan yang sama. Ini akan membutuhkan investasi yang lebih besar dalam layanan perawatan publik (lihat bagian 2.3) untuk memastikan pembagian pekerjaan perawatan yang seimbang, tidak hanya antara laki-laki dan perempuan tetapi juga antara negara dan keluarga. Di banyak negara, investasi dalam layanan publik lainnya dapat mengurangi waktu yang didedikasikan untuk pekerjaan yang tidak dibayar seperti mengambil air.

Kami merekomendasikan upaya untuk memastikan akuntabilitas demi kemajuan kesetaraan gender. Apayang kita ukurakan menjadi hal yang penting. Mempertimbangkan pekerjaan perawatan yang tidak dibayar dapat mengubah pemikiran tentang nilainya dan memberikan gambaran yang lebih akurat tentang kesejahteraan nasional dan global. Kebijakan transparansi pembayaran, termasuk persyaratan pelaporan yang diwajibkan dan langkah-langkah yang melindungi hak pekerja untuk berbagi informasi, dapat membuat terang tingkat perbedaan upah berdasarkan gender dan memfasilitasi pemulihan.³³ Sejumlah alat tindakan afirmatif - mulai dari kuota dan target hingga rencana kesetaraan - harus dikembangkan, diukur, dan diperbarui secara konstan untuk memastikan alat-alat tersebut tetap relevan dalam memerangi ketidaksetaraan gender.

Sangat penting bahwa suara, keterwakilan dan kepemimpinan perempuan diperkuat. Baik dalam perekonomian formal atau informal, di pemerintahan, organisasi pekerja, organisasi pengusaha atau usaha koperasi, perempuan harus menjadi peserta aktif dalam pengambilan keputusan. Kami merekomendasikan bahwa pemerintah, pengusaha, organisasi pekerja dan organisasi pengusaha secara aktif mengejar dan mendukung keterwakilan yang lebih besar dari perempuan.

Teknologi dapat memainkan peran yang kuat dalam mencapai kesetaraan gender. Ponsel dapat memfasilitasi pengetahuan, dan akses ke, peluang kerja. Akses ke keuangan dan kredit melalui mobile banking dapat memberikan dorongan luar biasa bagi kewirausahaan perempuan di ekonomi pedesaan. Pada saat yang sama, bukti yang muncul mengungkapkan bahwa model bisnis baru dalam ekonomi digital justru terus melanggengkan kesenjangan gender.³⁴ Algoritma yang digunakan dalam pencocokan pekerjaan telah terbukti melanggengkan bias gender.³⁵ Kami merekomendasikan

penerapan langkah-langkah khusus untuk memastikan kesempatan yang sama dan perlakuan yang sama terhadap perempuan dalam pekerjaan yang dimungkinkan oleh adanya teknologi di masa depan.

Menghilangkan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja adalah prasyarat untuk kesetaraan gender. ILO terlibat dalam menetapkan standar internasional tentang kekerasan dan pelecehan; keberhasilannya dalam inisiatif terobosan ini sangat penting.

MEMPERKUAT PERLINDUNGAN SOSIAL

Kami menyerukan jaminan perlindungan sosial universal dari lahir hingga usia tua.

Perlindungan sosial adalah hak asasi manusia dan penting untuk memungkinkan pekerja dan keluarga mereka mengarungi transisi di masa depan. Dalam menghadapi transformasi yang sedang berlangsung yang akan menghasilkan disrupsi dan dislokasi, perlindungan sosial memberi pekerja kebebasan dari ketakutan dan rasa tidak aman dan membantu mereka untuk berpartisipasi dalam pasar tenaga kerja. Perlindungan sosial adalah faktor produktif yang membantu orang dan ekonomi menuju kemakmuran. Namun lebih dari setengah penduduk dunia masih belum terlindungi, bagian yang cukup besar hanya dicakup secara parsial dan pergeseran dalam organisasi kerja telah menciptakan kesenjangan baru yang perlu diisi.³⁶

Pekerjaan masa depan membutuhkan sistem perlindungan sosial yang kuat dan responsif berdasarkan pada prinsip-prinsip solidaritas dan pembagian risiko, yang memberikan dukungan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat selama siklus hidup.³⁷ Pemerintah perlu menjamin perlindungan sosial universal sejak lahir hingga usia lanjut. Ini harus mencakup perlindungan dasar sosial³⁸ yang memberikan tingkat dasar untuk semua yang membutuhkan, dilengkapi dengan skema jaminan sosial kontributif yang memberikan tingkat perlindungan yang lebih tinggi. Tabungan individu bisa menjadi pilihan sukarela untuk menambah manfaat asuransi sosial yang stabil, adil dan memadai.³⁹

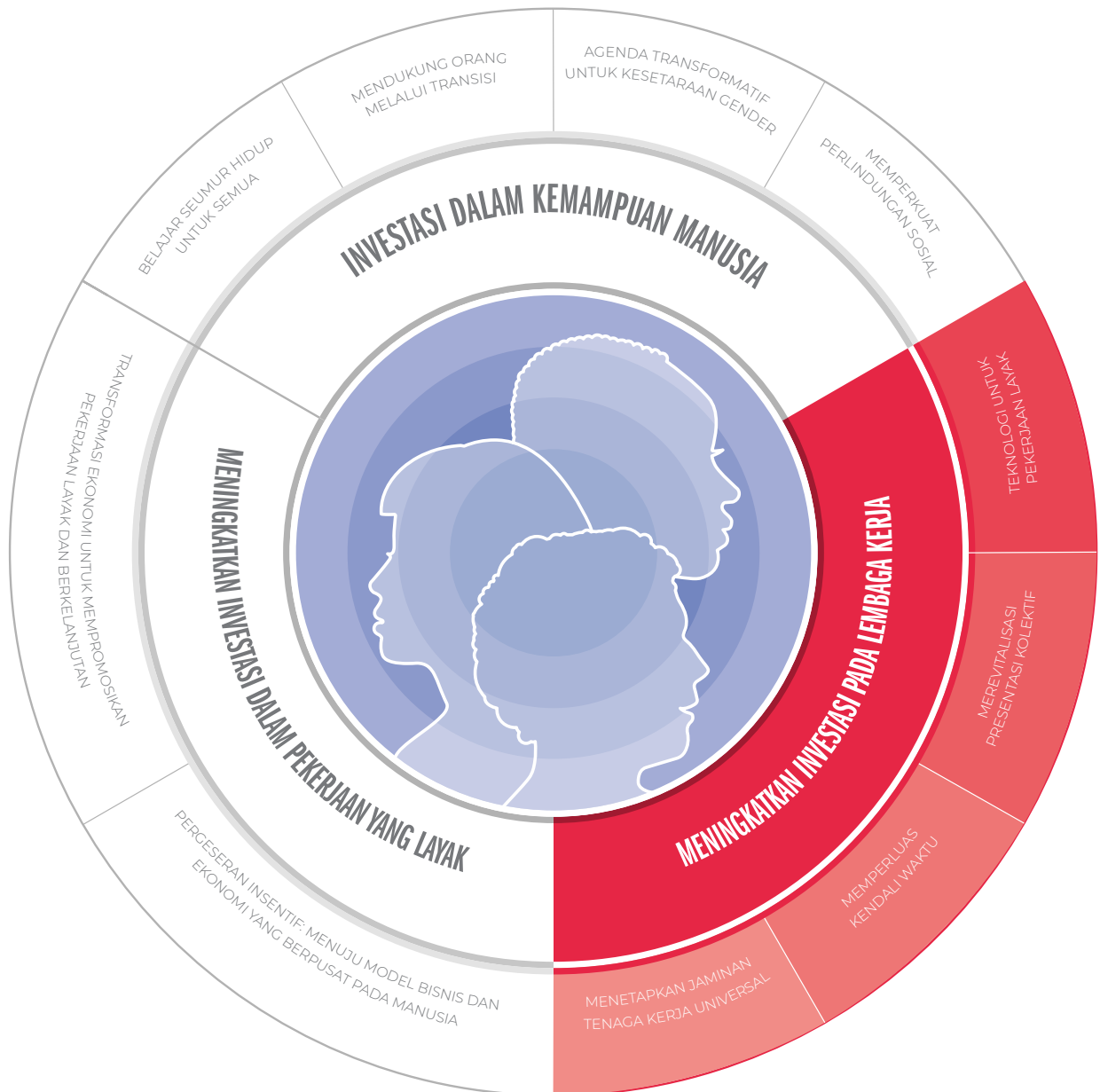
Untuk memastikan perlindungan yang efektif bagi semua, masyarakat perlu mengisi kesenjangan dan menyesuaikan sistem ke dunia kerja yang terus berkembang dengan memperluas cakupan perlindungan sosial yang memadai kepada pekerja dalam segala bentuk pekerjaan, termasuk wiraswasta. Ini bukan sekadar aspiratif: negara-negara dengan berbagai tingkat pembangunan telah membentuk sistem perlindungan sosial, yang disesuaikan dengan konteks nasional dan regional, memperluas cakupan kepada pekerja yang rentan dalam ekonomi informal. Ketika organisasi kerja terus berubah, sistem perlindungan sosial perlu berevolusi untuk memberikan perlindungan berkelanjutan bagi pekerja yang bergerak di antara pekerjaan berupah dan bekerja mandiri, antara berbagai perusahaan dan sektor ekonomi atau antar negara, memastikan bahwa hak dan manfaatnya dapat diakses dan portabel, termasuk bagi mereka yang bekerja pada *platform* digital.

Kami menyerukan agenda transformatif dan terukur untuk kesetaraan gender bagi pekerja masa depan

Kami menyerukan jaminan perlindungan sosial dari lahir sampai usia tua

Keberlanjutan sistem perlindungan sosial merupakan masalah yang semakin mendesak mengingat tren demografis, perubahan cara pengorganisasian pekerjaan, penurunan pengembalian investasi pensiun dan berkurangnya basis pendapatan. Dukungan untuk masyarakat aktif seumur hidup adalah salah satu cara untuk mengurangi tekanan pada sistem perlindungan sosial. Bahkan pada saat anggaran publik ditarik, pemerintah memiliki opsi untuk memperluas ruang fiskal. Ini termasuk realokasi pengeluaran publik, meningkatkan pendapatan pajak (lihat bagian 2.3) dan memperluas cakupan asuransi sosial dan pendapatan kontribusi. Sistem perlindungan sosial yang kuat dan berkelanjutan juga bergantung pada kontribusi dari pemberi kerja (asuransi sosial). Komunitas internasional juga dapat mendukung negara-negara dalam mengembangkan sistem perlindungan sosial mereka.

2.2 Meningkatkan investasi di lembaga kerja



P

ekerja bukanlah komoditas untuk diperdagangkan di pasar dengan harga terendah; pekerja adalah manusia dengan hak, kebutuhan, dan aspirasi. Lembaga kerja harus memastikan bahwa pekerja diberikan kebebasan dan martabat, keamanan ekonomi dan kesempatan yang setara. Lembaga-lembaga ini dirancang untuk mengatasi asimetri yang melekat antara modal dan tenaga kerja dan memastikan hubungan tenaga kerja yang seimbang dan adil. Mereka adalah blok bangunan masyarakat yang adil dan termasuk hukum, peraturan, kontrak kerja, organisasi pengusaha dan pekerja, perjanjian kerja bersama dan administrasi tenaga kerja dan sistem pengawasan. Ketika dirancang dengan baik dan bisa berjalan, mereka juga dapat membantu pasar tenaga kerja dan ekonomi bekerja lebih baik. Pengembangan kapabilitas kelembagaan ini diperlukan untuk memberikan efek penuh pada kemampuan orang. Dibawakannya kontrak sosial tergantung pada mereka.

Transformasi yang sedang berlangsung di dunia kerja menuntut penguatan dan revitalisasi lembaga yang mengatur pekerjaan, termasuk melalui pembentukan jaminan tenaga kerja universal, memperluas kendali waktu, revitalisasi perwakilan kolektif dan memanfaatkan teknologi untuk pekerjaan yang layak. Langkah-langkah ini diperlukan untuk membentuk pekerjaan masa depan yang berkeadilan sosial, membangun jalur menuju formalisasi, mengurangi ketimpangan dan situasi bekerja tapi tetap miskin, meningkatkan keamanan kerja dan melindungi martabat pekerja.

MENETAPKAN JAMINAN TENAGA KERJA UNIVERSAL

Kami menyerukan Jaminan Ketenagakerjaan Universal termasuk hak-hak pekerja mendasar, “upah layak yang memadai”, batasan jam kerja dan memastikan tempat kerja yang aman dan sehat.

Ketika pengaturan kerja berubah, cara-cara baru harus ditemukan untuk memberikan perlindungan yang memadai bagi semua pekerja, apakah mereka berada dalam pekerjaan penuh waktu, melaksanakan tugas-tugas mikro secara daring, terlibat dalam produksi berbasis rumahan untuk rantai pasokan global atau bekerja pada proyek temporer. Hubungan ketenagakerjaan tetap menjadi pusat perlindungan tenaga kerja. Ada kebutuhan untuk meninjau dan jika perlu memperjelas tanggung jawab dan mengadaptasi ruang lingkup hukum dan peraturan untuk memastikan perlindungan yang efektif bagi pekerja dalam hubungan kerja. Pada saat yang sama, semua pekerja, terlepas dari sistem kontrak atau status pekerjaan mereka, harus sama-sama menikmati perlindungan tenaga kerja yang memadai untuk memastikan kondisi kerja yang manusiawi bagi semua orang.

Para pendiri ILO mengidentifikasi kondisi kerja yang manusiawi sebagai:

peraturan jam kerja, termasuk penetapan hari dan minggu kerja maksimum, ... ketentuan upah layak yang memadai, perlindungan pekerja terhadap kondisi sakit, penyakit dan kecelakaan yang timbul akibat kerja, perlindungan anak-anak, kaum muda dan perempuan, ketentuan untuk usia tua dan kecelakaan kerja, perlindungan terhadap kepentingan pekerja ketika dipekerjakan di negara-negara selain negara mereka sendiri, pengakuan terhadap prinsip upah yang sama untuk pekerjaan yang bernilai sama, pengakuan terhadap prinsip kebebasan berserikat ...⁴⁰

Memastikan bahwa semua pekerja diberikan perlindungan ini akan menciptakan lapangan bermain yang setara.

Kami merekomendasikan pembentukan Jaminan Ketenagakerjaan Universal yang mencakup:

- (a) hak-hak pekerja mendasar: kebebasan berserikat dan pengakuan efektif atas hak untuk melakukan perundingan bersama dan kebebasan dari kerja paksa, pekerja anak dan diskriminasi; dan
- (b) serangkaian kondisi kerja dasar: (i) "upah layak yang memadai";⁴¹ (ii) membatasi jam kerja;⁴² dan (iii) tempat kerja yang aman dan sehat.⁴³

Masyarakat internasional telah lama mengakui kesehatan sebagai hak asasi manusia.⁴⁴ Tetapi di dunia di mana hampir 3 juta pekerja terus meninggal setiap tahun sebagai akibat dari kecelakaan kerja dan penyakit terkait pekerjaan,⁴⁵ sudah saatnya keselamatan dan kesehatan kerja diakui sebagai prinsip dan hak dasar di tempat kerja.

Elemen-elemen berbeda dari Jaminan Ketenagakerjaan Universal saling terkait dan saling menguatkan. Batasan terhadap jam kerja yang berlebihan akan mengurangi kecelakaan kerja dan risiko psikososial terkait. "Upah hidup layak" akan membantu memerangi anak dan kerja paksa yang bersumber dari situasi bekerja tetap miskin dan upah rendah.

Jaminan Ketenagakerjaan Universal menyediakan perlindungan dasar yang dapat ditingkatkan melalui perundingan bersama atau hukum dan peraturan. Ini menawarkan titik awal untuk membangun lembaga pasar tenaga kerja inklusif. Bagi banyak pekerja, memperluas cakupan perlindungan tenaga kerja yang menyediakan jalan untuk melakukan transisi dari pekerjaan informal ke pekerjaan formal dengan memastikan mereka menikmati hak-hak dasar pekerja dan keamanan pendapatan.⁴⁶ Bersama dengan landasan perlindungan sosial (lihat bagian 2.1), ini akan memberi jaminan kesejahteraan di tempat kerja dan mendorong aksi yang lebih kuat untuk memerangi kemiskinan. Ini juga memperkuat hubungan kerja⁴⁷ pada saat yang sama memperluas cakupan perlindungan tenaga kerja. Ini adalah aspek kunci dari tenaga kerja yang lebih produktif, memberi manfaat bagi masing-masing perusahaan dan **berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.**

Kami menyerukan Jaminan Ketenagakerjaan Universal termasuk hak-hak dasar pekerja, "upah layak yang memadai", batasan jam kerja dan memastikan tempat kerja yang aman dan sehat.

MEMPERLUAS KENDALI WAKTU

Kami menyerukan langkah-langkah yang dapat menciptakan otonomi waktu kerja yang memenuhi kebutuhan pekerja dan perusahaan.

Secara historis, upaya-upaya telah dilakukan untuk membatasi dan mengurangi jam kerja maksimum, disertai dengan peningkatan produktivitas.⁴⁸ Ini tetap merupakan tujuan kebijakan yang penting.

Teknologi dan perubahan transformatif dalam organisasi kerja menimbulkan tantangan baru bagi penerapan batas-batasnya secara efektif. Teknologi informasi dan komunikasi yang memungkinkan pekerjaan terjadi di mana saja, kapan saja, mengaburkan batas antara waktu kerja dan waktu pribadi dan dapat berkontribusi pada memanjangnya waktu kerja. Dalam era digital, pemerintah dan organisasi pengusaha dan pekerja perlu menemukan cara baru untuk secara efektif menerapkan batas maksimum yang ditetapkan secara nasional pada jam kerja, misalnya dengan menetapkan hak untuk tidak terhubung secara digital. Terlalu banyak pekerja yang terus bekerja dengan jam kerja berlebihan, yang membuat mereka miskin waktu.⁴⁹ Sejumlah besar perempuan di seluruh dunia berjuang untuk menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan perawatan. Banyak pekerja harus bekerja berjam-jam karena rumah tangga mereka miskin atau berisiko jatuh ke dalam kemiskinan jika jam kerja mereka dikurangi. Di ujung lain dari spektrum adalah pekerja yang tidak memiliki pekerjaan yang memadai. Hampir satu dari setiap lima pekerja di dunia dengan jam kerja pendek melaporkan bahwa mereka ingin bekerja lebih banyak.⁵⁰ Bagi banyak dari mereka, jam kerja bisa sangat bervariasi dan tidak dapat diprediksi, tanpa jaminan jumlah jam kerja atau pendapatan yang dibayar per minggu dan dengan sedikit atau tidak memiliki suara terkait (penentuan) waktu kerja mereka.

Pekerja membutuhkan kendali waktu yang lebih besar. Kapasitas untuk melakukan pilihan dan kendali yang lebih besar atas jam kerja mereka akan meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan mereka, serta kinerja individu dan perusahaan.⁵¹ Pemerintah, pengusaha dan pekerja perlu menginvestasikan upaya dalam menyusun pengaturan waktu kerja yang memberikan pilihan kepada pekerja atas penjadwalan, sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk fleksibilitas yang lebih besar. Dialog sosial berfungsi sebagai alat penting untuk membentuk pengaturan waktu kerja inovatif yang disesuaikan dengan kebutuhan pekerja dan pengusaha. Ini akan memungkinkan para pekerja, baik laki-laki maupun perempuan, menjadwalkan waktu mereka sesuai dengan tanggung jawab rumah tangga mereka.

Untuk mengatasi kemiskinan waktu, pemerintah, pengusaha dan pekerja juga perlu mendukung peningkatan produktivitas, khususnya di dunia yang sedang berkembang, sehingga pekerja dapat mempertahankan atau meningkatkan pendapatan mereka, sambil mengurangi jam kerja mereka agar sejalan dengan batasan-batasan maksimum.

Tindakan mendesak diperlukan untuk memastikan martabat bagi orang-orang yang bekerja “menunggu panggilan” sehingga mereka memiliki pilihan nyata untuk fleksibilitas dan kendali atas jadwal mereka.

Kami merekomendasikan adopsi langkah-langkah pengaturan yang tepat yang menyediakan pekerja dengan jaminan (ketetapan) jam minimum dan dapat diprediksi. Langkah-langkah lain harus diperkenalkan untuk mengkompensasi jam tidak tetap melalui pembayaran premi untuk pekerjaan di luar yang sudah ditetapkan dan upah waktu tunggu untuk periode ketika pekerja berdasarkan jam dalam kondisi “menunggu panggilan”.

MEREVITALISASI KETERWAKILAN KOLEKTIF

Kami menyerukan kebijakan publik yang mempromosikan perwakilan kolektif dan dialog sosial.

Pemerintah dan organisasi pengusaha dan pekerja adalah pihak dalam kontrak sosial, yang bertanggungjawab atas desain dan membawakannya melalui dialog sosial. Keterwakilan kolektif pekerja dan pengusaha melalui dialog sosial adalah barang publik yang letaknya ada di jantung demokrasi. Ini harus didorong dan dipromosikan melalui kebijakan publik. Dengan memperluas dan melokalisasi pengambilan keputusan, perwakilan kolektif meningkatkan kualitas dan legitimasi keputusan serta memperkuat komitmen terhadap implementasinya. Ini pada gilirannya memperkuat kemampuan beradaptasi, kelincahan dan ketangguhan perusahaan, pasar tenaga kerja dan ekonomi. Keterwakilan kolektif dan dialog sosial memberikan kemampuan kelembagaan yang diperlukan untuk menavigasi transisi pekerjaan masa depan.

Konsentrasi kekuatan ekonomi dan penurunan kekuatan organisasi pekerja dan perundingan bersama telah berkontribusi pada meningkatnya ketimpangan di dalam negara-negara.⁵² Perubahan kerangka hukum, bersama dengan perubahan dalam organisasi kerja dan masih adanya pekerjaan informal, mempersulit pekerja untuk melakukan pengorganisasian dan mewakili kepentingan kolektif mereka. Perusahaan mikro dan kecil dalam perekonomian informal mungkin kesulitan untuk membuat kepentingan mereka terwakili secara memadai oleh organisasi pengusaha. Perusahaan besar yang dapat memengaruhi kebijakan publik secara langsung mungkin merasa bahwa keterwakilan kolektif kepentingan bisnis memiliki sedikit nilai. Sama halnya legitimasi representatif dari mitra sosial dipertanyakan, demikian juga peran mereka dalam tata kelola kerja dan ketenagakerjaan.

Organisasi pengusaha yang kuat memberikan kekuatan penyeimbang yang mencegah penentuan kebijakan ekonomi oleh beberapa pelaku pasar dominan dan dapat mencegah korupsi. Organisasi pengusaha perlu menyesuaikan layanan mereka dengan perubahan kebutuhan dan memperkuat kapasitas mereka untuk melayani serangkaian kepentingan bisnis yang semakin beragam.⁵³

Mereka perlu menggunakan kekuatan pertemuan mereka untuk membawakan kepentingan yang beragam ke meja perundingan, termasuk perusahaan multinasional besar yang mereka mungkin tidak dihitung sebagai anggota mereka. Tidak ada pengganti untuk kekuatan pertemuan pengusaha nasional dan sektoral dan organisasi bisnis. Organisasi pekerja perlu mengadopsi teknologi pengorganisasian yang inovatif - termasuk penggunaan teknologi digital untuk pengorganisasian tenaga kerja. Pekerja di berbagai tempat kerja dan negara dapat diorganisasi melalui sarana digital dan terlibat dalam bentuk-bentuk baru aksi yang terhubung.⁵⁴ Teknologi digital memberikan organisasi pekerja potensi untuk terhubung dengan pekerja di luar tempat kerja tradisional dan menawarkan layanan baru, seperti penggalian data untuk merancang strategi yang efektif dan berbagi informasi tentang *platform* kerja kerumunan atau portabilitas manfaat. Sementara banyak hal yang bisa diperoleh dari menjalin aliansi secara bersama-sama dengan masyarakat sipil

Kita menyerukan dibuatnya kebijakan publik yang mempromosikan perwakilan kolektif dan dialog sosial

lainnya, tetapi ini bukan merupakan pengganti untuk pengorganisasian pekerja, baik wirausaha perempuan di ekonomi informal, pekerja pedesaan atau pekerja di *platform* kerja digital.

Para pekerja di perekonomian informal sering memperbaiki situasi mereka melalui pengorganisasian, bekerja bersama dengan koperasi dan organisasi berbasis masyarakat.⁵⁵ Organisasi pekerja harus mengadopsi strategi pengorganisasian yang inklusif, memperluas keanggotaan sampai ke pekerja informal.⁵⁶ Ini adalah jalur menuju formalisasi dan alat untuk inklusi.

Ada banyak pilihan yang tersedia untuk pembuat kebijakan dan untuk mitra sosial dalam rangka memperkuat mekanisme dialog dan kemitraan yang memberikan efek pada kontrak sosial. Pilihan-pilihan tersebut dapat diambil sesuai dengan keadaan yang berlaku dan preferensi dari yang bersangkutan. Di tingkat perusahaan, dewan kerja, konsultasi dan pengaturan informasi dan perwakilan pekerja di dewan, semuanya adalah mekanisme yang telah terbukti dapat mengelola tantangan perubahan dan memungkinkan orang untuk memberikan pengaruh terhadap kehidupan kerja mereka. Perundingan bersama merupakan hak mendasar dan alat yang ampuh untuk keberhasilan ekonomi dan keadilan sosial, tidak terkecuali dalam masa perubahan transformasional. Dialog sosial tripartit memungkinkan peluang bagi para mitra kontrak sosial untuk mempertimbangkan masalah sosial yang lebih luas yang membawa perubahan dan memandu respons kebijakan. Kami merekomendasikan agar negara-negara secara aktif mengejar opsi-opsi ini. Dan karena masalah yang ada seringkali melampaui batas-batas nasional, kami membahas rekomendasi yang sama untuk badan-badan regional, perusahaan multinasional dan organisasi serikat pekerja internasional.⁵⁷ Produktivitas rendah, pertumbuhan upah yang stagnan, dan meningkatnya ketimpangan menuntut investasi di lembaga-lembaga penetapan upah di mana kebijakan yang saat ini gagal. Kebijakan pengupahan perlu direvitalisasi melalui aplikasi minimum resmi yang sesuai dan upah yang dirundingkan secara bersama.⁵⁸ Lembaga penetapan upah inklusif yang mencakup ekonomi informal dapat mengubah proses pembangunan dan perbaikan pada mata pencaharian.⁵⁹

Namun, ini tetap mengandaikan adanya syarat dialogue dan perundingan antara aktor independen, dengan Negara sebagai penjamin.⁶⁰ Karena itu kami menekankan perlunya ratifikasi universal dan penerapan semua Konvensi ILO yang mendasar. Semua pekerja - termasuk wiraswasta dan mereka yang berada di ekonomi informal - dan perusahaan harus menikmati kebebasan berserikat dan mendapatkan pengakuan efektif atas hak untuk perundingan bersama.

TEKNOLOGI UNTUK PEKERJAAN YANG LAYAK

Kami menyerukan penggunaan teknologi untuk mendukung pekerjaan yang layak dan pendekatan “manusia-pemegang-kendali” untuk teknologi.

Diskusi tentang teknologi di pekerjaan masa depan cenderung berpusat pada isu-isu penciptaan dan penghancuran lapangan kerja dan kebutuhan untuk pelatihan ulang. Agenda yang berpusat pada manusia membutuhkan perhatian yang sama mendesaknya - dan saling melengkapi - terhadap peran teknologi yang lebih luas dalam memajukan pekerjaan yang layak. Teknologi dapat membebaskan pekerja dari kerja keras; dari kotoran, pekerjaan yang membosankan, bahaya dan kekurangan. Robot kolaboratif, atau cobot, dapat mengurangi stres terkait pekerjaan dan potensi cedera. Tetapi proses yang digerakkan oleh teknologi juga dapat mengakibatkan membludaknya tenaga kerja, pada akhirnya mengasingkan pekerja dan menghambat perkembangan mereka. Otomasi dapat mengurangi kendali dan otonomi pekerja, serta kekayaan konten pekerjaan,

sehingga menghasilkan potensi *de-skilling* (hilangnya keterampilan) dan penurunan kepuasan pekerja. Mewujudkan potensi teknologi di pekerjaan masa depan tergantung pada pilihan mendasar tentang desain pekerjaan, termasuk mengandalkan diskusi terkait “penyesuaian kerja” yang terperinci antara pekerja dan manajemen..⁶¹ Kami juga mendorong pendekatan “manusia pemegang- kendali” untuk kecerdasan buatan yang memastikan bahwa keputusan akhir yang mempengaruhi pekerjaan harus diambil oleh manusia, bukan algoritma. Latihan manajemen algoritmik, pengawasan dan kendali, melalui sensor, perangkat yang dapat dikenakan, dan bentuk pemantauan lainnya, perlu diatur untuk melindungi martabat pekerja. Tenaga kerja bukanlah komoditas; juga bukan robot.

Teknologi, termasuk kecerdasan buatan, robotika dan sensor, menghadirkan peluang yang tak terhitung jumlahnya untuk meningkatkan pekerjaan: ekstraksi pengetahuan melalui penggunaan penambahan data dapat membantu administrasi tenaga kerja untuk mengidentifikasi sektor-sektor berisiko tinggi dan meningkatkan sistem pengawasan tenaga kerja; teknologi digital seperti aplikasi dan sensor dapat memudahkan perusahaan dan mitra sosial untuk memantau kondisi kerja dan kepatuhan hukum ketenagakerjaan dalam rantai pasokan; Teknologi blockchain - yang menyediakan transparansi dan keamanan melalui blok terenkripsi dan pangkalan data terdesentralisasi - dapat memastikan pembayaran upah minimum dan memfasilitasi portabilitas keterampilan (skill) dan perlindungan sosial bagi pekerja migran, atau pembayaran jaminan sosial bagi mereka yang bekerja pada platform tenaga kerja digital. Pemerintah dan organisasi pekerja dan pengusaha perlu berinvestasi untuk menginkubasi, menguji, dan menyebarkan teknologi digital dalam mendukung pekerjaan yang layak.

Pada saat yang sama, teknologi digital juga menciptakan tantangan baru pada penerapan perlindungan tenaga kerja yang efektif. Platform tenaga kerja digital⁶² memberikan sumber pendapatan baru bagi banyak pekerja di berbagai belahan dunia, namun sifat pekerjaan yang tersebar di berbagai wilayah hukum internasional membuat sulitnya pemantauan terhadap kepatuhan atas undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku.

Pekerjaan ini kadang-kadang dibayar dengan buruk, seringkali di bawah upah minimum yang berlaku dan tidak ada mekanisme resmi untuk mengatasi perlakuan tidak adil.⁶³ Seperti yang kita perkirakan bentuk pekerjaan ini akan berkembang di masa depan, kami merekomendasikan pengembangan sistem tata kelola internasional untuk tenaga kerja platform digital yang menetapkan dan mengharuskan platform (dan klien mereka) untuk menghormati hak dan perlindungan minimum tertentu. Konvensi Ketenagakerjaan Maritim, 2006 (MLC, 2006), yang pada dasarnya merupakan undang-undang Perburuhan global bagi pelaut, bisa menjadi sumber inspirasi dalam mengatasi tantangan pekerja, pengusaha, platform dan klien yang beroperasi di wilayah hukum yang berbeda.

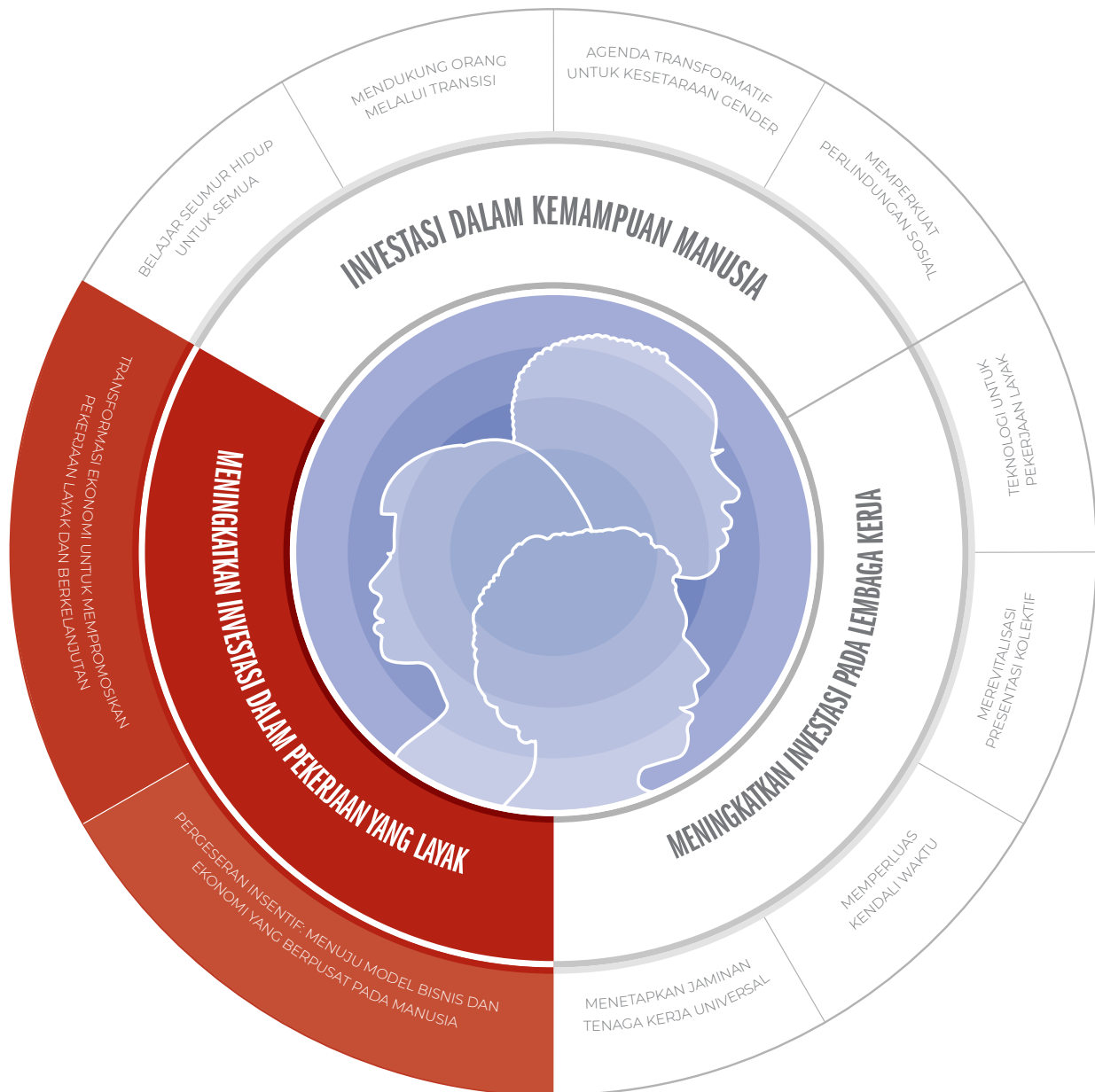
Teknologi baru menghasilkan sejumlah besar data tentang pekerja. Ini menimbulkan risiko bagi privasi pekerja. Mungkin ada konsekuensi lain, tergantung pada bagaimana data digunakan. Algoritma yang digunakan untuk pencocokan pekerjaan dapat mereproduksi bias dan prasangka historis, misalnya. Regulasi perlu dikembangkan untuk mengatur penggunaan data dan akuntabilitas algoritmik di

Kami menyerukan penggunaan teknologi untuk mendukung pekerjaan yang layak dan pendekatan “manusia-pemegang kendali” untuk teknologi.

dunia kerja. Perusahaan perlu memastikan adanya kebijakan tentang transparansi dan perlindungan data sehingga pekerja tahu apa yang dilacak. Pekerja harus diberi tahu tentang pemantauan yang dilakukan di tempat kerja dan batasan harus diberlakukan pada pengumpulan data yang mungkin memicu diskriminasi, seperti pada keanggotaan serikat pekerja. Pekerja harus memiliki akses ke data mereka sendiri, serta hak untuk menyerahkan informasi itu kepada perwakilan atau otoritas regulator mereka.

Kami merekomendasikan agar pemerintah dan organisasi pengusaha dan organisasi pekerja memantau dampak teknologi baru pada pekerjaan, mengarahkan perkembangannya dengan cara yang menghormati martabat pekerja dan mempertimbangkan penerapan peraturan baru dalam hal ini.

2.3 Meningkatkan investasi dalam pekerjaan yang layak dan berkelanjutan



Transformasi ekonomi besar sedang berlangsung, yang melibatkan teknologi baru, perubahan demografis dan perubahan iklim, akan memiliki efek yang mengganggu dan transformatif pada ekonomi kita dan saat ini sedang berjalan. Pilar ketiga dari agenda kita yang berpusat pada manusia membutuhkan investasi besar yang membentuk dan memandu transformasi ini untuk menciptakan pekerjaan yang layak. Pemerintah dan organisasi pengusaha dan pekerja harus berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan yang penting ini.

Negara-negara sekarang ini harus memprioritaskan investasi jangka panjang dan berkelanjutan yang mendukung pembangunan manusia dan melindungi planet ini. Aturan baru, insentif bisnis, dan target kebijakan ekonomi dapat mengarahkan investasi lebih baik ke lingkungan ekonomi yang memajukan pekerjaan yang layak, kesetaraan gender, dan pembangunan berkelanjutan, pada saat yang sama memberikan landasan untuk kegiatan bernilai tambah tinggi. Tujuan keseluruhan adalah untuk berinvestasi dalam „pekerjaan yang layak dan berkelanjutan“, sebuah istilah yang kami gunakan untuk jalur pertumbuhan dan pengembangan yang berpusat pada manusia dalam rangka memberikan pekerjaan yang layak bagi semua.⁶⁴

TRANSFORMASI EKONOMI UNTUK MEMPROMOSIKAN PEKERJAAN YANG LAYAK DAN BERKELANJUTAN

Kami menyerukan insentif untuk promosi investasi di bidang-bidang utama yang mempromosikan pekerjaan yang layak dan berkelanjutan.

Dalam Agenda 2030, masyarakat internasional telah menganut tujuan pekerjaan penuh dan pekerjaan yang layak untuk semua; negara-negara sekarang ini berupaya untuk mencapai tujuan itu sesuai dengan rencana nasional yang telah mereka kembangkan. Dalam konteks ini, kami sangat merekomendasikan investasi di bidang ekonomi yang memiliki kepentingan strategis dalam memenuhi kebutuhan global yang tak terhindarkan dan mengambil keuntungan dari peluang menarik untuk pekerjaan yang layak dan berkelanjutan.

Ekonomi perawatan dapat menghasilkan lebih dari 475 juta pekerjaan di seluruh dunia pada tahun 2030.⁶⁵ Investasi dalam perawatan memenuhi kebutuhan sosial yang mendesak untuk mengatasi penuaan penduduk yang cepat di banyak negara dan membuka jalan untuk kemajuan menuju kesetaraan gender.⁶⁶ Transformasi ekonomi perawatan tergantung pada investasi publik dalam layanan perawatan berkualitas, kebijakan pekerjaan yang layak untuk pekerja perawatan, dukungan pekerja perawatan yang tidak dibayar yang ingin kembali ke pekerjaan yang dibayar dan penilaian kembali dan formalisasi pekerjaan perawatan yang dibayar.⁶⁷ Teknologi baru dapat meningkatkan kondisi kerja serta jangkauan dan pemberian layanan.

Tindakan yang diperlukan untuk memitigasi perubahan iklim tentu akan memiliki dampak transformatif pada dunia kerja. Kami tidak meremehkan skala disrupsi pada bisnis dan pekerja yang akan disebabkan oleh transformasi ini.⁶⁸ Tetapi strategi adaptasi yang dirancang dengan hati-hati memiliki potensi dampak ketenagakerjaan yang positif melalui transisi yang adil bagi semua aktor di dunia kerja (lihat bagian 2.1).⁶⁹ Berinvestasi

lebih banyak dalam ekonomi hijau dapat memajukan masa depan kerja yang inklusif, karena degradasi lingkungan secara tidak proporsional mempengaruhi populasi yang rentan dan negara-negara berpenghasilan rendah.⁷⁰ Investasi besar dan peluang inovasi menunggu energi terbarukan dan konstruksi serta penguatan lingkungan yang berkelanjutan, dengan penciptaan lapangan kerja yang signifikan dan dampak pelatihan ulang.⁷¹ Perusahaan mikro, kecil dan menengah adalah mitra penting dalam merancang adaptasi lokal terhadap perubahan iklim.

Ekonomi pedesaan menyumbang melebihi dua dari lima pekerja dunia.⁷² Banyak yang hidup dalam kemiskinan dan informalitas, bergantung pada pertanian skala kecil untuk mata pencaharian mereka. Namun investasi strategis dalam ekonomi pedesaan telah tertinggal. Membalikkan tren ini dan mencapai pekerjaan yang layak dan berkelanjutan membutuhkan tindakan segera. Ini termasuk memperkuat hak penguasaan tanah, memberdayakan perempuan, meningkatkan akses atas kredit dan asuransi dan menetapkan langkah-langkah untuk harga pertanian yang adil dan stabil demi ketahanan pangan.⁷³

Meningkatkan dan memodernisasi pertanian subsisten skala kecil akan membuat kemajuan besar dalam mengentaskan orang keluar dari kemiskinan dan membantu negara-negara menuai manfaat pertanian yang diperlukan untuk transformasi ekonomi. Ini harus diprioritaskan dengan mengintegrasikan petani kecil, banyak di antaranya adalah perempuan, ke dalam rantai nilai agribisnis di tingkat nasional, regional dan internasional, dengan memberikan kaitan bolak balik antara pertanian, industri dan jasa, serta melalui inisiatif pemerintah untuk menyediakan mereka akses ke kredit agar dapat memanfaatkan peluang rantai nilai.⁷⁴

Ekonomi pedesaan rentan terhadap perubahan iklim dan merupakan salah satu kontributor terbesar emisi gas rumah kaca. Ada kebutuhan mendesak untuk mempromosikan akses ke energi bersih, terjangkau, dan terbarukan di daerah pedesaan. Memberdayakan segala sesuatu mulai dari ponsel hingga irigasi tetes akan melepaskan potensi teknologi digital untuk membantu pekerja pedesaan mengakses layanan ekstensi seluler dan *mobile banking*, serta *e-ritel* dan *e-hospitality*.⁷⁵

Dua pendekatan yang saling melengkapi dapat memfasilitasi pengembangan pertanian berkelanjutan. Pertama, kebijakan bertarget yang mendorong petani untuk menghasilkan campuran tanaman komersial dan tanaman pangan akan membantu menghasilkan ketahanan pangan dan mata pencaharian yang layak. Kedua, investasi dalam infrastruktur hijau akan memfasilitasi adopsi teknik produksi ekologis.⁷⁶

Pada akhirnya, apa pun bidang investasi ekonomi yang dipilih suatu negara, infrastruktur fisik, digital dan sosial berkualitas tinggi, termasuk layanan publik berkualitas tinggi, merupakan prasyarat mendasar.⁷⁷ Jaringan transportasi yang tidak memadai membatasi mobilitas tenaga kerja, menghambat perdagangan, dan memperburuk kesenjangan perkotaan-pedesaan; perumahan yang tidak memadai dan kurang lancar meningkatkan risiko kecelakaan dan kesehatan yang buruk; sekolah, akademi teknis, dan lembaga

Kami menyerukan insentif untuk promosi investasi di bidang-bidang utama yang mempromosikan pekerjaan yang layak dan berkelanjutan.

pelatihan kejuruan yang berkualitas buruk membuat sulit untuk menghasilkan generasi berbakat baru; dan di negara-negara berkembang, kurangnya layanan dasar seperti air, energi, sanitasi dan perawatan kesehatan meningkatkan beban perempuan dan mengurangi partisipasi mereka dalam pasar tenaga kerja.

Mengarahkan lebih banyak investasi ke infrastruktur digital menghasilkan banyak keuntungan. Menutup kesenjangan digital, terutama dengan mempromosikan konektivitas digital universal dan akses ke ponsel, merupakan hal mendasar bagi bisnis dan agenda pembangunan suatu negara dan melengkapi kebijakan industri yang berupaya mengembangkan layanan bernilai tambah tinggi. Investasi dalam infrastruktur digital mendukung negara-negara berkembang dan sedang naik untuk berpartisipasi dalam rantai nilai global yang diaktifkan secara digital.⁷⁸ Investasi infrastruktur juga dapat menambah bahan bakar terhadap ekonomi kreatif suatu negara, yang memiliki potensi kuat pada pekerjaan yang berketerampilan tinggi, profesional dan memuaskan, serta berisiko rendah untuk otomatisasi.⁷⁹

Pendanaan investasi pada skala yang dibutuhkan dapat dicapai melalui sektor swasta yang berkembang dan mobilisasi sumber daya domestik yang dihasilkannya. Mencegah kebocoran sumber daya melalui transfer keuangan ilegal sangat penting untuk agenda ini. Sumber pembiayaan eksternal, baik bantuan pembangunan resmi maupun investasi asing langsung, memiliki peran pelengkap dan katalis. Hal ini perlu dibarengi dengan perlindungan demi mencegah hutang berlebih yang akan menempatkan keberlanjutan pembangunan dalam bahaya serius. Negara-negara berkembang mungkin membutuhkan bantuan untuk mencapai keberlanjutan hutang jangka panjang.⁸⁰ Kebangkitan kembali pembiayaan pembangunan dapat mendukung investasi strategis di sektor-sektor prioritas. Bank pembangunan multilateral atau nasional dan inisiatif keuangan campuran dapat mengurangi hambatan pada investasi infrastruktur.

PERGESERAN INSENTIF: MENUJU MODEL BISNIS DAN EKONOMI YANG BERPUSAT PADA MANUSIA

Kami menyerukan pembentukan kembali struktur insentif bisnis dan untuk indikator tambahan kemajuan menuju kesejahteraan, kelestarian lingkungan dan kesetaraan.

Agenda investasi ini perlu didukung oleh iklim bisnis yang mendukung dan insentif untuk pembiayaan jangka panjang. Karena itu kami menyerukan keselarasan yang lebih baik dari lingkungan yang memungkinkan untuk kesuksesan bisnis dengan kondisi untuk implementasi agenda yang berpusat pada manusia. Sektor swasta memiliki peran penting dalam mewujudkan agenda ini sepenuhnya.

Ada kebutuhan untuk mengeksplorasi langkah-langkah inovatif yang mengharuskan perusahaan memperhitungkan dampak - positif dan negatif - dari kegiatan mereka terhadap lingkungan dan masyarakat di mana mereka beroperasi. Namun, kondisi pasar keuangan memberikan tekanan kuat pada bisnis untuk memenuhi target keuangan jangka pendek dan harapan pemegang saham. Dengan insentif yang sangat diarahkan pada pemberian manfaat jangka pendek, perusahaan dapat menemukan kesulitan untuk terlibat dalam perencanaan jangka panjang dan strategi investasi yang pada akhirnya akan lebih kondusif bagi daya saing, pertumbuhan dan keberhasilan mereka serta keselarasan kegiatan mereka dengan agenda yang berpusat pada manusia. Karena itu kami melihat kebutuhan yang kuat untuk pengembangan insentif berbasis pasar untuk membantu mempromosikan penyelarasan tersebut.

Banyak perusahaan telah menggunakan pendekatan ini. Diperlukan dua jenis perubahan dalam tata kelola dan perilaku perusahaan.⁸¹ Perubahan pertama adalah memperluas perwakilan pemangku kepentingan, membuat perusahaan lebih bertanggungjawab terhadap kepentingan sosial dan masyarakat yang lebih luas. Ini dapat melibatkan pelembagaan dewan penasehat pemangku kepentingan, atau membentuk perwakilan pemangku kepentingan pada badan regulator keuangan, di antara langkah-langkah lainnya. Perubahan kedua adalah menetapkan insentif untuk kesuksesan jangka panjang. Ini dapat, misalnya, melibatkan penghentian persyaratan untuk pelaporan keuangan triwulanan. Gagasan lain yang dibahas termasuk insentif untuk pemegang saham jangka panjang dan pelaporan *bottom line* (hasil) yang lebih inklusif.

Komunitas investasi - dan dana pensiun khususnya - juga memiliki peran kunci. Instrumen inovatif untuk investasi sosial dan lingkungan yang bertanggungjawab, didukung oleh persyaratan transparansi dalam pelaporan perusahaan dan kerangka kerja peraturan yang sesuai, menawarkan potensi nyata untuk meningkatkan skala inisiatif penting yang telah diambil.

Penerapan kebijakan fiskal yang adil secara efektif adalah kunci untuk membiayai investasi pada pekerjaan yang layak dan berkelanjutan. Sistem perpajakan harus adil dan konsisten dengan promosi pekerjaan yang layak, pertumbuhan ekonomi dan pengembangan usaha dan pengambilan pajak harus cukup untuk memenuhi ambisi agenda yang berpusat pada manusia.⁸² Kami mengakui dan mendorong kerja penting yang sedang berjalan di berbagai forum internasional untuk memperkuat kerja sama internasional dalam memerangi penggelapan pajak dan untuk meningkatkan transparansi.⁸³

Dalam hal ini, ada tantangan khusus dan berkembang dari ekonomi digital dalam memastikan bahwa perusahaan dengan model bisnis yang sangat digital membayar bagian pajak yang adil. Upaya untuk mengatasi erosi dasar dan pengalihan keuntungan adalah penting dalam hal ini. Peningkatan pendapatan yang didapat dari kepatuhan terhadap rezim fiskal yang tepat menawarkan peluang penting untuk membiayai dana digital guna mengatasi tantangan kesenjangan digital. Kami juga merasakan keprihatinan yang kuat tentang kekuatan yang terkonsentrasi di antara perusahaan teknologi saat ini dan mendukung upaya internasional untuk mempromosikan lebih banyak kompetisi pada inovasi dan pengembangan usaha yang lebih sesuai dengan tujuan sosial.⁸⁴

Mengukur kemajuan ekonomi dan sosial semata-mata atas dasar tradisional produk domestik bruto (PDB) memiliki keterbatasan.⁸⁵ Ini karena PDB hanya mengukur nilai moneter barang dan jasa yang diproduksi oleh orang dan unit ekonomi, termasuk pengeluaran pemerintah. Ini adalah tolok ukur yang tidak lengkap dari penciptaan nilai dan, jika ini saja yang diambil, maka indikator keberhasilan kebijakan menjadi kurang. Karena itu kami bergabung dengan banyak seruan untuk indikator dalam melengkapi PDB yang akan mendorong, dan lebih akurat melacak kemajuan dalam agenda yang berpusat pada manusia.

Kami menyerukan pembentukan kembali struktur insentif bisnis dan untuk indikator tambahan kemajuan menuju kesejahteraan, kelestarian lingkungan dan kesetaraan.

Kami merekomendasikan pengembangan dan penggunaan indikator pekerjaan tidak dibayar yang dilakukan untuk melayani rumah tangga dan masyarakat.⁸⁶ Ini akan memberikan ukuran komprehensif dari nilai keseluruhan pekerjaan yang dilakukan dalam masyarakat dan akan memungkinkan pemerintah untuk mengembangkan kebijakan yang mendukung sektor tenaga kerja yang dibayar dan tidak dibayar serta ekonomi perawatan pada khususnya.⁸⁷ Kami lebih lanjut merekomendasikan indikator yang menangkap eksternalitas kegiatan ekonomi, terutama eksternalitas lingkungannya termasuk biaya pembersihan dan perawatan kesehatan. Akhirnya, kami merekomendasikan pengembangan indikator atau indikator untuk mengukur dimensi distribusi dan pemerataan pertumbuhan ekonomi, yang akan mencakup pertumbuhan pendapatan rumah tangga dan akses ke pendidikan, kesehatan dan perumahan.⁸⁸

Tabel 2. Agenda yang berpusat pada manusia

Meningkatkan investasi dalam kemampuan orang

1. Mengakui **hak universal untuk belajar seumur hidup** dan membangun sistem pembelajaran seumur hidup yang efektif yang memungkinkan orang untuk memperoleh keterampilan (skill), peningkatan keterampilan (upskill), dan keterampilan ulang (reskill) sepanjang perjalanan hidup mereka.
2. Meningkatkan investasi dalam lembaga, kebijakan, dan strategi yang akan **mendukung orang melalui transisi pekerjaan masa depan**, membangun jalur bagi kaum muda memasuki pasar tenaga kerja, memperluas pilihan bagi pekerja yang lebih tua agar tetap aktif secara ekonomi dan mempersiapkan pekerja secara proaktif untuk transisi pasar tenaga kerja.
3. Menerapkan **agenda transformatif dan terukur untuk kesetaraan gender** dengan memastikan tanggung jawab yang sama antara laki-laki dan perempuan, memastikan akuntabilitas untuk kemajuan, memperkuat perwakilan kolektif perempuan, menghilangkan diskriminasi berbasis gender dan mengakhiri kekerasan dan pelecehan di tempat kerja.
4. Memperkuat sistem perlindungan sosial untuk **menjamin cakupan universal perlindungan sosial dari lahir hingga usia tua** untuk pekerja dalam segala bentuk pekerjaan, termasuk wirausaha, berdasarkan pada pembiayaan berkelanjutan dan prinsip-prinsip solidaritas dan pembagian risiko.

Meningkatkan investasi dalam lembaga kerja

5. **Menetapkan Jaminan Ketenagakerjaan Universal** yang menyediakan dasar perlindungan tenaga kerja untuk semua pekerja, yang mencakup hak-hak dasar pekerja, "upah layak yang memadai", batasan jam kerja dan memastikan tempat kerja yang aman dan sehat.
6. **Memperluas kendali waktu** dengan menyusun pengaturan waktu kerja yang memberi pekerja lebih banyak pilihan untuk penjadwalan dan jam kerja guna menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sesuai dengan kebutuhan perusahaan terkait fleksibilitas yang lebih besar, serta jam minimum yang dijamin.
7. Secara aktif **mempromosikan perwakilan kolektif pekerja dan pengusaha dan dialog sosial** melalui kebijakan publik.
8. **Memanfaatkan dan mengelola teknologi untuk mendukung pekerjaan yang layak** dan mengadopsi pendekatan „manusia-memegang-kendali“ untuk teknologi.

Meningkatkan investasi dalam pekerjaan yang layak dan berkelanjutan

9. Menciptakan insentif untuk **mempromosikan investasi** di bidang-bidang utama bagi pekerjaan yang layak dan berkelanjutan.
10. Membentuk kembali **struktur insentif bisnis untuk mendorong investasi jangka panjang** dalam ekonomi riil dan **mengembangkan indikator tambahan kemajuan menuju kesejahteraan**, kelestarian lingkungan, dan kesetaraan.



MENGAMBIL TANGGUNG JAWAB



3. MENGAMBIL TANGGUNG JAWAB

Ada perbedaan mencolok antara tingkat perubahan transformatif yang sedang berlangsung di dunia kerja dan tingkat kesiapan kita untuk mengelolanya sehingga manfaatnya dimaksimalkan dan dibagikan secara adil. Tidak adanya tindakan yang meyakinkan untuk mengantisipasi dan membentuk perubahan dalam rangka memenuhi tujuan yang disepakati, menimbulkan bahaya ketidakseimbangan yang akan memicu ketidakpastian dan mempolarisasi pendapat antara mereka yang melihat diri mereka sebagai pemenang di pekerjaan masa depan dan mereka yang, dengan jumlah lebih banyak, takut bahwa mereka hanya akan menjadi pecundang.

Faktanya, sistem internasional telah mengambil langkah besar ke arah tindakan tersebut dengan adopsi pada 2015 dari Agenda 2030. Ini menetapkan cetak biru yang komprehensif untuk pembangunan global pada dasawarsa berikutnya dan merupakan tujuan bersama untuk menggalang reformasi sistem PBB. Kami percaya bahwa rekomendasi dalam laporan kami dapat memberikan kontribusi penting untuk mewujudkan Agenda 2030, khususnya Sasaran 8 tentang pekerjaan yang layak dan pertumbuhan ekonomi.

Kami menyerukan kepada semua pemangku kepentingan untuk bertanggung jawab dalam membangun pekerjaan masa depan yang kita inginkan. Tindakan yang mendesak dan penuh tekad, secara nasional dan internasional, akan membuat perubahan jika dapat membuka komitmen nyata dan lembaga pemerintah, organisasi pengusaha dan pekerja dan lembaga internasional, bekerja sama pada tingkat kepercayaan yang lebih tinggi, tujuan bersama dan koherensi daripada yang ada saat ini.

MENGHIDUPKAN KEMBALI KONTRAK SOSIAL

Kami menyerukan ditetapkannya penguatan kembali kontrak sosial, yang penting dalam mencapai keadilan sosial yang telah kami soroti sepanjang laporan kami. Sementara prinsip-prinsip yang mendasari kontrak sosial bersifat universal, cakupan kontrak sosial belum cukup inklusif. Kami berharap untuk melihat komitmen ulang yang eksplisit terhadap kontrak sosial inklusif di seluruh dunia, berdasarkan pada pemahaman kolektif bahwa sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap pertumbuhan dan kemakmuran, orang-orang harus mendapatkan perlindungan dari adanya perubahan yang melekat dalam ekonomi pasar dan hak-hak mereka harus dihormati. Tanggung jawab mendesak dari para pelaku dunia kerja adalah untuk bersatu membentuk pekerjaan masa depan yang memenuhi aspirasi bersama mereka. Ini juga merupakan tanggung jawab generasi mendatang. Agar berhasil, upaya tersebut menuntut solidaritas di antara orang-orang, generasi, negara, dan organisasi internasional.

Perubahan transformatif akan menandai kehidupan kerja anak muda yang sekarang memasuki pasar tenaga kerja. Kita perlu memperlengkapi mereka secara individu dengan peluang terbaik agar berhasil mengarungi transisi yang ada dan untuk mempersiapkan masyarakat kita secara kolektif dapat mengambil keuntungan penuh dari peluang tersebut.

Kami merekomendasikan bahwa semua negara menetapkan strategi nasional untuk pekerjaan masa depan, mengandalkannya pada lembaga-lembaga yang ada untuk dialog sosial atau, jika perlu, membangun yang baru. Strategi-strategi ini harus melaksanakan rekomendasi dalam laporan, menanggapi keadaan nasional tertentu.

Mencapai dialog inklusif berarti menjangkau, di satu sisi, ke berbagai realitas perusahaan, tempat kerja dan komunitas lokal dan, di sisi lain, melintasi batas-batas untuk menangkap dimensi internasional dari debat dan kemajuan yang saling menyuburkan.

TANGGUNG JAWAB ILO

Komisi kami adalah independen dan kami sendiri yang bertanggungjawab atas laporan dan rekomendasi kami. Namun demikian, kami menyadari bahwa laporan tersebut akan dikirimkan untuk diskusi pada Konferensi Perburuhan Internasional Seratus Tahun pada bulan Juni 2019 dan akan diperdebatkan secara nasional di acara-acara Seratus tahun ILO yang akan diselenggarakan oleh Negara-negara anggota sepanjang tahun. Oleh karena itu, kami menawarkan rekomendasi berikut tentang tanggung jawab spesifik ILO, menekankan bahwa ILO harus tetap setia kepada, dan dipandu oleh, mandat normatif yang sangat berbasis hak, dan sepenuhnya menghormati karakter tripartitnya.

Kami merekomendasikan agar ILO menerapkan pengaturan kelembagaan yang memungkinkannya menjadi titik fokus dalam sistem internasional untuk pengembangan dan analisis kebijakan komparatif dari strategi kerja masa depan nasional. Kami selanjutnya merekomendasikan bahwa ILO harus mempromosikan koordinasi di antara semua lembaga multilateral yang relevan dalam rangka menyusun dan melaksanakan agenda yang berpusat pada manusia yang ditetapkan dalam laporan kami.

Kami merekomendasikan agar ILO memberikan prioritas tinggi pada tantangan utama perubahan transformasional di tempat kerja. Perlu mengevaluasi standarnya dan memastikan bahwa standar-standarnya tetap mutakhir, relevan dan mendapatkan pengawasan yang memadai. Yang terpenting, kami melihat peran strategis ILO dalam memperdalam pemahaman tentang bagaimana proses digitalisasi dan otomatisasi terus memengaruhi dunia kerja, untuk mengelolanya demi keuntungan semua orang. Ini termasuk evaluasi efek teknologi baru pada desain kerja dan kesejahteraan pekerja.

Secara khusus, kami merekomendasikan ILO untuk membangun laboratorium inovasi tentang teknologi digital yang dapat mendukung pekerjaan yang layak. Laboratorium ini akan menguji coba dan memfasilitasi adaptasi dan adopsi teknologi untuk mendukung pengusaha, pekerja dan pengawasan ketenagakerjaan dalam memantau kondisi kerja dan akan memberikan pelatihan dan dukungan tentang cara menganalisis dan menggunakan data yang dikumpulkan. Dan, karena perubahan teknologi adalah proses yang berkelanjutan, bukan hanya satu peristiwa, maka kami menyarankan bahwa ILO membentuk kelompok pemantau ahli untuk melacak jalur inovasi dan memberi saran tentang bagaimana organisasi harus mengatasi tantangan kebijakan yang dihasilkan.

Kami merekomendasikan agar ILO memberikan perhatian khusus pada universalitas mandatnya. Ini berarti meningkatkan kegiatannya untuk memasukkan (inklusi) mereka yang secara historis terus dikecualikan (eksklusi) dari keadilan sosial dan pekerjaan yang layak,

terutama pekerja informal. Ini juga menyiratkan tindakan inovatif untuk mengatasi keragaman situasi yang berkembang di mana pekerjaan dilakukan, khususnya fenomena yang muncul dari pekerjaan yang dimediasi secara digital dalam ekonomi *platform*. Kami memandang jaminan tenaga kerja universal sebagai alat yang tepat untuk menghadapi tantangan-tantangan ini dan merekomendasikan agar ILO memberikan perhatian mendesak pada cara pelaksanaannya.

TANGGUNG JAWAB DAN TANTANGAN DARI SISTEM MULTILATERAL

Pada saat yang sama ketika perdebatan tentang pekerjaan masa depan telah menjadi pusat perhatian, sistem multilateral menghadapi pertanyaan serius tentang efektivitas dan legitimasinya. Keduanya bukan kebetulan. Multilateralisme berada di bawah tekanan seperti ini justru karena keraguan mengenai kemampuannya untuk memberikan respons yang kredibel terhadap tantangan global saat itu. Menunjukkan bahwa dengan bekerja bersama dalam koherensi penuh, sistem ini mampu memberikan respons yang akan banyak membantu untuk memenangkan kembali dukungan politik yang diperlukan agar dapat beroperasi secara maksimal.

Kami sangat merekomendasikan bahwa semua organisasi yang relevan dalam sistem multilateral mengeksplorasi cara-cara untuk memperkuat kerja bersama substantif dalam rangka mengimplementasikan rekomendasi yang disajikan dalam laporan ini. Kami mendapatkan dorongan dalam rekomendasi ini dengan pengetahuan bahwa konstitusi dan mandat organisasi sistem PBB, lembaga Bretton Woods dan Organisasi Perdagangan Dunia (WTO) mencerminkan tujuan yang saling melengkapi dan kompatibel. Mandat mereka saling terkait dan saling menguatkan dan sinergi yang dibangun perlu dieksplorasi lebih baik.

Kami merekomendasikan khususnya pembentukan hubungan kerja yang lebih sistemik dan substantif antara WTO, lembaga Bretton Woods dan ILO. Ada hubungan yang kuat, kompleks dan krusial antara kebijakan perdagangan, keuangan, ekonomi dan sosial. Keberhasilan agenda pertumbuhan dan pembangunan yang berpusat pada manusia yang kami usulkan sangat bergantung pada koherensi di seluruh bidang kebijakan ini. Kebijakan perdagangan dan keuangan merupakan sarana penting bagi kesejahteraan materi dan pengembangan spiritual orang melalui pekerjaan yang layak.

Dengan logika yang sama, kami merekomendasikan kerja sama internasional yang lebih besar di bidang-bidang terkait pekerjaan tertentu. Tindakan multilateral dan internasional perlu menjamin kontrak sosial. Sebagai contoh, pada saat dilakukannya publikasi laporan kami, sistem PBB akan secara resmi mengadopsi Global Compacts tentang Migrasi Aman, Tertib dan Teratur dan tentang Pengungsi. Ini akan membuka peluang baru untuk membangun kerja sama yang lebih luas di seluruh sistem migrasi dan akses para pengungsi ke pasar tenaga kerja. Demikian pula, Prinsip-Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia, yang diadopsi pada Juni 2011, memberikan kerangka kerja global yang didukung secara luas untuk mencegah dan mengatasi dampak buruk hak asasi manusia yang terkait dengan aktivitas bisnis. Kerangka kerja ini dapat dimanfaatkan untuk promosi yang lebih luas dari kontribusi positif bisnis terhadap proses dan tujuan yang telah kami tetapkan.

Dengan arah yang sama, kami merekomendasikan agar ILO melanjutkannya dengan Organisasi Kesehatan Dunia dan dengan UNESCO, masing-masing, untuk memberikan efek pada rekomendasi Komisi tentang keselamatan dan kesehatan kerja dan pembelajaran seumur hidup.

KOMENTAR TERAKHIR

Komisi melihat laporan yang dibuatnya hanya sebagai awal dari perjalanan. Kami berharap bahwa perjalanan ini akan diteruskan, dengan partisipasi seluas mungkin, secara nasional dan internasional.

Tugas kami adalah mengidentifikasi apa yang kami yakini sebagai tantangan utama untuk pekerjaan di masa depan dan untuk merekomendasikan cara mengatasinya. Kami tahu bahwa pertanyaan-pertanyaan ini juga sedang diperiksa di tempat lain dan kami tidak berharap bahwa pandangan kami akan menjadi satu-satunya yang didengar.

Tapi kami yakin akan dua hal. Pertama, bahwa karena ini menyatukan pemerintah, pengusaha dan pekerja di dunia dan juga karena mandatnya, ILO sangat cocok untuk bertindak sebagai kompas dan panduan dalam perjalanan ini. Kedua, bahwa apa pun manfaat dari laporan kami, isu-isu yang kami diminta untuk mempertimbangkan adalah hal yang penting. Isu-isu ini penting bagi orang di mana pun di planet kita dan ini juga penting bagi planet itu sendiri. Meskipun isu-isu ini sulit, akan berisiko untuk mengabaikannya; dan jika kita dapat memberikan jawaban yang baik, kita akan membantu membuka pemandangan baru yang luar biasa bagi generasi mendatang di tempat kerja.

CATATAN

- 1 Komisi memeriksa banyak analisis dan prediksi tentang kemungkinan dampak inovasi teknologi pada pekerjaan di masa depan. Pertanyaan ini mendominasi sebagian besar perdebatan tentang pekerjaan di masa depan dan perkiraan yang berbeda dari jumlah pekerjaan yang akan dibuat dan dihancurkan (lihat Ernst, Merola dan Samaan, 2018). Komisi memutuskan untuk tidak melakukan pemodelan simulasi lebih lanjut mengenai topik ini.
- 2 Merkel, 2018.
- 3 Pekerjaan yang layak mengacu pada peluang untuk pekerjaan yang produktif dan memberikan penghasilan yang adil; keamanan di tempat kerja dan perlindungan sosial bagi keluarga; prospek yang lebih baik untuk pengembangan pribadi dan integrasi sosial; kebebasan bagi orang untuk mengungkapkan persoalan mereka, berorganisasi dan berpartisipasi dalam keputusan yang memengaruhi kehidupan mereka; dan persamaan kesempatan dan perlakuan untuk semua perempuan dan laki-laki. Agenda Pekerjaan Layak memiliki empat prioritas strategis: mempromosikan pekerjaan; mengembangkan dan meningkatkan langkah-langkah perlindungan sosial; mempromosikan dialog sosial dan tripartisme; dan menghormati, mempromosikan, dan mewujudkan prinsip dan hak mendasar di tempat kerja. Lihat Deklarasi ILO untuk Keadilan Sosial untuk Globalisasi yang Adil, 2008.
- 4 Dua miliar pekerja (1.983 juta), mewakili 61,2 persen dari penduduk dunia yang bekerja. Lihat ILO, 2018a, hlm. 13.
- 5 ILO, 2018b, hal. 8.
- 6 Diperkirakan 40,3 juta orang menjadi korban perbudakan modern pada tahun 2016; hampir seperempatnya berusia di bawah 18 tahun (ILO, 2017a).
- 7 ILO, 2017b, hal. 2; Messenger, 2018, hlm. 3.
- 8 ILO, 2016.
- 9 Bukti untuk ekonomi berpenghasilan tinggi menunjukkan bahwa sebagian besar telah mengalami pemisahan pertumbuhan upah rata-rata riil dari pertumbuhan produktivitas, menjelaskan mengapa bagian pendapatan untuk tenaga kerja (bagian dari kompensasi tenaga kerja dalam PDB) di banyak negara masih jauh di bawah angka awal 1990-an. (ILO, 2018d; OECD, 2018). Menambah ke dalam teka-teki analitis adalah kekhawatiran bahwa ukuran produktivitas kita di zaman kecerdasan buatan dan otomatisasi semakin cenderung tidak sinkron dengan pengalaman ekonomi secara umum. Hal ini terutama disebabkan oleh peran „perusahaan frontir“ (perusahaan terkemuka dengan produktivitas tinggi di setiap industri) dan difusi teknologi yang tidak merata dalam industri dan antar negara (Andrews, Criscuolo dan Gal, 2015; Dorn et al., 2017) .
- 10 ILO, 2018d.
- 11 Secara keseluruhan, indeks Gini tentang ketimpangan global telah berkurang sejak 1980-an, meskipun masih pada tingkat yang sangat tinggi dalam sejarah (Bourguignon dan Morrisson, 2002; Lakner dan Milanovic, 2016). Ketimpangan pendapatan di dalam negeri (rata-rata, secara global) telah meningkat, disertai dengan konsentrasi kekayaan oleh 1 persen teratas dari distribusi pendapatan (Alvaredo et al., 2018). Ketimpangan upah, sebagaimana diukur dengan ukuran D9 / D1, telah meningkat di sebagian besar negara-negara OECD (ILO, 2014).
- 12 Pembukaan Konstitusi ILO, 1919.
- 13 Kontrak sosial memiliki asal-usul dalam karya para filsuf politik seperti Thomas Hobbes (1651), John

- Locke (1690), Jean-Jacques Rousseau (1762) dan, pada abad kedua puluh, John Rawls (1971). Ini menjelaskan dasar legitimasi otoritas negara atas warga negara. Individu setuju dengan batasan-batasan tertentu pada kebebasan mereka yang tidak dapat dicabut sebagai imbalan atas perlindungan hak-hak mereka dan kepuasan terhadap kepentingan masyarakat.
- 14 Dialog sosial adalah proses di mana perwakilan pemerintah, pengusaha dan pekerja saling bertukar informasi, berkonsultasi dan berunding satu sama lain untuk membangun konsensus dan mengatasi tantangan ekonomi dan sosial yang utama (ILO, 2013).
 - 15 ILO, 2017c, hlm. 24.
 - 16 ILO, 2018b, hal. 8.
 - 17 Messenger, 2018, hlm. 2.
 - 18 ILO, 2017d.
 - 19 Untuk meningkatnya ketimpangan, lihat catatan 11; untuk ketimpangan antar generasi, lihat Narayan et al., 2018; Nybom, 2018.
 - 20 Lihat Transisi ILO dari Informal ke Rekomendasi Ekonomi Formal, 2015 (No. 204).
 - 21 Masyarakat aktif seumur hidup merespons tantangan struktural yang dihadirkan oleh populasi yang menua. Ini adalah masyarakat di mana kemauan dan kemampuan orangtua sepenuhnya dimanfaatkan. Ini mempromosikan pekerjaan bagi orang lanjut usia jika mereka memilih untuk terus bekerja dan berupaya mengurangi beban perlindungan sosial bagi generasi mendatang. Lihat Seike, 2016.
 - 22 Sen, 1999. Untuk lebih lanjut tentang pendekatan kemampuan, lihat Nussbaum, 2000 dan 2013.
 - 23 Deklarasi Universal tentang Hak Asasi Manusia, yang diadopsi pada tahun 1948, menyatakan dalam Pasal 26: „setiap orang memiliki hak atas pendidikan“ (PBB, 1948).
 - 24 Nybom, 2018.
 - 25 Lihat Schmid, 1998 dan 2017 tentang pasar tenaga kerja transisi dan Anxo, Bosch dan Rubery, 2008 tentang transisi tahap kehidupan. Kedua literatur mengidentifikasi kebijakan yang bertujuan mendukung orang melalui transisi.
 - 26 Schmillen dan Umkehrer, 2017.
 - 27 Untuk kasus Afrika, lihat Lopes, 2019, hlm. 112.
 - 28 Di Uni Eropa, durasi rata-rata kehidupan kerja telah meningkat dari 32,9 tahun pada 2000 menjadi 35,9 pada 2017 (lihat Eurostat; Gratton dan Scott, 2016).
 - 29 Lihat Konvensi Jaminan Sosial ILO (Standar Minimum), 1952 (No. 102).
 - 30 Telework mengacu pada penggunaan TIK untuk tujuan bekerja di luar lokasi perusahaan (lihat Eurofound dan ILO, 2017).
 - 31 ILO, 2018e.
 - 32 ILO, 2018f; lihat juga Grimshaw dan Rubery, 2015, untuk kebijakan untuk mengatasi kesenjangan upah ibu.
 - 33 ILO, 2018d.
 - 34 Berg et al., 2018; Adams dan Berg, 2017; Barzilay dan Ben-David, 2017.
 - 35 Mann dan O'Neil, 2016.
 - 36 Hanya 29 persen dari populasi global yang dicakup oleh sistem jaminan sosial komprehensif yang mencakup berbagai manfaat; 55 persen benar-benar tidak terlindungi (ILO, 2017d).
 - 37 Behrendt dan Nguyen, 2018; ILO, 2018g.
 - 38 Lihat Rekomendasi Lantai Perlindungan Sosial ILO, 2012 (No. 202).
 - 39 ILO, 2017d.
 - 40 Mukadimah Konstitusi ILO, 1919.
 - 41 Konvensi Penetapan Upah Minimum ILO, 1970 (No. 131), menetapkan upah minimum, dengan mempertimbangkan: (a) kebutuhan pekerja dan keluarga mereka, dengan mempertimbangkan tingkat upah umum di negara itu, biaya hidup, tunjangan jaminan sosial dan standar kehidupan relatif dari kelompok sosial lain; dan (b) faktor ekonomi, termasuk persyaratan pembangunan ekonomi, tingkat produktivitas, dan keinginan untuk mendapatkan dan mempertahankan tingkat pekerjaan

- yang tinggi. Modalitas untuk implementasi dapat dirancang untuk juga membahas upah per satuan dan upah per jam untuk pekerja mandiri.
- 42 Konstitusi ILO, 1919.
 - 43 Konvensi Keselamatan dan Kesehatan Kerja ILO, 1981 (No. 155).
 - 44 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia tahun 1948 mengakui hak atas standar kehidupan yang memadai untuk kesehatan dan kesejahteraan (Pasal 25). Kovenan Internasional 1966 tentang Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya (Pasal 7 (b)) mengakui hak atas kondisi kerja yang aman dan sehat. Hak ini berlaku untuk kesehatan mental dan fisik.
 - 45 ILO, 2017b.
 - 46 Lihat Transisi ILO dari Informal ke Rekomendasi Ekonomi Formal, 2015 (No. 204).
 - 47 Lihat Rekomendasi Hubungan Kerja ILO, 2006 (No.198).
 - 48 Lee, McCann dan Messenger, 2007.
 - 49 Messenger, 2018.
 - 50 Ibid.
 - 51 Ini adalah bidang penyelidikan empiris yang berkembang; lihat Wheatley, 2017.
 - 52 Hayter, 2015; lihat juga catatan 11.
 - 53 Brandl dan Lehr, 2016.
 - 54 Johnston dan Land-Kazlauskas, 2018. Untuk berbagai inisiatif, termasuk perjanjian kerja bersama pertama dalam ekonomi *platform*, ditandatangani di Denmark, lihat: [https://www.eurofound.europa.eu/data / platform-ekonomi / inisiatif](https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-ekonomi/inisiatif)
 - 55 Kabeer, Milward dan Sudarshan, 2013.
 - 56 Hayter dan Lee, 2018; Doellgast, Lillie and Pulignano, 2018.
 - 57 Luterbacher, Prosser dan Papadakis, 2017.
 - 58 Grimshaw, Bosch and Rubery, 2014.
 - 59 ILO, 2018d; Rani, 2017; Hayter, 2018.
 - 60 Badan Pengawas ILO memeriksa dugaan kekerasan antiserikat terhadap 32 negara pada 2016, 32 negara pada 2017 dan 30 negara pada 2018. Lihat Laporan Komite Pakar tentang Penerapan Konvensi dan Rekomendasi 2017– 2018, 2019 (akan terbit) dan Laporan Komite Kebebasan Berasosiasi, 377-387.
 - 61 Sejumlah besar kerja empiris dibangun berdasarkan wawasan awal oleh Wrzesniewski dan Dutton, 2001.
 - 62 Ini juga disebut sebagai *platform crowdworking* (kerja kerumunan), karena mereka *crowdsourcing* (sumber kerumunan) pekerjaan. Diskusi kami tidak mengacu pada *platform* tenaga kerja berbasis lokal di mana pekerjaan dialokasikan melalui aplikasi perangkat lunak (aplikasi), karena operasinya tunduk pada peraturan yurisdiksi lokal.
 - 63 Berg et al., 2018.
 - 64 Lihat catatan 3.
 - 65 ILO, 2018e, hlm. 273.
 - 66 Benería, Berik dan Floro, 2015; Folbre, 2006. Investasi dalam ekonomi perawatan melengkapi penganggaran makroekonomi yang setara gender yang sedang berjalan di banyak negara, yang dirancang untuk memastikan bahwa sumber daya dikumpulkan dan dibelanjakan dengan cara yang setara gender. Ini juga memperkuat upaya pemerintah untuk mengurangi pekerjaan perawatan yang tidak dibayar oleh anak-anak; Diperkirakan 54 juta anak berusia 5-17 tahun bekerja pada pekerjaan rumah tangga (termasuk perawatan) setidaknya 21 jam per minggu (ILO, 2017c).
 - 67 ILO, 2018e; Razavi, 2012.
 - 68 Perjanjian Paris 2015 tentang perubahan iklim dan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs) mengakui keharusan untuk mencegah kerusakan lebih lanjut pada manusia dan planet ini. Lihat: [https:// unfccc.int/process-and-meetings/the-paris-agreement/the-paris-agreement](https://unfccc.int/process-and-meetings/the-paris-agreement/the-paris-agreement).
 - 69 Lihat ILO, 2015.
 - 70 ILO, 2018c.
 - 71 Ibid.
 - 72 ILO, 2018e.
 - 73 ILO, 2017e. Lihat juga Bhatt, 2015.

- 74 UNECA dan AU, 2009.
- 75 Karnik, 2018.
- 76 ILO, 2018c.
- 77 Komunitas global telah secara eksplisit mengakui pentingnya membangun infrastruktur yang tangguh dalam Tujuan 9 dari Tujuan Pembangunan Berkelanjutan, dan menyadari banyak SDG lain juga bergantung padanya. Lihat: [https:// Sustainabledevelopment.un.org/](https://Sustainabledevelopment.un.org/).
- 78 Kenney, Rouvinen dan Zysman, 2015; Nathan, 2018.
- 79 Bakhshi, Frey dan Osborne, 2015.
- 80 Hal ini dapat terjadi melalui kebijakan terkoordinasi yang bertujuan mendorong pembiayaan utang, keringanan utang, restrukturisasi utang, dan pengelolaan utang yang baik, yang sesuai. Lihat Agenda Aksi Addis Ababa (PBB, 2015). Kami mencatat konsensus yang muncul yang telah berkembang sejak krisis keuangan 2008-09 antara penasihat kebijakan tingkat tinggi dan akademisi yang menyerukan perubahan dalam pendekatan tata kelola perusahaan. Ini termasuk ide-ide tentang perwakilan *multi-stakeholder*, pelaporan perusahaan terintegrasi dan insentif pajak, antara lain (Appelbaum dan Batt, 2014; Batt, 2018; Bullen, 2007; Deakin, 2018; Jubé, 2018; Lazonick, 2014; Mazzucato, 2018; Plender, 2016).
- 82 Selama tiga dasawarsa terakhir, ekonomi OECD rata-rata telah menurunkan tarif pajak perusahaan dari sekitar 45 persen pada pertengahan 1980-an menjadi 24 persen pada 2018. Hal ini mendorong turunnya bagian dari pajak perusahaan dalam total pemasukan pemerintah dan, menurut Sekretaris jenderal OECD, memunculkan “pertanyaan-pertanyaan yang menantang” bagi pemerintah yang berupaya mempertahankan layanan publik yang vital, program sosial dan infrastruktur (Houlder, 2017; lihat juga ILO, 2011; Basis data pajak OECD: [http:// www.oecd.org/tax/](http://www.oecd.org/tax/)).
- 83 Kekayaan lepas pantai yang luput dari pajak adalah terdakwa utama dari sistem ekonomi saat ini. IMF telah menemukan bahwa 40 persen dari semua investasi asing langsung - sebesar US \$ 12 triliun - adalah „buatan“, terdiri dari investasi keuangan yang disalurkan melalui „cangkang perusahaan kosong“ tanpa aktivitas nyata (IMF, 2018).
- 84 Perusahaan digital Mega beroperasi dalam lingkungan “pemenang-mengambil-terbanyak” yang ditandai dengan keunggulan penggerak pertama, kekuatan pasar, kecerdasan data besar, dan “skala sisi ekonomi permintaan” (lihat UNCTAD, 2018).
- 85 Berik, 2018; Stiglitz, Sen dan Fitoussi, 2009.
- 86 Kemajuan dalam data penggunaan waktu dan definisi statistik kerja internasional yang baru memungkinkan hal ini. Pada 2013, Konferensi Internasional Statistik Tenaga Kerja ke-19 memperkenalkan definisi baru tentang pekerjaan yang mencakup juga produksi barang dan jasa yang disediakan di rumah dan masyarakat, termasuk pekerjaan yang tidak dibayar dan sukarela. Lihat ILO, 2018h.
- 87 Suh dan Folbre, 2016; Antonopoulos dan Hirway, 2010; Budlender, 2008; Hirway dan Jose, 2011.
- 88 Di sini kita mengikuti karya perintis Thomas Piketty dan rekan-rekannya; lihat, misalnya, Piketty, Saez dan Zucman, 2018.

DAFTAR PUSTAKA

An abstract network diagram is overlaid on the dark blue background. It consists of numerous circles of varying sizes, some of which are a lighter shade of blue than the background. These circles are interconnected by a web of thin, light blue lines, creating a complex, interconnected pattern that suggests a network or a molecular structure.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, A. ; Berg, J. 2017. Ketika rumah memengaruhi upah: Analisis kesenjangan upah gender di antara pekerja lapangan, makalah tersedia di 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 dari Harvard University Press).
- Andrews, D. ; Criscuolo, C. ; Gal, P. 2015. Perusahaan-perusahaan perbatasan, difusi teknologi dan kebijakan publik: Bukti mikro dari negara-negara OECD, Kertas Kerja OECD No. 2 (Paris, OECD).
- Antonopoulos, R. ; Hirway, I. (eds). 2010. Pekerjaan dan ekonomi yang tidak dibayar: Jenis kelamin, penggunaan waktu dan kemiskinan di negara-negara berkembang (New York, Palgrave Macmillan).
- Anxo, D. ; Bosch, G. ; Rubery, J. 2008. Negara kesejahteraan dan transisi kehidupan: Perspektif Eropa (Cheltenham / Northampton, Edward Elgar).
- Appelbaum, E. ; Batt, R. 2014. Ekuitas pribadi di tempat kerja: Ketika Wall Street mengelola Main Street (New York, Russell Sage Foundation).
- Bakhshi, H. ; Frey, C.B. ; Osborne, M. 2015. Kreativitas vs. robot: Ekonomi kreatif dan masa depan lapangan kerja (London, Nesta).
- Barzilay, A.R. ; Ben-David, A. 2017. „Ketimpangan platform: Gender dalam ekonomi pertunjukan“, di *Seton Hall Law Review*, Vol. 47, No. 2, hlm. 393- 431.
- Batt, R. 2018. „Ketika Wall Street mengelola Main Street: dilema manajerial, keberlanjutan, dan ketidaksetaraan“, dalam *Journal of British Academy*, Vol. 6, hlm. 65–96.
- Behrendt, C. ; Nguyen, QA. 2018. Pendekatan inovatif untuk memastikan perlindungan sosial universal untuk masa depan pekerjaan, Makalah Penelitian Masa Depan Kerja No. 1, Seri Makalah Penelitian Masa Depan Pekerjaan (Jenewa, ILO).
- Benería, L. ; Berik, G. ; Floro, M.S. 2015. Gender, pembangunan, dan globalisasi: Ekonomi seolah-olah semua orang penting (London, Routledge)..
- Berg, J. ; Furrer, M. ; Harmon, E. ; Rani, U. ; Silberman, M.S. 2018. Platform tenaga kerja digital dan masa depan kerja: Menuju pekerjaan yang layak di dunia online (Jenewa, ILO).
- Berik, G. 2018. Menuju langkah-langkah kesejahteraan ekonomi yang lebih inklusif: Perdebatan dan praktik, Makalah Penelitian Masa Depan Kerja No. 2, Seri Makalah Penelitian Pekerjaan Masa Depan (Jenewa, ILO).
- Bhatt, E.R. 2015. Anubandh: Membangun komunitas seratus mil (Ahmedabad, Navajivan Publishing House).
- Bourguignon, F. ; Morrisson, C. 2002. „Ketimpangan di antara warga dunia: 1820-1992“, dalam *American Economic Review*, Vol. 92, No. 4, hlm. 727-744.
- Brandl, B. ; Lehr, A. 2016. „Anehnya kematian majikan dan asosiasi bisnis: Analisis keterwakilan dan kegiatan mereka di negara-negara Eropa Barat“, dalam *Demokrasi Ekonomi dan Industri*, 4 Oktober.
- Budlender, D. 2008. Bukti statistik tentang pekerjaan perawatan dan non-perawatan di enam negara, Gender dan Makalah Program Pembangunan No. 4 (Jenewa, UNRISD).
- Bullen, M.L. 2007. „Akuntansi sumber daya manusia: Alat yang berguna untuk pengukuran dan manajemen dalam organisasi“, dalam *Jurnal Manajemen Kepemimpinan dan Organisasi*, Vol. 2, No. 8, hlm. 85–103.

- Chang, J.-H. ; Phu, H. 2016. ASEAN dalam transformasi: Masa depan pekerjaan yang berisiko otomatisasi, Kertas Kerja Kerja untuk Biro Pengusaha No. 9 (Jenewa, ILO).
- Deakin, S. 2018. „Membalikkan finansialisasi: Nilai pemegang saham dan reformasi hukum tata kelola perusahaan“, dalam C. Driver dan G. Thompson (eds): Tata kelola perusahaan dalam pertikaian (Oxford, Oxford University Press).
- Doellgast, V. ; Lillie, N. ; Pulignano, V. (eds). 2018. Merekonstruksi solidaritas: Serikat pekerja, pekerjaan prekarius, dan politik perubahan kelembagaan di Eropa (Oxford, Oxford University Press).
- Dorn, D. ; Katz, L.F.; Patterson, C. ; Van Reenen, J. 2017. „Berkonsentrasi pada jatuhnya pangsa tenaga kerja“, di *American Economic Review*, Vol. 107, No. 5, hlm. 180–185.
- Eaton, A.E.; Schurman, S.J.; Chen, M.A. (eds). 2017. Pekerja informal dan aksi kolektif: Perspektif global (Ithaca, NY, ILR Press dari Cornell University Press).
- Ernst, E. ; Merola, R. ; Samaan, D. 2018. Ekonomi kecerdasan buatan: Implikasi untuk masa depan pekerjaan, Makalah Penelitian Masa Depan Kerja No. 5, Seri Makalah Penelitian Masa Depan Pekerjaan (Jenewa, ILO).
- Eurofound; ILO. 2017. Bekerja kapan saja, di mana saja: Efek pada dunia kerja (Luksemburg dan Jenewa).
- Eurostat. Durasi masa kerja - data tahunan [lfsi_dwl_a] (indikator). Tersedia di: <https://ec.europa.eu/eurostat> [5 Des 2018].
- Folbre, N. 2006. „Mengukur perawatan: Jender, pemberdayaan, dan ekonomi perawatan“, dalam *Journal of Human Development*, Vol. 7, No. 2, hlm. 183–199.
- . 2012. “Haruskah perempuan peduli? Motivasi intrinsik dan ketidaksetaraan gender”, dalam *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 50, No. 4, hlm. 597–619.
- Frey, C.B. ; Osborne, M. 2015. Teknologi di tempat kerja: Masa depan inovasi dan pekerjaan, Citi Global Perspectives and Solutions (Citi GPS) (Oxford dan New York, Universitas Oxford dan CitiGroup).
- Gratton, L. ; Scott, A. 2016. Kehidupan 100 tahun: Hidup dan bekerja di usia yang panjang (London, Bloomsbury).
- Grimshaw, D. ; Bosch, G.; Rubery, J. 2014. “Upah minimum dan perundingan bersama: Apa jenis perundingan gaji yang dapat menumbuhkan hasil upah keadilan yang positif?”, Dalam *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 52, No. 3, hlm. 470–498.
- ; Rubery, J. 2015. Kesenjangan gaji ibu: Tinjauan masalah, teori dan bukti internasional, Seri Kondisi Kerja dan Ketenagakerjaan (Jenewa, ILO).
- Hayter, S. 2015. „Serikat pekerja dan perundingan bersama“, dalam J. Berg (ed.): Pasar tenaga kerja, lembaga dan ketidaksetaraan: Membangun masyarakat yang adil di abad ke-21 (Cheltenham, Edward Elgar), hal. 95–122.
- . 2018. “Hubungan industrial dan pembangunan inklusif di Afrika Selatan: Mimpi ditunda?”, Dalam Hayter dan Lee (eds), 2018, hlm. 69–114.
- ; Lee, C.-H. (eds). 2018. Hubungan industrial di ekonomi berkembang: Pencarian untuk pembangunan inklusif (Cheltenham dan Jenewa, Edward Elgar dan ILO).
- Hirway, aku. ; Jose, S. 2011. „Memahami pekerjaan perempuan menggunakan statistik penggunaan waktu: Kasus India“, dalam *Feminist Economics*, Vol. 17, No. 4, hlm. 67–92.
- Hobbes, T. 1651. *Leviathan*. C.B. Macpherson (ed.) (London, Penguin, 1985).
- Houlder, V. 2017. „Negara-negara OECD dalam persaingan pajak perusahaan“, di *Financial Times*, 13 Sep.
- IASB (Dewan Standar Akuntansi Internasional). 2011. IAS 19: Imbalan kerja (London).
- ILO (Kantor Perburuhan Internasional). 2011. *World of Work Report 2011: Membuat pasar berfungsi untuk pekerjaan* (Jenewa).
- . 2013. *Dialog sosial tripartit nasional: Panduan ILO untuk tata kelola yang lebih baik* (Jenewa).
- . 2014. *Laporan Upah Global 2014/15: Ketimpangan upah dan pendapatan* (Jenewa).

- 2015. Pedoman untuk transisi yang adil menuju ekonomi dan masyarakat yang ramah lingkungan untuk semua (Jenewa).
- 2016. Stres di tempat kerja: Tantangan kolektif (Jenewa).
- 2017a. Estimasi global perbudakan modern: Kerja paksa dan pernikahan paksa (Jenewa).
- 2017b. Program Unggulan ILO, OSH-GAP: Tindakan Global Keselamatan dan Kesehatan Kerja untuk Pencegahan (Jenewa).
- 2017c. Perkiraan global tentang pekerja anak: Hasil dan tren, 2012–2016 (Jenewa).
- 2017d. World Social Protection Report 2017– 19: Perlindungan sosial universal untuk mencapai Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Jenewa).
- 2017e. Portofolio catatan panduan kebijakan tentang promosi pekerjaan layak di ekonomi pedesaan (Jenewa).
- 2018a. Perempuan dan laki-laki dalam ekonomi informal: Gambar statistik (edisi ke-3) (Jenewa).
- 2018b. Ketenagakerjaan Dunia dan Pandangan Sosial: Tren 2018 (Jenewa).
- 2018c. Pekerjaan Dunia dan Outlook Sosial 2018: Penghijauan dengan pekerjaan (Jenewa).
- 2018d. Laporan Upah Global 2018/19: Apa yang ada di balik kesenjangan upah gender (Jenewa).
- 2018e. Pekerjaan peduli dan pekerjaan perawatan untuk masa depan pekerjaan yang layak (Jenewa).
- 2018f. Pengubah permainan: Perempuan dan pekerjaan masa depan di Asia dan Pasifik (Bangkok, Kantor Regional ILO).
- 2018g. Pendekatan inovatif untuk memastikan perlindungan sosial universal untuk masa depan pekerjaan, Future of Work Issue Brief No. 12 (Jenewa).
- 2018h. Menyikapi perawatan untuk pasar tenaga kerja inklusif dan kesetaraan gender, Future of Work Issue Brief No. 3 (Jenewa).
- IMF (Dana Moneter Internasional). 2018. Monitor Fiskal: Memanfaatkan masa-masa indah (Washington, DC).
- ITU (International Telecommunication Union). 2017. Fakta dan Angka TIK 2017 (Jenewa).
- Johnston, H. ; Land-Kazlauskas, C. 2018. Pengorganisasian berdasarkan permintaan: Keterwakilan, suara, dan perundingan bersama dalam ekonomi pertunjukan, Kondisi Kerja dan Seri Ketenagakerjaan No. 94 (Jenewa, ILO).
- Jubé, S. 2018. „*Le démantèlement des instruments comptables de la solidarité*“, dalam A. Supiot (ed.): *Wajah à l'irresponsabilité: La dynamique de la solidarité* (Paris, Collège de France).
- Kabeer, N. ; Milward, K. ; Sudarshan, R. 2013. „Pengorganisasian pekerja perempuan dalam ekonomi informal“, dalam *Gender dan Pembangunan*, Vol. 21, No. 2, hlm. 249–263.
- Karnik, K. 2018. Teknologi canggih dan masa depan kerja (Ahmedabad dan New York, Asosiasi Wiraswasta Perempuan (SEWA) dan Ford Foundation).
- Kenney, M.; Rouvinen, P. ; Zysman, J. 2015. “Orang gangguan digital dan dampak sosialnya”, dalam *Jurnal Industri, Persaingan dan Perdagangan*, Vol. 15, No. 1, hlm. 1-4.
- Lakner, C. ; Milanovic, B. 2016. „Distribusi pendapatan global: Dari jatuhnya Tembok Berlin ke Resesi Hebat“, dalam *World Bank Economic Review*, Vol. 30, No. 2, hlm. 203– 232.
- Lazonick, W. 2014. „Keuntungan tanpa kemakmuran“, di *Harvard Business Review*, Vol. 92, No. 9, hlm. 46–55.
- Lee, S. ; McCann, D. ; Messenger, J.C. 2007. Waktu kerja di seluruh dunia: Tren dalam jam kerja, undang-undang dan kebijakan dalam perspektif komparatif global (London dan New York, Routledge dan International Labour Office).
- Locke, J. 1690. Dua risalah pemerintah dan surat tentang toleransi (Yale, CT, Yale University Press, 2003).

- Lopes, C. 2019. Afrika dalam transformasi: Pembangunan ekonomi di zaman keraguan (London, Palgrave Macmillan).
- Luterbacher, U. ; Prosser, A. ; Papadakis, K. 2017. "Hubungan industrial transnasional yang muncul? Menjelajahi prospek untuk tawar-menawar tenaga kerja lintas-batas ", dalam International Labour Review, Vol. 156, No. 3– 4, hlm. 309–341.
- Mann, G.; O'Neil, C. 2016. „Algoritma perekrutan tidak netral“, di Harvard Business Review (9 Des.).
- Mazzucato, M. 2018. Nilai dari segalanya: Membuat dan menerima ekonomi global (London, Allen Lane, Penguin).
- Institut Global McKinsey. 2017. Masa depan yang berfungsi: Otomasi, pekerjaan, dan produktivitas.
- Merkel, A. 2018. Rede von Bundeskanzlerin Merkel beim 21. Ordentlichen DGB-Bundeskongress [Pidato oleh Kanselir Federal Merkel pada Kongres Federal DGB Biasa ke-21], Berlin, 15 Mei (Berlin, Pemerintah Federal Jerman, 2018). Tersedia di: www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/redevon-bundeskanzlerin-merkel-beim-21-ordentlichendgb-bundeskongress-am-15-mai-2018-inberlin-1008658 [28 Nov. 2018].
- Messenger, J.C. 2018. Waktu kerja dan pekerjaan masa depan, Seri Makalah Penelitian Pekerjaan Masa Depan No. 6 (Jenewa, ILO).
- Narayan, A. ; Van der Weide, R. ; Cojocaru, A. ; Lakner, C. ; Redaelli, S. ; Gerszon Mahler, D. ;
- Ramasubbaiah, R.G.N.; Thewissen, S. 2018. Kemajuan yang adil? Mobilitas ekonomi lintas generasi di seluruh dunia (Washington, DC, Bank Dunia).
- Nathan, D. 2018. Teknologi dan pekerjaan masa depan: Sektor yang tidak terorganisir dan rantai nilai global (Ahmedabad dan New York, Asosiasi Wiraswasta Perempuan (SEWA) dan Ford Foundation).
- Nussbaum, M.C. 2000. Perempuan dan perkembangan manusia: Pendekatan kemampuan (Cambridge, Cambridge University Press).
- 2013. Menciptakan kemampuan: Pendekatan pengembangan manusia (Cambridge, MA, Harvard University Press).
- Nybom, M. 2018. Mobilitas antar generasi: Mimpi tertunda?, Makalah Penelitian No. 7, Seri Makalah Penelitian Pekerjaan Masa Depan ILO (Jenewa, ILO).
- OECD (Organisasi untuk Kerjasama Ekonomi dan Pembangunan). 2016. Otomatisasi dan kerja mandiri dalam ekonomi digital, Ringkasan Kebijakan tentang Masa Depan Kerja (Paris).
- 2018. Pekerjaan bagus untuk semua dalam dunia kerja yang berubah: Strategi pekerjaan OECD (Paris).
- Pangkalan data pajak. Tersedia di: www.oecd.org/pajak/ [24 Oktober 2018].
- Piketty, T. ; Saez, E. ; Zucman, G. 2018. „Akun nasional distribusi: Metode dan perkiraan untuk Amerika Serikat“, dalam Quarterly Journal of Economics, Vol. 133, No. 2, hlm. 553–609.
- Plender, J. 2016. „Meniup peluit pada buyback dan penghancuran nilai“, di Financial Times, 29 Feb.
- Rani, U. 2017. „Kebijakan upah minimum dandampaknya di negara-negara berkembang: Perspektif komparatif“, dalam The Indian Journal of Labor Economics, Vol. 60, No. 1 (Maret), hlm. 33– 55.
- Rawls, J. 1971. Teori keadilan (Cambridge, MA, Harvard University Press).
- Razavi, S. (ed.). 2012. Terlihat, dengar dan dihitung: Memikirkan kembali perawatan dalam konteks pembangunan (London, Wiley-Blackwell).
- Rousseau, J.-J. 1762. Kontrak sosial, atau prinsip-prinsip hak politik. Tersedia dalam banyak edisi, domain publik.
- Schmid, G. 1998. Pasar tenaga kerja transisi: Strategi ketenagakerjaan Eropa yang baru (Berlin, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)).
- 2017. „Pasar tenaga kerja transisi: Yayasan teoretis dan strategi kebijakan“, dalam The New Palgrave Dictionary of Economics (London, Palgrave Macmillan).

- Schmillen, A. ; Umkehrer, M. 2017. „Bekas luka kaum muda: Pengaruh pengangguran awal karir terhadap pengalaman pengangguran di masa depan“, dalam *International Labour Review*, Vol. 156, No. 3–4, hlm. 465–494.
- Seike, A., 2016. „Menuju masyarakat aktif seumur hidup: Mengatasi perubahan populasi Jepang“, di *Asia & the Pacific Policy Studies*, Vol. 3, No. 3, hlm. 533–539.
- Sen, A. 1999. *Pembangunan sebagai kebebasan* (New York, Anchor Books).
- Stiglitz, J.E. ; Sen, A. ; Fitoussi, J.-P. 2009. Laporan oleh Komisi untuk Pengukuran Kinerja Ekonomi dan Kemajuan Sosial. Tersedia di: https://ec.europa.eu/eurostat/dokumen/118025/118123/Fitoussi_Komisi_laporan_3_Des_2018.
- Suh, J. ; Folbre, N. 2016. „Menilai perawatan anak yang tidak dibayar di AS: Akun satelit prototipe menggunakan American Time Use Survey“, dalam *Review of Income and Wealth*, Vol. 62, No. 4, hlm. 668–684.
- PBB (PBB). 1948. *Universal Deklarasi Hak Asasi Manusia* (Paris).
- . 2015. *Agenda Aksi Addis Ababa dari Konferensi Internasional Ketiga tentang Pembiayaan untuk Pembangunan* (Agenda Aksi Addis Ababa), A / RES / 69/313 (New York).
- UNCTAD (Konferensi PBB tentang Perdagangan dan Pembangunan). 2018. *Laporan Perdagangan dan Pengembangan 2018: Kekuasaan, platform dan delusi perdagangan bebas* (Jenewa).
- UNDESA (Departemen Urusan Ekonomi dan Sosial PBB, Divisi Kependudukan). 2017. *Prospek Populasi Dunia: Revisi 2017, temuan-temuan utama dan tabel lanjutan* (New York).
- UNECA (Komisi Ekonomi Perserikatan Bangsa-Bangsa untuk Afrika); AU (Uni Afrika). 2009. *Laporan ekonomi Afrika 2009: Mengembangkan pertanian Afrika melalui rantai nilai regional* (Addis Ababa, UNECA).
- WEF (Forum Ekonomi Dunia). 2018. *Laporan Masa Depan Pekerjaan 2018* (Jenewa).
- Wheatley, D. 2017. „Otonomi dalam pekerjaan berbayar dan kesejahteraan subjektif karyawan“, dalam *Pekerjaan dan Jabatan*, Vol. 44, No. 3, hlm. 296–328.
- Bank Dunia. 2016. *World Development Report 2016: Dividen digital* (Washington, DC).
- Wrzesniewski, A. ; Dutton, J.E. 2001. „Merancang pekerjaan: Visi ulang untuk karyawan sebagai perancang aktif pekerjaan mereka“, di *Academy of Management Review*, Vol. 26, No. 2, hlm. 179–201.

LAMPIRAN



ANGGOTA DARI KOMISI GLOBAL UNTUK PEKERJAAN MASA DEPAN

PIMPINAN BERSAMA

Mr. Stefan Löfven, Perdana Menteri Swedia sejak 2014 dan Pimpinan Sosial Demokrat sejak 2012. Sebelum menjadi Perdana Menteri, Mr. Löfven adalah anggota serikat pekerja aktif dan menjabat sebagai Ketua pertama serikat pekerja IF Metall dari tahun 2006 hingga 2012. Löfven juga bekerja sebagai tukang las dan ombudsman di Swedia utara selama lebih dari 15 tahun.

Mr Matamela Cyril Ramaphosa, Presiden Republik Afrika Selatan sejak Februari 2018, setelah terpilih sebagai Presiden Kongres Nasional Afrika (ANC) pada tahun 2017. Sebagai Ketua Majelis Konstitusi pada tahun 1994 ia bertanggungjawab untuk mengawasi penyusunan rancangan Konstitusi demokratis pertama Afrika Selatan. Mr. Ramaphosa memiliki pengalaman bisnis yang luas dan beragam dan juga berperan dalam pembentukan pusat serikat pekerja nasional Kongres Serikat Pekerja Afrika Selatan (COSATU).

ANGGOTA

Thorben Albrecht, Manajer Federal Partai Sosial Demokrat Jerman (SDP) sejak 2018. Dari Januari 2014 hingga Maret 2018, ia adalah Sekretaris Negara di Kementerian Federal Tenaga Kerja dan Urusan Sosial. Proyek legislatifnya yang paling penting termasuk pengenalan upah minimum wajib di Jerman dan peluncuran dialog “Pekerjaan 4.0”.

Ms Haifa Al Kaylani, Ketua Pendiri Forum Perempuan Internasional Arab, terkenal di komunitas internasional karena memajukan kepemimpinan perempuan dan pemberdayaan kaum muda di kawasan Timur Tengah dan Afrika Utara (MENA) dan secara global. Sebagai seorang ekonom pembangunan dan anggota Harvard Advanced Leadership Initiative, ia mendirikan Haseel, sebuah proyek percontohan pertama di Yordania yang memberikan model-model inovatif untuk pertanian berkelanjutan di kawasan

MENA. Ms Al Kaylani melayani di beberapa Dewan dan telah menerima banyak penghargaan dan perbedaan di Inggris, dunia Arab dan internasional sebagai pengakuan atas pekerjaannya.

Ms Winnie Byanyima, Direktur Eksekutif Oxfam International, jaringan global yang bekerja di lebih dari 90 negara untuk dunia yang adil tanpa kemiskinan. Dia adalah pemimpin hak-hak perempuan global, pembela hak asasi manusia dan otoritas tentang ketimpangan ekonomi. Sebelum Oxfam, Ms Byanyima memimpin direktorat jender dan pembangunan di Program Pembangunan Perserikatan Bangsa-Bangsa (2006–13) dan Komisi Uni Afrika (2004–06). Dia juga bertugas 11 tahun di Parlemen Uganda.

Profesor Chinsung Chung, Profesor sosiologi di Universitas Nasional Seoul, Republik Korea. Profesor Chung telah menjabat sebagai Presiden Asosiasi Studi Perempuan Korea dan Asosiasi Sosiologi Korea. Saat ini ia adalah Presiden Asosiasi Studi Hak Asasi Manusia Korea dan Ketua Komite Kesetaraan Gender dari Badan Kepolisian Nasional dan dari Kota Seoul. Profesor Chung juga pernah menjabat sebagai Anggota Sub-Komisi PBB untuk Promosi dan Perlindungan Hak Asasi Manusia dari Komite Penasihat Dewan HAM PBB dan saat ini menjadi anggota Komite PBB untuk Penghapusan Diskriminasi Rasial.

Ms Claudia Costin, Direktur Pusat Keunggulan dan Inovasi dalam Kebijakan Pendidikan (CEIPE), sebuah lembaga think tank di dalam Getulio Vargas Foundation, sebuah universitas swasta terkemuka di Brasil tempat ia menjadi profesor. Ms Costin telah menjadi profesor tamu di Harvard Graduate School of Education dan menjabat sebagai Direktur Senior untuk Pendidikan Global di Bank Dunia dari 2014 hingga 2016. Sebelum bergabung dengan Bank Dunia, ia adalah Sekretaris Pendidikan kotamadya Rio de Janeiro (2009–14) dan menjabat sebagai Menteri Federal Administrasi Publik dan Reformasi Negara.

Mr Alain Dehaze, Kepala Eksekutif (CEO) Grup Adecco sejak 2015, setelah menjabat sebagai Anggota Komite Eksekutif selama beberapa tahun. Sebelum bergabung dengan Grup Adecco pada tahun 2009, Dehaze menjabat sebagai CEO perusahaan layanan kepegawaian Belanda, Humares dan Warga USG ketika yang terakhir mengambil alih Solvus. Sejak 2016, ia telah menjadi Ketua Global Apprenticeship Network (GAN) serta Steward dari Prakarsa Sistem Forum Ekonomi Dunia tentang Membentuk Masa Depan Pendidikan, Gender, dan Pekerjaan.

Profesor Enrico Giovannini, ekonom dan ahli statistik, adalah anggota Club of Rome dan Direktur dari Aliansi Italia untuk Pembangunan Berkelanjutan. Sejak 2002 ia telah menjadi profesor penuh di Universitas Roma Tor Vergata dan Profesor Pembangunan Berkelanjutan di Universitas LUISS. Profesor Giovannini adalah Menteri Kebijakan Perburuhan dan Sosial dalam Pemerintahan Letta (2013–14), Presiden Institut Statistik Italia (2009–13) dan Direktur Statistik dan Kepala Statistik OECD (2001–09).

Ms Olga Golodets, Wakil Perdana Menteri Federasi Rusia untuk Olahraga, Pariwisata, dan Pengembangan Budaya sejak Mei 2018. Pada 2012, Ms Golodets ditunjuk sebagai Wakil Perdana Menteri yang bertanggungjawab atas urusan sosial dan kebijakan di kabinet. Pengangkatan sebelumnya meliputi: Direktur, Kebijakan Sosial dan Departemen Sumber Daya Manusia (1999–2001) dan Wakil Direktur Jenderal untuk Kebijakan Sumber Daya Manusia dan Sosial (2002–2008) di Norilsk Nickel Mining and Metal-lurgical Company; Wakil Walikota Moskow (2010–12); Presiden Asosiasi Pengusaha dan Ketua Dewan Antar-industri Semua-Rusia di Soglasie Insurance Company (2008–10); dan Deputy Gubernur untuk Masalah Sosial di Daerah Otonomi Taimyr (2001).

Ms Rebeca Grynspan, Sekretaris Jenderal Konferensi Amerika Ibero sejak 2014. Sebelum penunjukan ini, Ms Grynspan memegang jabatan Asisten Sekretaris Jenderal Perserikatan Bangsa-Bangsa dan Associate Administrator Program Pembangunan PBB (UNDP) antara 2006 dan 2010. Sebelum bergabung dengan PBB, ia menjabat sebagai Wakil Presiden Kosta Rika dari 1994 hingga 1998.

Mr Philip Jennings adalah Sekretaris Jenderal pendiri UNI Global Union, sebuah serikat global baru yang diciptakan pada tahun 2000 untuk membentuk dunia kerja di masa depan, dan melanjutkan peran ini hingga 2018. Strategi “Breaking Through” UNI telah membangun keanggotaan serikat pekerja di serikat pekerja baru, ekonomi, perjanjian global yang dirundingkan dengan perusahaan multinasional dan berjuang untuk meningkatkan rantai pasokan dengan Bangladesh Accord untuk Keselamatan Pabrik. Mr. Jennings adalah salah satu pendiri Asosiasi Pemain Dunia, yang mewakili 85.000 pemain profesional dari seluruh cabang olahraga. Ia bergabung dengan Federasi Pegawai Internasional (FIET) pada tahun 1980, menjabat sebagai Sekretaris Eksekutif dari tahun 1985 hingga 1989 dan sebagai Sekretaris Jenderal antara tahun 1989 dan 1999. Sebelum bergabung dengan FIET, ia bekerja sebagai pengurus serikat pekerja di Serikat Asuransi Perbankan Keuangan, Inggris (1976–79).

Profesor Carlos Lopes, Profesor di Sekolah Tata Kelola Publik Mandela di Universitas Cape Town, Afrika Selatan. Dia juga anggota Tim Reformasi Uni Afrika dan organisasi Perwakilan Tinggi untuk Kemitraan dengan Eropa. Profesor Lopes telah memimpin beberapa lembaga PBB, termasuk Komisi Ekonomi PBB untuk Afrika. Dia saat ini melayani di beberapa Dewan dan Komisi Global dan merupakan penulis dengan publikasi yang luas

Ms Reema Nanavaty, adalah pemimpin Asosiasi Pekerja Perempuan Mandiri (SEWA), di mana ia telah aktif sejak tahun 1984. Terpilih sebagai Sekretaris Jenderal keempat pada tahun 1999, Ms Nanavaty telah membuat keanggotaan SEWA ke tingkat ketinggian baru, menjadikannya satusatunya serikat pekerja sektor informal terbesar. Dia telah membantu mendirikan ribuan federasi pekerja perempuan, asosiasi, koperasi, museum, perusahaan rantai ritel, pusat fasilitas perdagangan, klinik digital dan sekolah manajemen di seluruh India serta di Nepal, Sri Lanka dan Afghanistan, di berbagai bidang mulai dari

kerajinan tangan tradisional, produk pertanian, mata pencaharian berkelanjutan dan perusahaan pedesaan untuk kehutanan, panen air, energi matahari dan keuangan hijau. Sebagai pengakuan atas karyanya, pada 2013 ia didekorasi dengan penghormatan nasional India, *Padma Shri*.

Duta Besar Joséphine Ouédraogo, Duta Besar Burkina Faso untuk Republik Italia dan Perwakilan Tetap Burkina Faso untuk Organisasi Pangan dan Pertanian Perserikatan Bangsa-Bangsa (FAO), Program Pangan Dunia (WFP) dan Dana Internasional untuk Pengembangan Pertanian (IFAD) sejak Desember 2016. Ms Ouédraogo adalah pendiri perusahaan penelitian dan pelatihan yang berfokus pada masalah pembangunan lokal, regional dan nasional di Burkina Faso. Dia menjadi direktur Pusat Gender dan Pembangunan Afrika untuk Komisi Ekonomi PBB untuk Afrika pada tahun 1997 dan memimpin LSM internasional Enda-Tiers Monde dari 2007 hingga 2011. Dia berpartisipasi dalam pemerintahan transisi di Burkina Faso sebagai Menteri Keadilan, Hak Asasi Manusia dan Promosi Masyarakat (2014–16).

Ms Kristin Skogen Lund, CEO Schibsted Media Group sejak Desember 2018. Dari 2012 hingga 2018, Ms Skogen Lund adalah Direktur Jenderal Konfederasi Perusahaan Norwegia. Dia telah memegang posisi eksekutif di perusahaan media dan telekomunikasi seperti Telenor, Aftenposten, Scanpix, dan Scandinavia Online, di samping melayani di dewan direksi Ericsson. Sejak 2015, ia telah menjadi anggota Komisi Global tentang Ekonomi dan Iklim. Dia meraih gelar MBA dari INSEAD dan Sarjana Studi Internasional dan Administrasi Bisnis dari University of Oregon, Amerika Serikat.

Profesor Atsushi Seike, Penasihat Eksekutif untuk Urusan Akademik di Universitas Keio Tokyo sejak 2017, setelah menjabat selama delapan tahun sebagai Presiden Universitas. Peran Profesor Seike saat ini dalam komite pemerintah termasuk Ketua Dewan untuk Promosi Reformasi Sistem Jaminan Sosial, Ketua Komite Industri Manufaktur dari Dewan Struktur Industri dan Presiden Kehormatan Institut Penelitian Ekonomi dan Sosial. Dia adalah Presiden Masyarakat Manajemen Sumber Daya Manusia Jepang dari 2015 hingga 2017.

Dr Alwyn Didar Singh, mantan Sekretaris Jenderal Federasi Kamar Dagang dan Industri India dan pensiunan Sekretaris untuk Pemerintah India. Dr Singh telah menjadi Senior Fellow di Delhi Policy Group sejak 2018; dia juga menjabat sebagai ketua kelompok Diaspora dari Jaringan Pengetahuan tentang Migrasi di Bank Dunia. Pada bulan Maret 2017, Dr Singh ditunjuk sebagai Global Fellow di IC2 Institute of University of Texas, Amerika Serikat.

Mr. Xiaochu Wang, Wakil Ketua Komite Urusan Luar Negeri dari Kongres Rakyat Nasional ke-12 Republik Rakyat Tiongkok sejak 2013. Sebelum pemilihannya untuk jabatan itu, ia adalah Wakil Menteri Sumber Daya Manusia dan Jaminan Sosial, bertanggungjawab atas kebijakan nasional dan program pengembangan dan manajemen sumber daya manusia, serta reformasi sistem kepegawaian di lembaga publik. Sejak 2005, Wang telah menjadi Komisaris Komisi Layanan Sipil Internasional (ICSC) Perserikatan Bangsa-Bangsa.

Ms Jayathma Wickramanayake, Utusan Jenderal Sekretaris Jenderal PBB untuk Pemuda sejak Juni 2017. Diangkat pada usia 26, dalam peran ini Ms Wickramanayake bekerja untuk memperluas keterlibatan pemuda dan upaya-upaya advokasi dan berfungsi sebagai perwakilan dan penasihat untuk Sekretaris Jenderal. Berasal dari Sri Lanka, ia telah bekerja secara luas dalam pengembangan dan

partisipasi pemuda dan telah memainkan peran kunci dalam mentransformasi sektor pengembangan pemuda di negara asalnya.

Profesor Alain Supiot, Profesor di College de France, Paris, memiliki gelar PhD di bidang Hukum dan Doktor h.c. dari Universitas Louvain, Belgia dan Universitas Aristoteles di Thessaloniki, Yunani. Dia terpilih sebagai Rekan Sejawat dari Akademi Inggris pada 2015 dan merupakan anggota kehormatan dari Institut Universitaire de France, tempat dia mengajar dari tahun 2001 hingga 2012. Profesor Supiot telah mengadakan Ketua “État social et mondialisation: analysis juridique des solidarités” di Collège de France sejak 2012. Pada 2008 dia mendirikan Nantes Institute of Advanced Studies. Profesor Supiot adalah seorang sarjana terkenal di dunia dan dipublikasikan secara luas dalam banyak bahasa. Penelitiannya berfokus terutama pada hukum perburuhan dan filsafat dan teori hukum.

Mr Darren Walker, Presiden Ford Foundation, adalah pemimpin di sektor nirlaba dan fenotropik. Walker memimpin komite filantropi yang membantu membawa penyelesaian kebangkrutan bersejarah kota Detroit (2013–14) dan saat ini memimpin Aliansi Penanaman Modal AS. Sebelum bergabung dengan Ford Foundation pada 2013, ia adalah Wakil Presiden di Rockefeller Foundation, di mana ia mengelola inisiatif Rebuild New Orleans setelah Hurricane Katrina. Pada 1990-an, Mr Walker menjabat sebagai Chief Operating Officer (COO) dari Abyssinian Development Corporation - organisasi pengembangan masyarakat terbesar Harlem. Sebelumnya, ia memiliki karir selama satu dasawarsa di bidang hukum dan keuangan internasional di firma hukum Cleary Gottlieb Steen & Hamilton dan di United Bank of Switzerland (UBS).

Catatan: Ms Ameenah Gurib-Fakim, mantan Presiden Republik Mauritius, menjabat sebagai Ketua Komisi Global selama dua pertemuan pertamanya.

PESERTA EX- OFFICIO *

Mr. Luc Cortebeeck, mantan Ketua Badan Pimpinan ILO (2017–18). Sebelumnya, Mr Cortebeeck menjabat sebagai Wakil Presiden Konfederasi Serikat Pekerja Internasional (2006–14); Presiden Konfederasi Serikat Pekerja ACVCSC, Belgia (1999–2011); Wakil presiden Komite Penasihat Serikat Pekerja OECD (1999–2012); Ketua Kelompok Kerja Komite Penerapan Standar ILO (2000–1111); Presiden Solidaritas Dunia, sebuah LSM pembangunan (2011–16); dan Ketua Kelompok Kerja dan Wakil Ketua Badan Pimpinan ILO (2011–17)

Duta Besar Claudio De la Puente, Ketua Badan Pimpinan ILO. Bapak De la Puente memiliki 40 tahun karier di Layanan Luar Negeri Peru: ia menjabat sebagai Wakil Menteri Urusan Luar Negeri (2014–15); Direktur Jenderal untuk Amerika (2010–14); Direktur Urusan Amerika Selatan; Direktur Keamanan dan Pertahanan; Duta Besar Peru untuk Australia (2005–10) dan ke Britania Raya (2017); Wakil Kepala Misi di Washington, DC (1999–2002) dan di Bogota (1997–99); Counselor, Brussels (1990–94); dan Chargé d’Affaires, Copenhagen (1985–86). Pada tahun 2017 ia diangkat sebagai Wakil Tetap Peru untuk Perserikatan Bangsa-Bangsa dan Organisasi Perdagangan Dunia (WTO) di Jenewa dan kemudian terpilih sebagai Ketua Badan Pimpinan ILO.

Mr. Mthunzi Mdwaba, pendiri, Presiden dan CEO TZoro IBC, penasihat strategis global, investasi dan konsultasi bisnis. Berasal dari pedesaan Afrika Selatan dan olahragawan yang tahan lama, Mr Mdwaba adalah seorang pengusaha, pengusaha, dan eksekutif yang sukses serta advokat yang bersemangat untuk bisnis dalam segala bentuknya yang beragam, lintas negara berkembang dan maju. Dia saat ini memegang banyak posisi strategis dalam arena pemberi kerja global, termasuk Wakil Presiden Organisasi Internasional Pengusaha (IOE) untuk ILO, yang menjadikannya Juru Bicara Pengusaha dan, akibatnya, salah satu dari dua Wakil Ketua Badan Pengatur ILO. Dia mengetuai Kelompok Kerja Kebijakan Perilaku Bisnis Hak Asasi Manusia dan Tanggung Jawab IOE dan Ketua Dewan Produktivitas SA. Dia juga Profesor Hukum di Universitas Western Cape (UWC).

Mr. Guy Ryder, Direktur Jenderal ILO, pertama kali dipilih pada tahun 2012 dan memulai masa jabatan kedua pada tahun 2017. Ia telah melayani ILO dalam berbagai kapasitas, termasuk sebagai Direktur Eksekutif untuk standar tenaga kerja dan prinsip-prinsip dasar serta hak-hak di tempat kerja. Sebelumnya, Mr. Ryder adalah Sekretaris Jenderal Konfederasi Serikat Pekerja Internasional (ITUC) pertama (2006–10) dan Sekretaris Jenderal Konfederasi Serikat Pekerja Bebas (ICFTU) (2002–06). Dia adalah lulusan Universitas Cambridge.

* Pejabat Badan Pimpinan ikut serta dalam debat Komisi atas undangan Ketua Bersama dan Direktur Jenderal, dengan mempertimbangkan status Badan Pimpinan mereka. Meskipun demikian, kontribusi semua Komisararis dilakukan dalam kapasitas pribadi dan, dalam kasus para peserta ex officio itu, pendapat mereka tidak menunjukkan posisi kelompok yang mereka wakili dalam ILO. Namun, untuk menjaga independensi Komisi dan mempertimbangkan berbagai pendapat dan rekomendasi yang dipertimbangkan dalam draft laporan, diputuskan bahwa para peserta ex officio tidak akan menjadi penandatangan laporan akhir.

Diproduksi oleh Unit Produksi Publikasi (PRODOC) dari ILO.

Desain grafis dan tipografi, persiapan naskah, penyuntingan, tata letak dan komposisi, pembacaan ulang, percetakan, penerbitan dan distribusi elektronik.

ILO berupaya menggunakan kertas yang bersumber dari hutan yang dikelola dengan cara yang ramah lingkungan dan bertanggungjawab secara sosial.

Code: ELK-WEI-CORREDIT-ICA

