

劳动世界的未来全球委员会



国际
劳工
组织

100
1919-2019

为了更加美好的 未来而工作



为了更加美好的未来而工作

劳动世界的未来全球委员会

国际劳工组织

版权 © 国际劳工组织 2019
2019年第一次印刷

国际劳工局出版物享有《世界版权公约》第二项议定书中规定的版权。未经允许, 在标明来源的情况下可以转载部分内容。如需复制或翻译, 应向国际劳工局出版部门(版权和许可) 申请复制权和翻译许可, 地址: International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, 或发邮件至: rights@ilo.org。国际劳工局欢迎此类申请。

已在复制权组织注册的图书馆、机构及其他用户可根据许可复制。请访问复制权组织国际联盟网站 www.ifrro.org 得到本国复制权组织相关信息。

为了更加美好的未来而工作——劳动世界的未来全球委员会

国际劳工局——日内瓦: 国际劳工组织, 2019年

ISBN 978-92-2-132815-5 (中文印刷版)

ISBN 978-92-2-132816-2 (中文网页版)

劳动世界的未来/体面劳动/人类发展/性别平等/社会保护/结社自由/工作时间/集体谈判/社会契约/经济和社会发展/国际劳工组织的作用

13.01.1

该文件同时还有阿拉伯语版: ISBN 978-92-2-132811-7 (印刷版)、ISBN 978-92-2-132812-4 (网页版);

英语版: ISBN 978-92-2-132795-0 (印刷版)、ISBN 978-92-2-132796-7 (网页版);

法语版: ISBN 978-92-2-132799-8 (印刷版)、ISBN 978-92-2-132800-1 (网页版);

德语版: ISBN 978-92-2-132819-3 (印刷版)、ISBN 978-92-2-132820-9 (网页版);

俄语版: ISBN 978-92-2-132807-0 (印刷版)、ISBN 978-92-2-132808-7 (网页版);

西班牙语版: ISBN 978-92-2-132803-2 (印刷版)、ISBN 978-92-2-132804-9 (网页版);

日语版: ISBN 978-92-2-132866-7 (网页版);

葡萄牙语版: ISBN 978-92-2-132867-4 (网页版);

国际劳工组织登记的出版数据

国际劳工局出版物使用的名称符合联合国惯例, 其内容不代表国际劳工局对任何国家的法律地位、区域或领土及其当局、或边界划定发表意见。

署名文章、研究报告和其它文稿, 文责由作者自负, 出版发行并不构成国际劳工局认可其观点。

提及的企业和商业产品和生产的名称不意味其得到国际劳工局的认可, 而未提及的企业和商业产品和生产也并非得到不认可。

国际劳工组织出版物及数字产品可在www.ilo.org/publns上找到。

目录

前言	5
执行摘要	9
1. 把握时机	17
2. 实施社会契约：以人为本的议程	27
2.1 增加对人的能力的投资	29
人人享有终身学习	30
支持人们完成过渡	32
促进性别平等的变革性议程	34
加强社会保护	35
2.2 增加对劳动机制的投资	37
建立全民劳动保障	38
扩大时间主权	40
振兴集体代表	41
利用技术促进体面劳动	43
2.3 增加对体面和可持续劳动的投资	45
变革经济促进体面和可持续劳动	46
转变激励机制：面向以人为本的商业和经济模式	49
3. 承担责任	53
重振社会契约	54
国际劳工组织的责任	55
多边体系的责任和挑战	56
结束语	57
注释	59
参考文献	63
附录：劳动世界的未来全球委员会成员	69

前言

作为总统和首相，我们有幸能够参与许多活动与进程。但对于我们而言，担任劳动世界的未来全球委员会联合主席尤为特别。这是对所涉及问题以及委员会工作方式思考得出的结论。

我们个人经历中，分别拥有产业和工会工作背景。从自身经验出发，我们深知劳动之重要，也深知雇主和工人通过社会对话达成的联合解决方案其力量之强大。

在我们各自的国家——南非和瑞典，我们目睹了——也亲历了——一次次社会变革，其核心就是劳动力市场的变化。因此，我们非常感谢能够有机会参与这一历程，反思当前所有社会正在经历的全球性变革。

在国际劳工组织总干事的邀请下，劳动世界的未来全球委员会于2017年10月正式开展工作。委员会共召开了四次会议，最后一次会议于2018年11月举行。委员会持续讨论了劳动世界涉及的所有方面，确定了关键挑战和机遇，试图为政府、雇主组织和工人组织等所有利益相关方提供行动建议。

委员会成员来自世界各地，来自不同的部门和背景，拥有不同的经验和角度，每个人都能力卓越，成就斐然。与这样一个愿意奉献而知识渊博的团队合作十分愉快。

委员会每一位成员都付出了非凡的努力。尽管工作繁忙，却依然在职责之外广泛参与、贡献。一些委员还亲自开展研究、参与小型政策对话会议，就重点议题进一步探讨。

为了使报告言简意赅，需对关键问题一减再减，实非易事。委员会成员之间也会存在分歧，并不是每个提议都能得到所有人的一致支持，讨论过程中也提出了一些很好的想法，包括如何实施委员会的建议等，但未能收入本报告。在盖·莱德 (Guy Ryder) 总干事的领导下，国际劳工组织秘书处在管理报告撰写方面发挥了核心作用，

尤其是为我们提供了最新的研究及政策成果。委员会写作顾问萨拉·默里 (Sarah Murray) 极大地丰富了报告文本。

我们的愿望是, 报告能够反映劳动世界正在面临的变革迫在眉睫, 并就如何管理及利用这些变革提出建议。我们希望报告将激发对于如何加强社会对话的民主空间、如何使商业模式与以人为本的议程更好地保持一致等一系列问题进行进一步讨论。我们希望本报告对于广大读者——无论是高层政策制定者, 还是青年学生、工人、商业领导者、平台创业者以及非正规从业人员——均具有可读性和相关性。我们相信, 如果每个人都能意识到变革, 都能参与其中, 共同寻求解决方案, 那么劳动世界的未来一定会更加美好。

西里尔·拉马福萨
(CYRIL RAMAPHOSA)

斯特凡·勒文
(STEFAN LÖFVEN)

执行摘要



劳动世界的未来

新的力量正在改变劳动世界。涉及的过渡要求采取果断行动。

无数机会正摆在我们面前，可以提高工作生涯质量、扩大选择、缩小性别差距、扭转全球不平等造成的危害等等。但这一切不会自行发生。如不采取果断行动，我们将进入一个不平等和不确定性进一步加剧的世界。

人工智能、自动化和机器人技术等科技进步将会创造新的就业，但在过渡中失去工作的可能恰恰是最不具备把握新机遇能力的人。今天的技能无法匹配明天的工作，新习得的技能可能很快过时。随着可持续实践和清洁技术的采用，绿色经济将创造数百万计的就业机会，但随着各国缩减其碳密集和资源密集型产业，另外一些工作岗位将会消失。人口变化同样重要。世界某些地区的青年人口扩张以及另外一些地区的人口老龄化可能会为劳动力市场和社会保障体系带来压力，然而这些转变中又蕴藏着新的可能性，使我们能够获得照护并构建包容性、活跃型社会。

我们需要把握变革带来的机遇，创造一个更加美好的未来，实现经济保障、机会均等及社会正义，并最终巩固社会结构。

把握时机：重振社会契约

踏上这条新的道路需要政府、雇主组织和工人组织采取坚定的行动。需要重振社会契约，作为对劳动人民长期经济贡献的回报，让他们公平地分享经济进步成果，尊重他们的权利，并保护他们免受风险。当劳动世界所有参与者，包括目前仍被排除在契约之外的数以亿计的工人充分参与时，社会对话可以发挥关键作用，确保社会契约在管理正在发生的变革方面具有相关性。

以人为本的议程

我们提出以人为本的劳动世界的未来议程，通过将人及其从事的工作置于经济社会政策和商业实践的中心来加强社会契约。该议程包含三大行动支柱，它们结合起来将为当代和子孙后代推动实现增长、公平和可持续：

1. 增加对人的能力的投资

为了使人在碳中和与数字时代蓬勃发展，我们超越人力资本，迈向发展与提高生活水平等更广泛的维度，包括权利以及为人们提供更多机会并改善福祉的有利环境。

- **全民享有终身学习权利能够让人们获得技能开发、技能更新和技能提升。**终身学习包括从幼儿早期的正式和非正式学习到基础教育直至成年学习。政府、工人和雇主以及教育机构在构建有效且融资适当的终身学习生态系统方面具有共同的责任。
- **加大对机制、政策和战略的投资力度，支持人们完成劳动世界的未来过渡。**年轻人需要帮助以应对日益艰难的学校到职场过渡。老年工人需要更多的选择，能够根据自己的意愿保持经济活跃，帮助建立终身活跃型社会。所有劳动者将需要支持，完成生命历程中日益频繁的劳动力市场过渡。需要加强积极劳动力市场政策的主动性，扩展公共就业服务。
- **实施变革性、可衡量的性别平等议程。**劳动世界从家庭开始。包括陪产假和公共照护服务投资在内的政策需要促进家庭内部共同承担无偿照护工作，从而带动工作场所真正的机会均等。提高女性的话语权和领导力、消除工作中的暴力和骚扰以及实施工资透明度政策是实现性别平等的前提。另外也需要采取具体措施解决技术驱动的未来工作中的性别平等问题。

- **提供从出生到老年全面覆盖的社会保护。**劳动世界的未来需要强大有力、响应及时的社会保护制度，以团结和风险共担为原则，为满足人们整个生命周期中的需求提供支持。这要求建立社会保护底线，为每一位有需要的人提供基本水平的保护，并辅以缴费型社会保险计划，以提供更高水平的保护。

2. 增加对劳动机制的投资

我们的建议寻求加强劳动机制，重新激发其活力。规章制度、就业合同、集体协议以及劳动监察制度等劳动机制是构筑公正社会的基石。它们为正规化提供途径、减少工作贫困并确保一个拥有尊严、经济保障和平等的劳动世界的未来。

- **建立全民劳动保障。**所有劳动者，无论其合同安排或就业状态，都应享有基本劳工权利、“足够维持生活的工资”（1919年《国际劳工组织章程》）、工作时长限制以及工作安全与卫生保障。这一保护底线可以通过集体协议或法律法规提出。该建议也使工作安全与卫生被认可为工作中的基本原则和权利。
- **扩大时间主权。**工人在满足企业需求的同时，需要对自己的工作时间拥有更大的自主权。利用技术扩大他们的选择，实现工作与个人生活之间的平衡，有助于实现这一目标，并缓解工作时间和私人时间界限日益模糊带来的压力。实施最长工作时间限制还需采取持久努力，同时应采取措施提高生产力，以及保证最短工作时间，使工人能够真正拥有灵活性选择，并能控制自己的工作安排。
- **通过符合公共利益的社会对话确保工人和雇主的集体代表性，并通过公共政策积极推进。**所有工人和雇主必须享有结社自由以及承认集体谈判权，国家是这些权利的担保者。工人组织和雇主组织必须通过创新组织技术加强自身代表的合法性，

包括使用科技手段覆盖平台经济从业者。他们还须利用各自的号召力为各利益方提供对话平台。

- **利用和管理技术，实现体面劳动。**这意味着工人和管理者就工作设计进行谈判。还意味着采取“人类掌控”人工智能这一方针，确保影响工作的最终决策是由人类制定的。应该建立数字劳动平台国际治理体系，并要求平台（及其客户）对某些最低权利和保障予以尊重。技术进步也要求对劳动世界的数据使用和算法问责进行监管。

3. 增加对体面和可持续劳动的投资

我们建议进行变革性投资，并与《2030年可持续发展议程》保持一致。

- **采取激励措施，促进对体面和可持续劳动关键领域的投资。**这类投资也将促进性别平等，创造数以百万计的工作岗位，并为中小微企业带来新的机会。农村经济未来依然是世界大量劳工的栖身之所，其发展应成为优先事项。须将投资引向高质量实体及数字基础设施，以消除鸿沟并为高附加值服务提供支持。
- **重塑商业激励结构，促进长期投资，探索衡量人类发展和福祉的补充指标。**具体行动可以包括制定公平的财政政策，修订企业会计准则，加强利益相关方代表性，以及改变报告惯例。还应制定新的措施衡量国家进步，将增长分配、为家庭和社区服务提供无偿劳动的价值以及环境恶化等经济活动的外部性纳入考量。

承担责任

我们呼吁所有利益相关方承担责任，共同创建一个公平公正的劳动世界的未来。每个国家需立即采取行动加强社会契约，这要求增加对人的能力和劳动机制的投资，并充分利用机会实现体面和可持续劳动。各国需要通过政府、工人组织和雇主组织之间开展社会对话，共同制定劳动世界的未来国家战略。

我们建议所有相关多边机构加强关于这一议程的合作。我们尤其建议在世界贸易组织 (WTO)、布雷顿森林机构和国际劳工组织之间建立更加系统、更富有实质性的工作关系。贸易、金融、经济和社会政策之间存在牢固、复杂而重要的联系。我们提出的以人为本的增长和发展议程能否取得成功，很大程度上取决于上述政策领域之间能否取得一致。

受其重视权利的规范性使命指导，在充分尊重自身三方架构的基础上，国际劳工组织在支持实现该议程方面可以发挥独特作用。国际劳工组织可以担任国际体系中的联络员，促进劳动世界的未来国家战略方面的社会对话、指导与分析，并研究如何促进技术应用对工作设计和工人福祉产生积极影响。

我们进一步建议对国际劳工组织使命的普适性予以特别关注。这意味着扩大活动规模，覆盖由于历史原因仍被排除在社会正义和体面劳动之外的群体，特别是非正规就业人口。这同样意味着要采取创新行动，应对日益多样化的工作形势，特别是平台经济中的数字媒介工作等新兴现象。我们认为全民劳动保障是应对这些挑战的恰当工具，建议国际劳工组织对其落实予以立即关注。

我们认为本报告只是此次征程的开始。由于将世界各国的政府、雇主和工人凝聚在了一起，国际劳工组织非常适合为这一征程提供方向和指导。

把握时机



1. 把握时机

工作维系我们的生活。工作使我们满足物质需求，摆脱贫困并过上体面生活。在物质需求之外，工作还可以赋予我们认同感、归属感和目标感。工作可以扩大我们的选择，使我们乐观地看待未来。

工作能够提供联系和互动网络，形成社会凝聚力，因而也具有集体意义。劳动和劳动力市场的组织方式在决定社会平等程度方面发挥着重要作用。

然而工作也可能充满危险、危害健康、报酬低廉、不可预测、缺乏稳定。工作非但没有扩大可能性，反而让我们在现实中和情感上感觉受困。而对于无法找到工作的人而言，工作还可能成为遭受排斥的来源。

我们正面临当今时代最重要的挑战之一，工作生涯中根本而破坏性的变化不可避免地影响着整个社会。新的力量正在改变劳动世界。其中涉及的过渡带来了迫在眉睫的挑战。人工智能、自动化和机器人技术等科技进步将会创造新的就业，但在过渡中失去工作的可能恰恰是最不具备把握新工作机遇能力的人。¹ 今天的技能无法匹配明天的工作，新习得的技能可能很快过时。放任其沿当前路径发展，数字经济可能会扩大区域和性别鸿沟。集群工作网站、移动应用媒介工作及其构建的平台经济可能重现19世纪的工作情景，使未来劳动者成为“数字日雇工人”。² 劳动世界的未来向尊重环境并寻求遏制气候变化过渡将进一步冲击劳动力市场。一些地区不断增长的年轻人口将加剧青年失业问题和移民压力，而其他地区的人口老龄化将给社会保障和照护体系带来额外压力。在我们努力创造体面劳动的同时，³ 这项任务变得更为艰巨了。

新的挑战并非无中生有，而是现有挑战的延续甚至加剧（见第20页信息图）。失业率高企无法接受，数十亿劳动者从事非正规就业。⁴ 3亿工人生活在极度贫困中，这一数字令人震惊。⁵ 数百万成年男女和儿童沦为现代奴隶制的受害者。⁶ 太多人仍然工作时间过长，每

年工伤事故导致的死亡人数达数百万。⁷ 工作场所的压力加剧了心理健康风险。⁸ 工资增长跟不上生产力增长,⁹ 工人收入占国民收入的份额也在下降。富人和其他群体之间的差距继续扩大。女性收入仍比男性低20%左右。¹⁰ 尽管经济增长减少了各国之间的不平等,但是许多社会内部的不平等却加剧了。¹¹ 数百万劳动者仍然没有选举权,无法享有基本权利,也无法让自己的声音被倾听。

表 1. 关于未来劳动力市场变革的预测

	来源	预测
技术	Frey和Osborne, 2015年	47%的美国工人面临着工作被自动化取代的风险。
	Chang和Phu, 2016年	东盟5国: 未来20年56%的工作面临自动化风险。
	麦肯锡全球研究院, 2017年	尽管可以被现有技术完全自动化的职业不足5%, 但60%的职业至少有30%的组成活动可以被自动化。
	经济合作与发展组织, 2016年	经合组织平均9%的工作面临高自动化风险。大部分工作 (50%至70%) 不会被完全取代, 但很大一部分任务将被自动化, 从而改变工作的执行方式。
	世界银行, 2016年	发展中国家三分之二的工作易受自动化影响。
	世界经济论坛, 2018年	将近50%的公司预计至2022年, 自动化将导致其全职劳动力一定数量的减少。
向可持续环境过渡	国际劳工组织, 2018a	据估计, 实施《巴黎气候议程》将导致全球范围内约600万岗位流失, 但也将创造2400万新增就业。
人口变化	联合国经济和社会事务部, 2017年	到2050年, 总抚养比 (0-14岁人口及65岁以上人口占15-64岁人口的比例) 预计将在欧洲 (24.8个百分点) 和北美洲 (14.4个百分点) 急剧增加, 在亚洲 (8.5个百分点)、大洋洲 (6.8个百分点) 及拉丁美洲和加勒比 (7.6个百分点) 适度增加。非洲总抚养比预计下降18.7个百分点, 该地区一半人口是年轻人 (0-24岁)。其他各地区都将步入老龄化社会。



**3.44亿
工作岗位**

就业

解决今天的失业问题需创造1.9亿个工作岗位，除此以外，至2030年，还需创造3.44亿个工作岗位。

国际劳工组织经济趋势模型 (2018年5月)

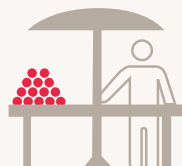


1.9亿人

失业

失业人口达1.9亿，其中6480万为青年。

国际劳工组织, 2018b



20亿人

非正规就业

20亿人依靠非正规经济维持生活。

国际劳工组织, 2018a



3亿人

工作贫困

3亿人生活在极度贫困中（每天不足1.9美元）。

国际劳工组织, 2018b



278万人

工伤和职业病死亡

每年278万人死于工伤事故或职业病。

国际劳工组织, 2018b



36.1%

工作时间

36.1%的全球劳动力工作时间过长（每周超过48小时）。

Messenger, 2018



1.8%

工资

工资增长从2016年的2.4%下降至2017年的1.8%。

国际劳工组织, 2018d



20%

性别收入差距

女性比男性收入低约20%。

国际劳工组织, 2018d



1%

不平等

1980年至2016年，世界最富有的1%占全球收入增长的27%，而最贫穷的50%仅占12%。

Alvaredo等, 2018



53.6%

数字鸿沟

仅有53.6%的家庭拥有互联网接入。在新兴国家，这一比例仅为15%。

国际电信联盟, 2017

这些挑战加在一起, 对社会正义与和平产生了更广泛的影响。同时也有可能破坏将社会凝聚在一起的共同繁荣准则, 削弱对民主体制的信任。不安全感和不确定性的加剧助长了孤立主义和民粹主义。我们对开放社会和开放经济的退步深感关切。

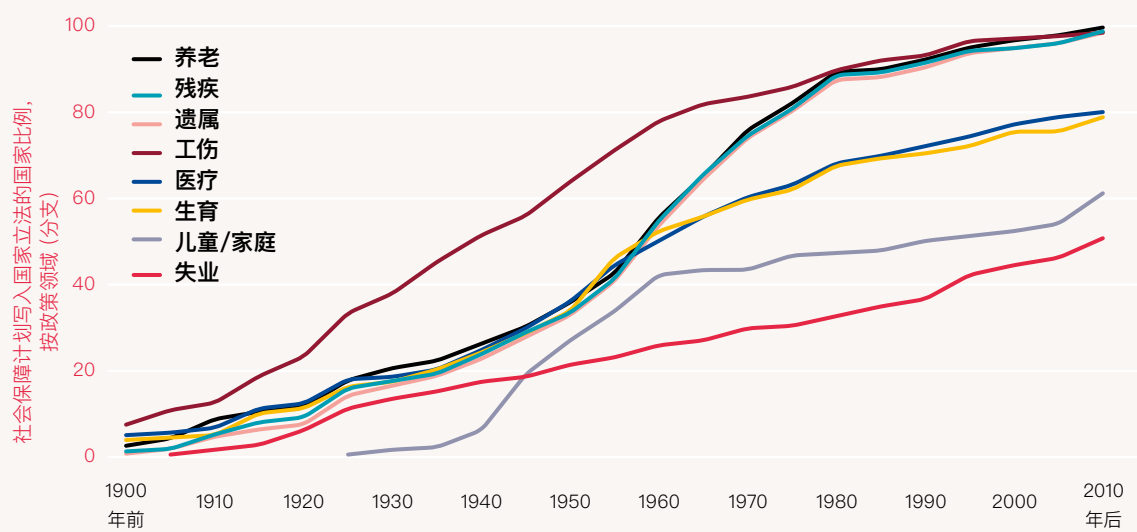
然而, 重要机遇正在召唤我们。技术进步不仅扩大了工作地点和工作时间的选择, 也创造了新的更好的工作机会。降低碳足迹为满足增长、发展和就业需求以及改善农村生计提供了无限机遇。确保女性劳动力发展壮大将释放新的潜力并促进经济增长。通获得教育、培训和技术, 农村地区可以自我变革。老年人口如果能够保持活跃、积极参与, 将给社会和经济带来丰富的技能和经验。赋予年轻人权利使其充分发挥潜能并接触新机遇, 他们将成为未来变革的推动者。

我们需要把握时机, 为人们的关切提供可靠回应, 释放变革带来的无限机遇。这里埋藏着变革的种子, 充满动力和可能性, 让我们能够塑造出改善全球人民生活的行动议程。但若不采取果断行动, 我们将不知不觉步入一个不平等扩大、不确定性加剧和日益排外的世界, 为政治、社会和经济带来破坏性影响。

这不是劳动世界第一次遭受要求全球集体回应的严重冲击。1919年, 在损伤惨重的第一次世界大战之后, 政府、雇主和工人齐聚一堂, 基于对社会正义的共同承诺, 建立了国际劳工组织, 因为“现有的劳动条件使大量的人遭受不公正、苦难和贫困, 以致产生如此巨大的不安, 使世界和平与和谐遭受危害; 改善此种条件是当务之急”。¹² 时至今日, 持久和平与稳定依然取决于社会正义。

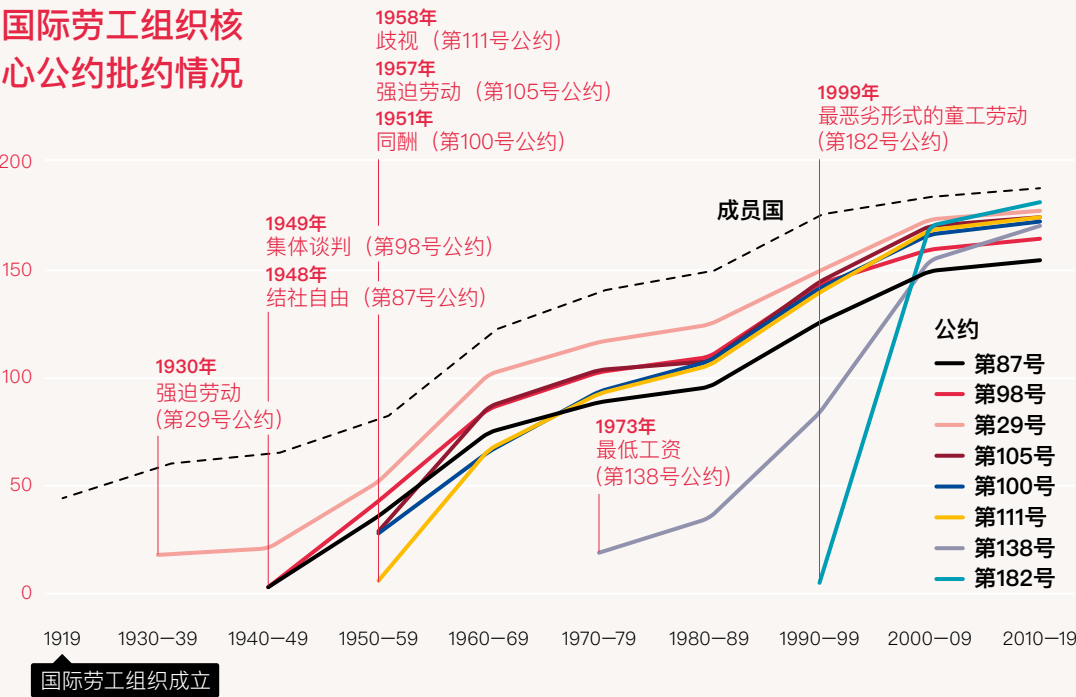
国际劳工组织创始人赋予该组织制定国际劳工标准和政策之责任, 以期实现人道工作条件。指导劳工标准最根本的原则是: 劳动不是商品, 人们有权在自由和尊严、经济保障和机会均等的条件下

1900年至2010年社会保障计划写入国家立法的情况，按政策领域



来源：国际劳工组织，2017d

国际劳工组织核心公约批约情况



来源：国际劳工组织劳工标准数据库

谋求物质幸福和精神发展。这在今天仍然适用。我们坚信，历经劳动世界变革过渡时，坚持这些原则将使社会受益匪浅。

《国际劳工组织章程》仍然是历史上最雄心勃勃的社会契约。¹³ 在这一框架下，处于不同发展水平的国家和地区制定了一系列安排，确定了政府与公民、工人与企业以及不同人口群体之间的关系。虽然适用国情不同，这些社会契约却反映了同一共识，即工人为增长和繁荣作出贡献，作为回报，他们公平分享进步成果的权利应得到保障，他们的权利应得到尊重，他们也应免受市场经济规则摩擦的影响。

有效社会契约的力量取决于劳动世界的主要参与者之间能否持续开展社会对话。¹⁴ 正常发挥作用时，社会对话可以促进参与度、公平性和合法性。它为劳动世界最棘手的问题提供了公平持久的解决方案，并被参与各方广泛接受。

实施社会契约使劳动世界取得了前所有的进展。童工发生率大幅下降，¹⁵ 收入增加使数百万人摆脱了工作贫困，¹⁶ 越来越多的女性进入劳动力市场，年度工作时间逐渐减少。¹⁷ 一个世纪以前很少有国家拥有社会保护体系，今天大多数国家都至少建立了基本制度（见第22页图表）。¹⁸ 承认和尊重权利使工人在日常工作生活中拥有了话语权。通过参与社会对话，雇主组织和工人组织越来越多地在政策制定中占有一席之地。重要的是，社会正义、充分就业和体面劳动已明确体现在《联合国2030年可持续发展议程》中。

然而塑造劳动世界未来的强大力量需要采取与国际劳工组织成立时一样具有变革性的行动。政府、雇主组织和工人组织需要重振社会契约，以应对我们未来面临的挑战。

在这一关键时刻，要认识到全球社会契约的实施在某些国家并不均衡，而在另一些国家则有待完善。此外，支撑社会契约的正式机制并未覆盖世界上大多数工人，特别是大量农村经济和非正规

经济从业人口。这导致他们被排除在社会对话之外，无法参加影响自身生活的决策。后果之一是社会之间以及代际之间具有危害性且令人无法接受的不平等现象加剧，¹⁹ 这是一个众人皆输的局面。社会契约的缺席或失灵对所有人都有害无利。

我们呼吁另辟蹊径，将人及其从事的工作置于经济社会政策和商业实践的中心：**一个以人为本的劳动世界的未来议程**。该议程注重三大行动支柱。首先，它意味着对人的能力的投资，使其获得技能开发、技能更新和技能提升，并支持人们完成生命历程中将要面临的各種过渡。其次，对劳动机制的投资，确保劳动世界的未来拥有自由、尊严、经济保障和平等。最后，对体面和可持续劳动的投资，制定规则和激励措施，使经济社会政策及商业实践与这一议程保持一致。通过对变革性技术、人口机遇和绿色经济加以利用，上述投资可以成为推动为当代和子孙后代实现公平和可持续发展的强大动力。

这一议程标志着方向的转变。它使经济迈向以人为本的增长和发展道路。它将提供创造体面劳动、促进非正规就业正规化以及消除工作贫困的机会。²⁰它将支撑促进增长所需的家庭收入和购买力提高。在对生产率增长不足和技术创新扩散不平衡日益关切之际，该议程将提供提高劳动生产率的手段。它将创造激励机制，有助于商业和金融市场转向更加可持续和更加公平的价值创造形式。它还激发对实体经济的投资，生产既能创造就业机会又能改善生活水平的商品、基础设施和服务。它鼓励创新和经济多样化。

我们呼吁劳动世界所有参与者参与制定国家和国际政策，帮助每个人通过工作实现愿望和需求。

实施社会契约： 以人为本的议程



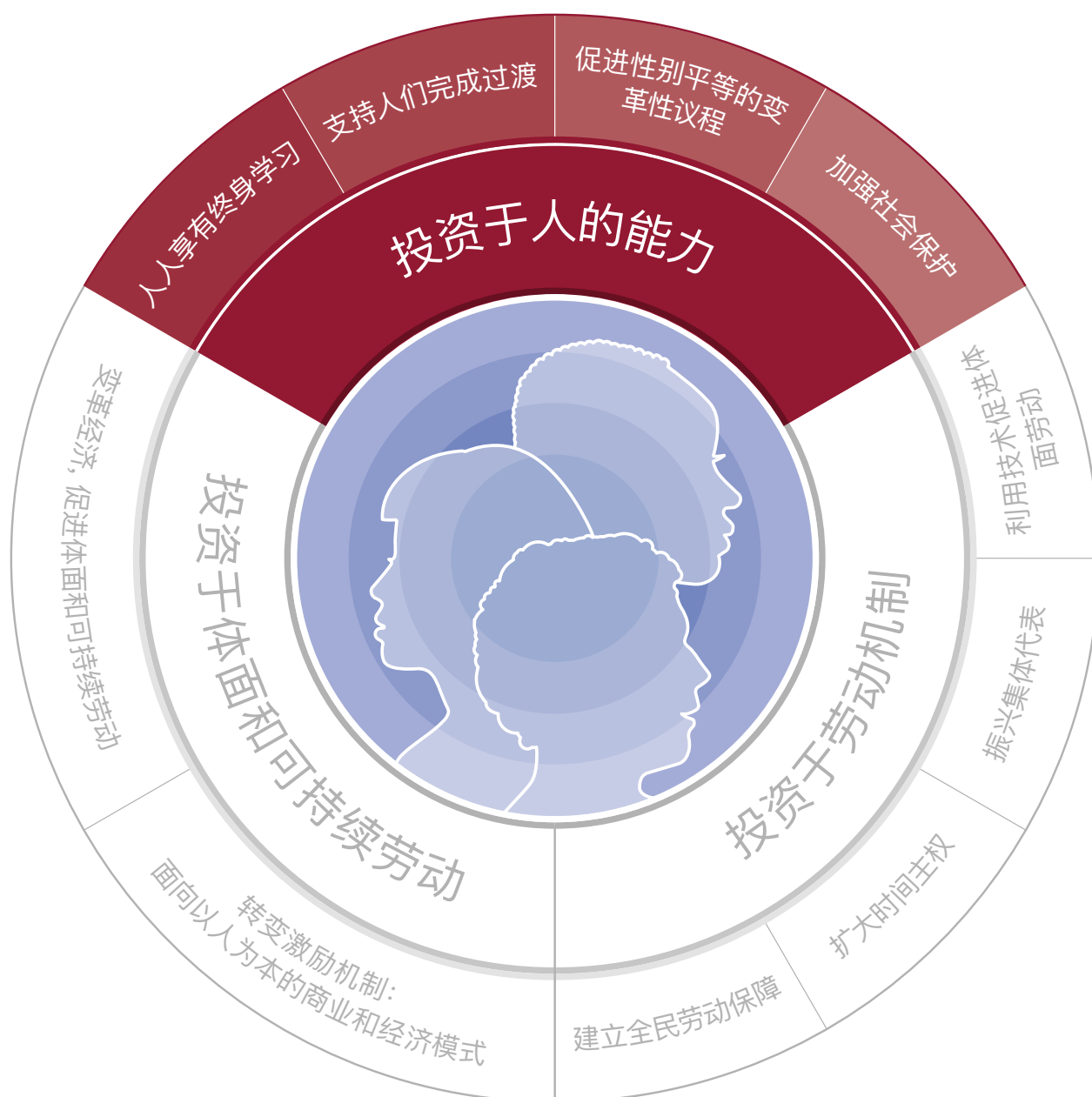
2. 实施社会契约：以人为本的议程

我们以人为本的议程具有前瞻性，注重培养在碳中和与数字时代蓬勃发展所需的人的能力。议程并非要调整人们适应新形势，而是提出了一个更加大胆的愿景，旨在引导正在发生的变革方向，实现一个有尊严、有保障、机会均等、更加自由的劳动世界的未来。议程支持人们完成各个过渡，旨在利用人口机遇，帮助建立终身活跃型社会。²¹议程描绘了为子孙后代实现社会契约的前景。

以人为本的议程也注重发展为公正社会奠定基础的体制能力。这意味着重塑劳动力市场的民主基础，加强社会对话，让每个人在塑造正在发生的变化和自己职业生涯质量方面拥有话语权。这意味着保障工作中的基本权利，确保所有工人拥有充分的劳动保护，并且积极管理技术以确保体面劳动。

该议程旨在从正在发生的变化中挖掘变革潜力，在绿色经济、数字经济、照护经济等新经济中创造体面劳动机会，同时确保所有工作都是体面而可持续的。劳动世界的未来将取决于我们如何组织经济、如何运营企业、如何评价不同类型的工作以及工作如何为社区带来贡献，从而也会重新评估引导我们作出决策的规则、激励机制和措施。

2.1 增加对人的能力的投资



投资于人的能力将为人们提供机会,使他们充分发挥潜能,实现有理由重视的生活。²²这是重振社会契约的基石,它超越了人力资本投资,迈向人类发展这一更广阔的维度,其中包括能够扩展人们选择并提升福祉的自然权利和法定权利。

这包括四个核心要素:全民应享的终身学习权利、对人们完成过渡的支持、促进性别平等的变革性议程以及更加强大的社会保护。这些并非是国家达到一定发展水平后才能实现的政策补充或社会福利。相反,所有国家都需要将投资于人的能力作为经济政策的重中之重,让工作作为人类发展作出充分贡献。

人人享有终身学习

**我们呼吁正式承认全民享有终身学习权利,
并建立有效的终身学习制度。**

从劳动组织形式的转变到新技术进入农场、工厂和办公室,变化已成为劳动世界不变的特征。利用正在发生的变革使之成为人类发展敞开大门并创造机遇,要求劳动者享有终身学习权利。²³这将成为关键,决定人们能否从新技术以及随之产生的新工作任务中受益。

终身学习包括从幼儿早期的正式和非正式学习到基础教育直至成年学习,它结合了基础技能、社交和认知技能(例如学习如何学习)以及具体工作、职业或行业所需技能。终身学习不仅局限于工作所需技能,还包括开发参与民主社会所需的能力。这为青年和失业人员融入劳动力市场提供了途径。终身学习拥有变革潜力:投资于早期学习可以促进生命后期学习,从而与社会代际流动性相联系,扩展子孙后代的选择。²⁴

建立有效的终身学习生态系统是一项共同责任,需要政府、雇主和工人以及教育机构的积极参与和支持。为促进终身学习成为应

享权利, 政府必须扩大或重新配置技能开发政策、就业服务和培训系统等机制, 为工人提供学习所需的时间和经济支持。当工人的收入连续性及劳动力市场就业获得保障的时候, 他们更有可能参与成人学习。雇主组织和工人组织也可以在该生态系统中发挥主导作用, 包括预测未来技能要求以及参与技能计划实施。

政府必须根据自身国情和行业环境制定适当的融资机制。考虑到在职培训一直以来的重要性, 雇主需要为融资作出贡献。如果雇主拥有自己运营的培训计划, 则可以和工人组织合作, 共同设计相关框架并为计划引导资金。我们认为有必要探索激励企业增加对培训投资的可行方法, 包括研究如何在核算标准中处理培训成本。

我们提议建立培训权制度, 通过重新配置“就业保险”制度或“社会基金”, 允许工人带薪离岗参加培训。无论工作类型如何, 工人都能享有数小时的培训权。其制度优势在于可以支持最需要继续教育的劳动者, 尤其是不太可能从雇主资助的培训中受益的自雇人员或中小企业工人。

在大多数劳动者从事非正规工作的国家, 我们建议建立国家级或行业内教育和培训基金。这些机构由三方联合委员会管理, 为劳动者提供获得教育和培训的机会, 并重点关注职业技能。

数字技术为广泛参与培训开辟了新的可能性, 灵活、缩短的学习途径也为克服时间和资源限制提供了可能。数字化培训的质量需要得到保证。质量保证的前提是优质教育能够实现普遍覆盖, 由训练有素和收入丰厚的师资提供, 其技能、专业知识和指导不能被技术所取代。我们建议政府与雇主组织和工人组织共同建立终身学习质量保证机制, 并对终身学习制度的有效性进行监督。若想实现真正的终身学习, 技能必须是可以转移的。这需要在国家和国际层面建立通用的技能认可框架。

我们呼吁正式承认全民享有终身学习权利, 并建立有效的终身学习制度。

一个强大的终身学习制度, 结合全民社会保护制度, 将促使劳动者负起责任, 积极参与自身学习。其中涉及预测自身保持就业所需的技能、确定如何习得技能并参与必要的培训, 同时知晓自己可以投入时间并承担风险。

支持人们完成过渡

**我们呼吁增加对机制、政策和战略的投资,
支持人们完成劳动世界的未来过渡。**

在人们一生的工作中, 总是会经历各种过渡: 初入职场、为人父母、更换工作以及步入退休。²⁵ 技术、人口变化以及向低碳经济转型等正在发生的全球性变革加剧了过渡带来的挑战。支持人们完成上述过渡将扩大其选择, 并提供帮助应对变化的保障。这些支持还能赋予人们能力去塑造他们的工作生涯乃至整个社会, 使一些地区能够利用人口优势, 而另一些地区则可以建立终身活跃型社会。

从学校到职场的过渡对年轻人而言是个关键时期, 但也是在这个时期许多年轻人被落在了后面。无法顺利完成这一过渡会给他们的生活留下持久的伤疤。²⁶ 未来一些地区青年人口将迅速增长, 如果青年失业率随教育水平提高反而上升, 这一挑战将更加复杂。²⁷ 不能利用这一巨大潜力将为发展和社会带来长期后果。年轻人需要强有力的支持完成这一过渡, 融入劳动力市场并成为活跃的社会成员。

我们建议政府通过就业促进计划和青年创业扶持项目为青年增加体面劳动的机会。在为年轻人提供高质量学徒制和首次工作机会方面, 私营部门尤其可以发挥作用。必须根据同值同酬原则对年轻人的工作予以回报。需要特别关注促进未就业、未升学、未进修的年轻人获得和参加终身学习的机会, 确保他们融入社会。人口老龄化国家和年轻人口居多的国家之间的互动合作也将为双方的劳动力市场带来收益。

老年工人是我们经济和社会的资产, 随着工作生涯的延长尤为如此。²⁸因此我们建议增加对老年工人的支持, 扩大他们的选择, 建立终身活跃型社会。²⁹有意愿保持经济活跃的人应该能够获得帮助, 例如为他们提供包括减少工作时间和允许远程工作在内的灵活工作安排。³⁰政府可以增加允许部分退休的机会, 或在可选择的基础上提高退休年龄, 同时保护老年人避免超负荷工作。技术提供了新的创新手段调整工作及工作场所安排, 促进老年工人以及在工作中致残的群体继续就业。在很多国家, 无论是自给农业还是低薪零售业中的老年人, 都无法承受停止工作带来的损失。确保人人至少享有基本养老金将使超过退休年龄的劳动者能够减少工作时间, 或根据本人意愿停止工作, 减轻老年贫困。

为了支持人们完成日益频繁的劳动力市场过渡, 政府需要增加对公共就业服务的投资, 将数字服务与个人咨询和安置服务相结合, 完善劳动力市场信息以支持决策。通过提高积极劳动力市场政策的主动性, 可以使劳动者更好地为过渡做准备。需要寻求新的机制将失业保险、培训权利和休假权利纳入“就业保险”, 提高就业能力(如就业培训、自雇人员培训或创业培训), 并在劳动者面临失业时给予支持。需要加强公共就业服务与私营部门等其他伙伴组织之间的合作。

集体挑战需要集体回应。社会对话和集体谈判在促进复原力和适应性方面发挥着关键作用。雇主组织和工人组织在行业层面达成的过渡协议可以提供早期干预、咨询和资金支持。

我们呼吁增加对机制、政策和战略的投资, 支持人们完成劳动世界的未来过渡。

促进性别平等的变革性议程

**我们呼吁制定变革性、可衡量的议程，
促进劳动世界的未来实现性别平等。**

性别平等的经济和社会紧迫性不容置疑。令人沮丧的是，尽管存在禁止歧视以及促进平等待遇和机会的法律和机制措施，过去几十年间变化步伐依然缓慢，这突显了仍存在结构性壁垒需要克服。女性仍需适应男性塑造、男性获利的劳动世界。虽然改善女性参与劳动力市场的大门已经敞开，但所有无偿照护工作的四分之三都由女性承担。³¹ 许多国家虽然鼓励女性进入男性主导的领域，却很少鼓励男性进入传统上多由女性从事的职业。尽管全世界有许多户主为女性的家庭，但女性从事的工作通常仍被视为“次于”男性。此外，争取性别平等的斗争在很大程度上依然是“女性的问题”。仅仅坚持过去几十年的方法是行不通的。社会需要关注能够打破固有格局的关键因素。³²

性别平等始于家庭。我们建议采取政策促进男女双方共同承担照护和家庭责任。其中包括建立和扩大休假待遇，鼓励父母双方均等承担照护责任。这需要对公共照护服务设施增加投资（见2.3），确保不仅在男女之间，而且在国家与家庭之间实现均衡的照护工作分工。在许多国家，对其他公共服务设施的投资可以减少诸如取水等无偿劳动的时间。

我们建议采取努力确保对性别平等进展实施问责。衡量的内容很重要。将无偿照护劳动纳入衡量范围可以改变对其价值的看法，并提供更准确的国家和全球福祉情况。旨在保护工人知情权的强制报告要求和措施等收入透明度政策可以明确反映基于性别的收入差异程度并促进补救。³³ 必须制定、衡量和不断更新一系列平权行动工具，例如配额、目标和平等计划，以确保这些工具在消除性别不平等方面始终具有相关性。

提高女性话语权、代表性和领导力至关重要。无论在正规还是非正规经济,无论在政府、工人组织、雇主组织或合作企业,女性必须成为决策的积极参与者。我们建议政府、雇主、工人组织和雇主组织积极促进和支持提高女性代表性。

技术在实现性别平等方面也可以发挥强大作用。移动电话可以促进知晓并获得就业机会。通过移动银行获得融资和信贷可以极大地促进农村经济中的女性创业。与此同时,新证据显示,数字经济中的新商业模式正在固化性别差距。³⁴ 工作匹配算法已表明可以固化性别偏见。³⁵ 我们建议采取具体措施,确保女性在技术驱动的未来工作中享有公平机会和平等待遇。

消除劳动世界中的暴力和骚扰是实现性别平等的前提。国际劳工组织致力于制定应对劳动世界中暴力和骚扰的国际标准,这一突破性举措取得成功至关重要。

加强社会保护

我们呼吁保障从出生到老年全面覆盖的社会保护。

社会保护是一项人权,对劳动者及其家庭应对未来过渡至关重要。正在发生的变革或将产生破坏和混乱,社会保护可以消除工人的恐惧和不安全感,帮助他们参与劳动力市场。社会保护是一种有助于人民和经济繁荣的生产要素。但全球超过一半的人口仍然得不到任何保护,相当比例的人口只是被部分覆盖,劳动组织方式的变化产生了新的缺口,需要填补。³⁶

劳动世界的未来需要一个强大有力、响应及时的社会保护体系,在团结和风险共担原则的基础上,为满足人们整个生命周期中的需求提供支持。³⁷ 政府需要保障从出生到老年全面覆盖的社会保护。其中应该包括社会保护底线,为所有有需要的人提供基本水

我们呼吁制定变革性、可衡量的议程,促进劳动世界的未来实现性别平等。

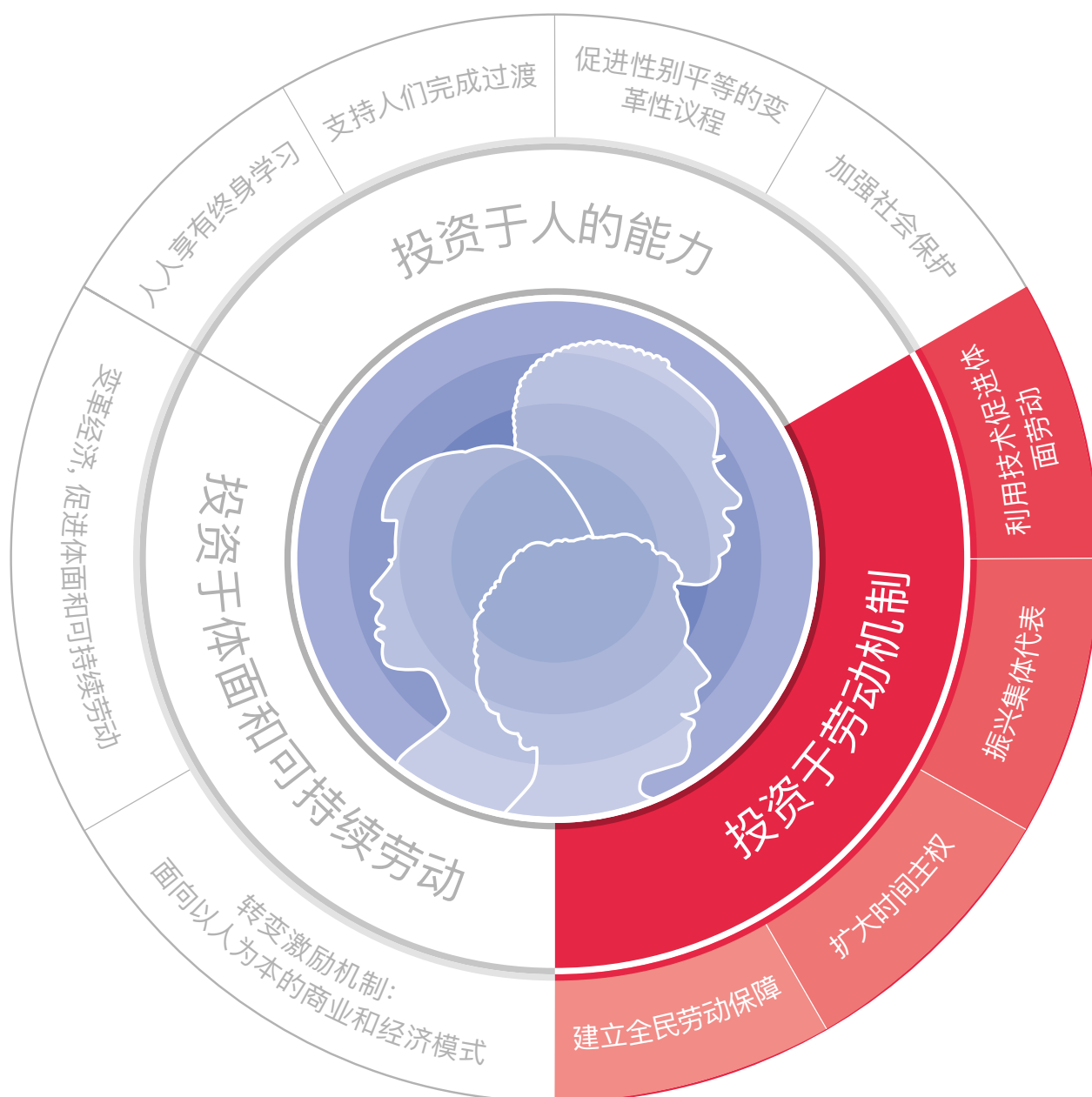
我们呼吁保障从出生到老年全面覆盖的社会保护。

平的保护,³⁸并辅以缴费型社会保险计划,以提供更高水平的保护。个人储蓄只是一种自愿选择,用来补充稳定、公平和充足的强制性社会保险待遇。³⁹

为了确保人人享有有效保护,社会需要扩大充足社会保护的覆盖面,纳入包括自雇人员在内从事所有形式劳动的劳动者,以弥合差距并适应不断变化的劳动世界。这不是异想天开:处于不同发展水平的国家已经建立了适应本国和本地区情况的社会保护体系,也已扩面覆盖了非正规经济中的弱势群体。随着劳动组织方式的不断变化,社会保护体系也需要不断发展,为在有薪就业和自雇就业之间、不同企业和行业或者不同国家之间转移的劳动者——包括数字平台工作人员——持续保驾护航,确保权利和待遇能够获得且可以转移接续。

鉴于人口发展趋势、劳动组织方式变化、养老金投资收益下滑以及税基下降,对社会保护制度可持续性的关切日益加剧。支持终身活跃型社会是缓解社会保护制度压力的一种方式。即使公共预算紧张时,政府也具有扩大财政空间的选择,包括重新分配公共支出、增加税收(见2.3)以及扩大社会保险覆盖面和缴费收入。健全和可持续的社会保障制度也依赖于雇主的缴费(社会保险)。国际社会也可以支持各国发展自己的社会保护制度。

2.2 增加对劳动机制的投资





劳动不是以最低价格在市场上交易的商品；劳动者是人，拥有权力、需求和愿望。劳动机制确保劳动可以带来自由、尊严、经济保障和均等机会。劳动机制旨在解决资本与劳动之间固有的不对称问题，并确保平衡、公平的劳资关系。作为构筑公正社会的基石，劳动机制包括法律法规、就业合同、雇主组织和工人组织、集体协议以及劳动管理和劳动监察制度。设计良好且运行正常的劳动机制能够助力劳动力市场和经济表现。发展机制能力才能充分发挥人的能力，二者又决定了社会契约能否实现。

劳动世界正在发生的变革要求加强和重振劳动治理机制，包括建立全民劳动保障、扩大时间主权、振兴集体代表以及利用技术促进体面劳动等措施。这些措施对于塑造劳动世界的未来而言是必要的，有助于实现社会正义、建立正规化途径、减少不平等和工作贫困、加强保障以及保护劳动者尊严。

建立全民劳动保障

我们呼吁建立全民劳动保障，包括基本劳工权利、“足够维持生活的工资”、工作时长限制以及确保工作场所安全与卫生。

随着劳动组织方式的改变，必须找到新的方法为所有劳工提供适当保护，无论他们是全职就业、执行在线微任务、为全球供应链从事家庭生产还是临时合同工人。雇佣关系仍然是劳动保护的核心。需要审查责任并在必要时澄清，调整法律规范范围，确保雇佣关系中的劳动者得到有效保护。与此同时，所有劳工，无论其合同安排或雇佣状态如何，必须平等享有充分的劳动保护，确保人人享有人道工作条件。

国际劳工组织创始者将人道工作条件确定为:

规定工时, 包括制定最大限度工作日和工作周,规定足够维持生活的工资, 对工人因工患病和因工负伤予以防护, 保护儿童、青年和妇女, 规定养老金和残疾抚恤金, 保护工人在外国受雇时的利益, 承认同值同酬原则, 承认结社自由原则...⁴⁰

确保所有劳动者获得上述保护可以创造一个公平的竞争环境。

我们建议建立全民劳动保障, 包括:

- 1) 基本劳工权利: 结社自由和有效承认集体谈判权利, 禁止强迫劳动、童工和歧视; 以及
- 2) 一系列基本工作条件: (i) “足够维持生活的工资”;⁴¹ (ii) 工作时长限制;⁴² 以及 (iii) 工作场所安全与卫生。⁴³

国际社会长期以来一直承认健康是一项人权。⁴⁴ 但世界上每年仍有近300万人死于工伤事故和职业病,⁴⁵ 使工作安全与卫生被认可为一项工作中的基本原则和权利刻不容缓。

全民劳动保障的不同要素之间是相互联系、相辅相成的。限制过度工作时间将减少工伤事故和相关心理社会风险。“足够维持生活的工资”将有助于打击因工作贫困和低工资导致的童工和强迫劳动。

全民劳动保障提供的保护底线可以通过集体协议或法律法规提出, 作为建立包容性劳动力市场机制的出发点。对于许多劳动者而言, 通过确保他们享有基本劳工权利和收入保障, 劳动保护范围得以扩大, 这也提供了一条从非正规向正规就业过渡的途径。⁴⁶ 它与社会保护底线 (见2.1) 一道, 为工作中的福祉提供保障, 并推动更强有力的减贫行动。全民劳动保障加强了就业关系,⁴⁷ 并将劳动保护范围扩展到就业关系之外。以上是提高劳动生产率的关键方面, 有益于公司个体, 也有助于可持续经济增长。

我们呼吁建立全民劳动保障, 包括基本劳工权利、“足够维持生活的工资”、工作时长限制以及确保工作场所安全与卫生。

扩大时间主权

我们呼吁采取措施, 实现满足工人和企业需求的工作时间自主权。

历史上, 我们已经采取努力限制和减少最长工作时间, 同时提高生产率。⁴⁸现在这仍然是一项重要的政策目标。变革性技术和劳动组织方式的变化为这些限制的有效实施提出了新的挑战。信息技术允许在任何时间、任何地点进行工作, 模糊了工作时间和私人时间之间的界限, 可能导致工作时间延长。在数字化时代, 政府、雇主组织和工人组织需要找到新的方法来有效实施国家规定的最长工作时间限制, 例如建立数字离线权。

太多工人仍然工作时间过长, 个人时间匮乏。⁴⁹世界上有大量女性仍在努力平衡工作和照护责任。由于家庭贫困, 或减少工作时间将导致返贫, 许多工人必须长时间工作。与之相对, 还有许多工人没有足够的工作。世界上每五个工作时间短的工人里便有一个称希望更多地工作。⁵⁰对于他们中的许多人而言, 工作时间可能充满变数且不可预测, 每周的有偿工作时间或收入得不到保障, 很少或者根本无法决定工作时间安排。

工人需要更多的时间主权。对工作时间更大的选择权和控制权将给工人带来健康和幸福, 改善个人和公司表现。⁵¹政府、雇主和工人需要投入精力设计工作时间安排, 根据公司提高灵活性的要求, 工人有机会选择日程安排。社会对话是塑造满足工人和雇主需求的创新工作时间安排的重要工具。它将允许男性和女性工人按照家庭责任安排工作时间。

为了解决时间匮乏问题, 政府、雇主和工人也需要在生产率改进方面提供支持, 特别是在发展中国家, 以便工人能够维持或增加收入, 同时最大限度地缩短工作时间。

需要立即采取行动确保“待命”工作人员的尊严, 使其能够真正拥有灵活性选择, 可以控制自己的工作安排。我们建议采取适当监管措施, 为工人提供可预测的最短工作时间保障。还应采取其他措施补偿可变工作时间, 例如为无法保证的工作支付定金, 为“待命”钟点工支付候时费。

振兴集体代表

我们呼吁制定公共政策促进集体代表和社会对话。

政府、雇主组织和工人组织作为社会契约的缔约方, 通过社会对话推动社会契约的设计和实施。以社会对话实现工人和雇主集体代表符合公共利益, 是民主的核心。应该通过公共政策鼓励和促进集体代表。集体代表加强了决策的广泛性和本地化, 改善了决策质量和合法性, 加强了实施承诺。这反过来又促进了企业、劳动力市场和经济的适应性、敏捷性和复原力。集体代表和社会对话提供了应对劳动世界未来过渡所需的机制能力。

经济权力集中以及工人组织和集体谈判力量削弱导致各国内部不平等加剧。⁵²法律框架的变化, 以及劳动组织方式的改变和非正规就业的持续存在, 使工人更难组织及代表自身集体利益。非正规经济中, 小微企业的利益可能很难被雇主组织充分代表。能够直接影响公共政策的大公司可能并不认为商业利益集体代表有价值。受到质疑的不仅是社会伙伴的代表合法性, 还包括其在劳动和劳工治理中的作用。

强大的雇主组织能够提供抗衡力量, 防止经济政策由少数市场主导者决定, 同时预防腐败。雇主组织需要根据不断变化的需求调整服务, 并提升其服务日益多样化商业利益的能力。⁵³他们需要施展号召力, 为包括非会员大型跨国公司在内的不同利益方提供对话平台。国家级和行业内的雇主和商业组织的号召力无可替代。

我们呼吁采取措施, 实现满足工人和企业需求的工作时间自主权。

我们呼吁制定公共政策促进集体代表和社会对话。

工人组织需要创新组织技术——包括使用数字技术组织劳工。来自各种不同工作场所和国家的工人可以通过数字手段组织起来,参与新形式的联动。⁵⁴ 数字技术为工人组织提供了与传统工作场所以外工人联系并提供创新服务的潜力。例如使用数据挖掘技术设计有效战略,分享关于集群工作平台或可转移接续待遇的信息等。尽管与民间社会其他集体建立联盟裨益良多,但组织工人——无论是非正规经济中的自雇妇女、农村工人还是数字劳动平台工人,是无法取代的。非正规经济中的工人通常通过结成组织并与合作社和社区组织合作来改善状况。⁵⁵ 工人组织必须采取包容性组织战略,扩大会员范围,纳入非正规工人。⁵⁶ 这既是实现正规化的途径,也是促进包容的工具。

政策制定者和社会伙伴本身可以利用众多选择加强对话和伙伴关系机制,并以此促进社会契约的实施。这些选择可以基于占主导的情况和相关人士的偏好。在公司层面,工作委员会、协商和信息安排,以及董事会中的工人代表都是行之有效的机制,可以管理变革带来的挑战,并允许人们主导自己的工作生涯。集体谈判是一项基本权利,也是实现经济成功和社会公平的有力工具,尤其是在变革转型时期。三方社会对话使社会契约伙伴有机会考虑变革产生的更广泛的社会问题并指导政策回应。我们建议各国积极探寻这些选择。由于所涉问题经常超越国界,我们向区域机构、跨国公司和国际贸易工会组织提出同样的建议。⁵⁷

生产率低下、工资增长停滞以及不平等加剧,要求对当前政策力度不足的工资决定机制进行投资。可以通过适当实施法定最低工资和集体谈判工资来使工资政策发挥效力。⁵⁸ 覆盖非正规经济的包容性工资决定机制可以改变发展进程,改善生计。⁵⁹

这预示着以国家作为担保者,独立的市场参与者之间开展对话和谈判的条件已经成熟。⁶⁰ 因此我们强调,需要全面批准和实施国际劳工组织所有核心公约。包括自雇人员和非正规经济从业人员在内的所有劳工以及雇主必须享有结社自由和有效承认集体谈判权。

利用技术促进体面劳动

我们呼吁利用技术支持体面劳动, 并采取“人类掌控”技术的方针。

关于劳动世界未来技术方面的讨论往往集中在就业创造、就业破坏以及技能再开发需求方面。以人为本的议程需要从互补角度, 以同样的紧迫程度关注技术在推动体面劳动方面更广泛的作用。技术可以使工人摆脱繁重劳动; 摆脱肮脏、艰辛、危险和剥削。协作型机器人, 或人机协作, 可以减少工作压力和潜在伤害。但是, 技术驱动的进程也可能使劳动变得多余, 最终疏远工人并阻碍其发展。自动化可能减少工人控制权和自主权, 降低工作内容丰富性, 从而可能导致技能退化、工人满意度下降。在劳动世界的未来中能否实现技术潜力, 取决于在工作设计方面做出的根本选择, 包括依靠工人和管理层之间关于“工作塑造”的详细讨论。⁶¹

我们支持“人类掌控”人工智能这一方针, 确保影响工作的最终决策是由人类制定, 而不是由算法完成。通过传感器、可穿戴设备和其他监测形式实施的算法管理、监视和控制需要被监管, 以保护工人的尊严。劳动不是商品; 劳工也不是机器人。

人工智能、机器人技术和传感器等技术拥有大量机会可以改善工作: 通过使用数据挖掘提取的知识可以辅助劳动管理、识别高危产业、完善劳动监察制度; 应用程序和传感器等数字技术使公司和社会伙伴监测供应链中的工作条件和劳动法律合规情况变得简便; 区块链技术通过加密区块和分散数据库提供透明度和保障, 可以确保最低工资的支付, 促进移民工人技能便携和社保的转移接续, 或者为数字劳动平台工作人员发放社会保障。政府、工人组织和雇主组织需要对数字技术的孵化、测试和传播进行投资, 以支持体面劳动。

与此同时, 数字技术也为有效实施劳动保护带来了挑战。数字劳动平台⁶²为世界不同地区的许多人提供了新的收入来源, 但这些工作

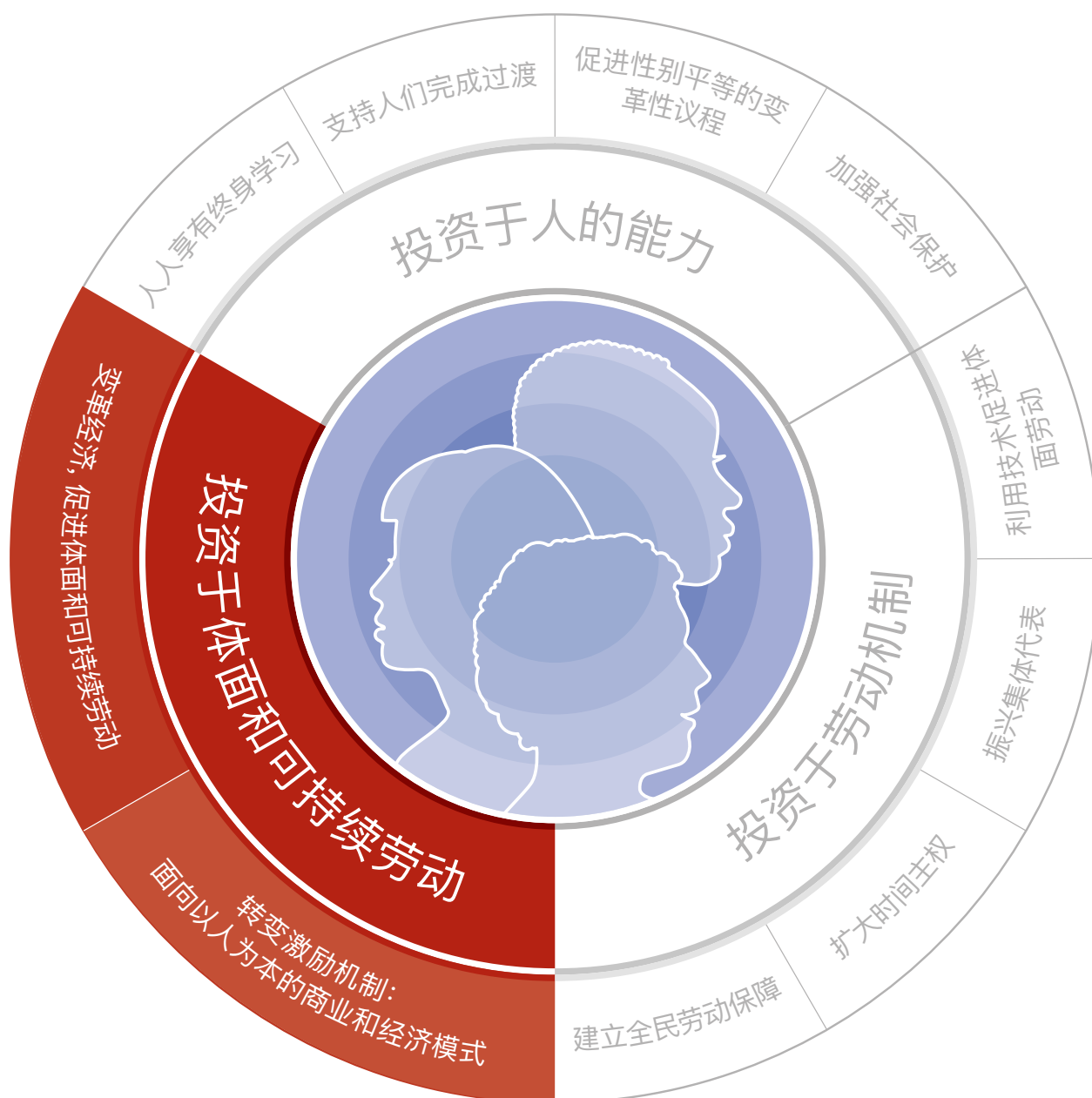
我们呼吁利用技术支持体面劳动, 并采取“人类掌控”技术的方针。

分散在不同的国际司法管辖区,导致适用劳动法律的合规情况难以监测。有时工作的报酬过低,通常低于现行的最低工资标准,并且不存在解决不公平待遇的正式机制。⁶³ 我们预期这种新的工作形式将在未来继续扩展,因此建议为数字劳动平台建立国际治理体系,确定一些最低权利和保障,并要求平台(及其客户)予以尊重。《2006年海事劳工公约》(MLC, 2006) 实际上是海员的全球劳动法,它为解决不同司法管辖区工人、雇主、平台和客户之间的挑战提供了灵感。

新技术产生了大量关于工人的数据,为工人隐私带来了风险。是否还有其他后果取决于数据如何使用。例如,用于工作匹配的算法可能再现历史成见与偏见。需要制定监管措施来治理劳动世界中的数据使用和算法问责。公司需要确保拥有透明度和数据保护等方面的政策,使工人了解所跟踪的内容。任何在工作场所进行的监测都应告知工人,对工会会员身份等可能引发歧视的数据收集也应实施限制。工人应有权访问自己的数据,并有权将信息交给其代表或监管机构。

我们建议政府、雇主组织和工人组织监测新技术对工作的影响,指导其发展方向以确保工人的尊严得到尊重,并考虑通过这方面的新法规。

2.3 增加对体面和可持续劳动的投资



涉及新技术、人口变化和气候变化的重大经济变革正在进行，将对我们的经济和工作产生颠覆性、变革性影响。我们以人为本的议程第三大支柱要求对能够塑造和指导这些变革的领域进行重大投资，从而创造体面劳动。政府、雇主组织和工人组织都必须参与这一关键决策过程。

各国必须优先考虑促进人类发展和地球保护的长期和可持续投资。建立新规则、新商业激励机制和新经济政策目标可以更好地将投资导向促进体面劳动、性别平等和可持续发展的经济领域，同时为高附加值活动奠定基础。该支柱的总体目标是投资于“体面和可持续劳动”，强调以人为本的增长和发展道路，实现人人享有体面劳动。⁶⁴

变革经济促进体面和可持续劳动

我们呼吁采取激励措施，促进关键领域投资，实现体面和可持续劳动。

在《2030年议程》中，国际社会积极接受充分就业和人人享有体面劳动的目标，各国正在努力根据已制定的国别计划实现这一目标。在此背景下，我们强烈建议对具有重要战略意义的经济领域进行投资，满足无法忽视的全球需求，并利用这一绝佳机会实现体面和可持续劳动。

到2030年，照护经济可以在全世界创造超过4.75亿个就业岗位。⁶⁵ 照护投资满足了许多国家应对人口快速老龄化的紧迫社会需求，并为促进性别平等开辟了新的道路。⁶⁶ 照护经济的变革取决于对优质照护服务的公共投资、照护工人的体面劳动政策、对希望重返有偿就业的无偿照护人员的支持以及对有偿照护工作的重新评估和正规化。⁶⁷ 新技术可以改善工作条件以及服务的覆盖范围和供给质量。

为减缓气候变化所采取的行动必将对劳动世界产生变革性影响。变革对企业和工人产生的破坏性影响不容小觑。⁶⁸ 但是, 精心设计适应战略促进劳动世界所有参与者实现公正过渡, 就有可能产生总体积极的就业影响(见2.1)。⁶⁹ 增加绿色经济投资可以使未来劳动世界更加包容, 因为环境退化对弱势群体和低收入国家造成了尤为严重的影响。⁷⁰ 可再生能源以及环境可持续建设和改造等领域将产生重大投资和创新机遇, 对就业创造和技能再开发产生重要影响。⁷¹ 中小微企业在设计当地气候变化适应措施方面可以成为尤为重要的伙伴。

农村经济从业者占全世界劳工总数的五分之二。⁷² 许多人生活贫困, 无正规就业, 依靠小规模农业维持生计。对农村经济的战略投资十分滞后。扭转这一趋势、实现体面和可持续劳动需要立即采取措施。其中包括加强土地使用权、为妇女赋权、改善信贷和保险获得机会以及制定措施确保农产品价格的公平与稳定, 以保障粮食安全等。⁷³

小规模自给型农耕的升级和现代化将极大地促使人们摆脱贫困, 也有助于各国从农业中获益, 这是经济转型必不可少的。应优先考虑将妇女居多的小型农户纳入国家、区域和国际层面的农业企业价值链, 在农业、工业和服务业之间建立前向和后向联系, 通过政府举措拓宽其获得信贷渠道, 从而开发利用价值链中的机会。⁷⁴

农村经济既易受气候变化影响, 又是温室气体排放最大的贡献者。迫切需要推动农村地区获得清洁、可负担以及可再生的能源。从移动电话到滴灌等新科技将释放数字技术潜力, 帮助农村劳动者获得移动扩展服务和移动银行业务, 以及电子零售和电子接待服务。⁷⁵

促进可持续农业的发展有两个互补的方法。首先, 制定针对性政策鼓励农民同时生产经济作物和粮食作物, 有助于实现粮食安全和体面生计。其次, 投资于绿色基础设施将促进生态生产工艺的采用。⁷⁶

我们呼吁采取激励措施, 促进关键领域投资, 实现体面和可持续劳动。

最后,无论一国选择哪些经济投资领域,包括优质公共服务在内的高质量实体、数字和社会基础设施都是根本先决条件。⁷⁷ 运输网络能力不足将限制劳动力流动、阻碍商业发展,扩大城乡差距;住房不足或不达标将增加事故风险和健康隐患;劣质的学校、技术学院和职业培训机构难以培养下一代人才;在发展中国家,水利、能源、卫生和医疗保健等基础服务的缺失增加了女性负担,阻碍她们参与劳动力市场。

将更多投资引向数字基础设施益处良多。弥合数字鸿沟——特别是通过促进全民数字互联互通和移动电话接入——是一个国家商业和发展议程的根本,也是对寻求高附加值服务业发展的产业政策的补充。数字基础设施投资能够支持发展中国家和新兴国家参与数字全球价值链。⁷⁸ 基础设施投资也可以助力国家创意经济发展,从而拥有巨大潜力创造高技能、专业化、令人满足且自动化风险低的就业机会。⁷⁹

所需规模投资的融资只能通过蓬勃发展的私营部门及随之而来的国内资源调动来实现。防止非法资金转移致使资源外流至关重要。官方发展援助和外商直接投资等外部资源可以发挥互补和催化作用。这需要配套保障措施,防止发生过度举债,严重危害发展的可持续性。发展中国家或将需要援助才能实现长期债务可持续性。⁸⁰ 发展融资的提振可以支持优先部门的战略投资。多边或国家开发银行以及混合融资举措可以减轻对基础设施投资的限制。

转变激励机制: 面向以人为本的商业和经济模式

我们呼吁重塑商业激励结构, 制定补充指标, 衡量福祉、环境可持续性和平等方面的进展。

这一投资议程需要支持性商业环境和长期融资激励机制的支撑。因此我们呼吁在商业成功的促成环境和以人为本议程的实施条件之间达成更好的一致性。私营部门在充分实现该议程方面发挥着至关重要的作用。

需要探索创新措施, 要求企业考虑其活动对环境及其所在社区的影响, 包括正面影响和负面影响。

然而, 金融市场状况对企业满足短期财务目标和股东期望造成了巨大压力。由于激励措施主要目的是实现短期利益, 导致企业很难参与最终有利于提升竞争力、增长和成功以及与以人为本的议程保持一致的长期规划和战略投资。因此, 我们认为非常有必要制定基于市场的激励措施, 促进上述一致性。

许多公司已积极接受这一方法。公司治理和行为管理需要进行两方面的改变。⁸¹一方面是扩大利益相关方代表性, 使企业对更广泛的社会和社区利益负责。这可能涉及成立利益相关方咨询委员会或保证金融监管机构中利益相关方的代表性。另一方面是建立激励机制鼓励长期成功。这可能涉及取消季度财务报告要求。其他已讨论的想法包括对长期股东的激励以及更加包容的底线报告。

投资界——特别是养老基金——也可以发挥关键作用。在公司报告制度透明度要求和适当监管框架的支持下, 利用创新工具促进对社会和环境负责任的投资, 可以促使已经采取的重要举措形成规模。

有效实施公平的财政政策是为体面和可持续劳动投资融资的关键。税收制度需要公平, 并与促进体面劳动、经济增长和企业发展保持一致, 税收金额需要满足以人为本议程的雄心水平。⁸²

我们呼吁重塑商业激励结构, 制定补充指标, 衡量福祉、环境可持续性和平等方面的进展。

我们意识到各种国际场合已经开展重要工作来加强国际合作, 打击避税并提高透明度, 我们对此表示鼓励。⁸³

数字经济中, 确保商业模式高度数字化的公司足额缴税是一项尤其突出且日益严峻的挑战。努力打击税基侵蚀和利润转移十分重要。由适用财政制度合规所增加的税收为资助数字基金、应对数字鸿沟挑战提供了重要机会。我们对当下科技公司权力过于集中的现象表示强烈关切, 对促进创新竞争以及推动企业发展更加适应社会目标的国际努力表示支持。⁸⁴

仅仅根据国内生产总值 (GDP) 这一传统基础衡量经济和社会进步具有局限性。⁸⁵ 这是因为GDP仅衡量人和经济单位生产的商品和服务的货币价值, 其中包括政府支出。GDP作为价值创造衡量尺度并不全面, 作为政策成功的唯一衡量指标也存在不足。因此, 我们与许多人一道共同呼吁制定补充指标, 鼓励并更加准确地跟踪以人为本议程的进展。

我们建议制定和使用指标来衡量为家庭和社区服务涉及的无偿劳动。⁸⁶ 这将对社会劳动的总体价值进行全面衡量, 从而使政府能够制定同时支持有偿和无偿劳动力部门的相关政策, 特别是照护经济政策。⁸⁷ 我们进一步建议制定捕捉经济活动外部性的指标, 特别是清洁和医疗成本等环境外部性指标。最后, 我们建议制定一个或多个指标来衡量经济增长的分配和公平, 包括家庭收入增长以及获得教育、医疗和住房的机会。⁸⁸

表2. 以人为本的议程

增加对人的能力的投资

1. 承认**全民享有终身学习权利**, 建立有效的终身学习制度, 促进人们在整个生命历程获得技能开发、技能提升和技能更新。
 2. 加大对机制、政策和战略的投资力度, **支持人们完成劳动世界的未来过渡**, 为年轻人进入劳动力市场建立途径, 为老年工人保持经济活跃扩展选择, 并积极促进劳动者为劳动力市场过渡做准备。
 3. 实施**变革性、可衡量的性别平等议程**, 使照护成为男女双方平等的责任, 确保对进展问责, 加强女性集体代表性, 消除性别歧视, 以及消除工作中的暴力和骚扰。
 4. 加强社会保护体系, **保障从出生到老年全面覆盖的社会保护**, 覆盖包括自雇人员在内的所有工作形式从业者, 以可持续融资及团结和风险共担原则为基础。
-

增加对劳动机制的投资

5. **建立全民劳动保障**, 为所有工人提供劳动保护底线, 包括基本劳工权利、“足够维持生活的工资”、工作时长限制以及确保工作场所安全与卫生。
 6. **扩大时间主权**, 塑造工作时间安排, 在具体安排和工作时长方面, 根据公司提高灵活性的要求, 给予工人更大选择以平衡工作和个人生活, 并保障最短工作时间。
 7. 通过公共政策积极**促进工人和雇主的集体代表性以及社会对话**。
 8. **利用和管理技术, 支持体面劳动**, 采取“人类掌控”技术的方针。
-

增加对体面和可持续劳动的投资

9. 采取激励措施, **促进关键领域投资**, 实现体面和可持续劳动。
 10. 重塑**商业激励结构, 鼓励对实体经济的长期投资**, 制定补充指标, **衡量福祉、环境可持续性和平等方面的进展**。
-

承担责任



3. 承担责任

劳动世界正在发生巨大变革，而我们在管理变革使成果最大化并公平共享方面准备不足，二者之间形成了鲜明反差。由于缺乏令人信服的行动来预测和塑造变革、实现既定目标，这一不平衡或将加剧不确定性风险，并导致意见两极化，一些人将自己视为劳动世界未来的赢家，其他人则担心自己只能成为输家，而后者数量更多。

事实上，随着《2030年议程》于2015年通过，国际体系已经朝着这一行动方向采取了十分重要的措施。这一议程为未来十年的全球发展描绘了一幅全面的蓝图，也将成为改革后的联合国系统团结一致共同为之努力的事业。我们认为，报告中的建议可以为实现《2030年议程》，尤其是关于体面劳动和经济增长的“目标8”作出重要贡献。

我们呼吁所有利益相关方承担责任，共同建设我们想要的劳动世界的未来。如果国家和国际层面紧急而坚定的行动能使政府、雇主组织和工人组织以及国际机构做出真正承诺，并加强合作、提高互信、增强共同使命感、增加凝聚力，那么这些行动将产生重要影响。

重振社会契约

我们呼吁致力于重振社会契约，这对于实现社会正义的重要性我们已在本报告中多次强调。尽管支撑社会契约的原则具有普适性，但社会契约的覆盖范围还不够全面。我们希望看到世界各地对包容性社会契约再次做出明确承诺，基于集体理解的社会契约反过来也将促进增长和繁荣，保护人们免受市场经济固有波动的影响，并使人们的权利得到尊重。劳动世界参与者面临紧迫责任，需携起手来共同塑造满足共同愿望的劳动世界的未来。这也是子孙后代的责任。若想取得成功，需要全球人民、当代和后代、各个国家和国际组织团结一致的努力。

变革也将成为目前进入劳动力市场的年轻人工作生涯的标志。我们需要为他们每个人提供成功完成过渡的最佳机会,也需要让我们的社会集体充分利用其中涉及的机会。

我们建议所有国家制定劳动世界的未来国家战略,可以依托现有的社会对话机制,必要时也可建立新的机制。应该通过这些战略根据具体国情将本报告中的建议付诸行动。实现包容性对话意味着走出去,一方面要了解企业、工作场所和当地社区的各种现实情况,另一方面要跨越国界,关注这一议题的国际维度,并通过交流相互借鉴。

国际劳工组织的责任

本委员会具有独立性,对本报告和建议负全部责任。尽管如此,我们知道报告将转交2019年6月国际劳工百年大会讨论,并将在当年各成员国举办的百年纪念活动中在国家层面进行辩论。因此,我们就国际劳工组织的具体责任提出以下建议,我们强调:国际劳工组织必须忠于并遵从其高度重视权利的规范性使命,充分尊重其三方架构。

我们建议国际劳工组织设置机构安排,使自身成为国际系统中推动制定劳动世界的未来国家战略并进行政策比较分析的联络员。我们进一步建议国际劳工组织促进所有相关多边机构在制定和实施本报告提出的以人为本的议程方面加强协调。

我们建议国际劳工组织高度重视工作中的变革带来的关键挑战。评估劳工标准以确保其即时性、相关性并接受充分监督。更重要的是,我们认为国际劳工组织可以发挥战略作用,深化理解数字化和自动化进程给劳动世界带来的持续影响,对进程加以管理以使所有人受益。其中包括评估新技术对工作设计和工人福祉的影响。

具体层面,我们建议国际劳工组织成立数字技术创新实验室以支持体面劳动。实验室将试行并促进对技术的调整和采用,支持雇主、工人和劳动监察机构监测工作条件,并为如何分析和使用所收集的数据提供培训与支持。技术变革并非一次性事件,而是一个持续的过程,因此我们建议国际劳工组织成立专家监测小组来跟踪创新路径,并就如何应对由此产生的政策挑战提出建议。

我们建议国际劳工组织尤其要确保自身使命具有普适性。这意味着扩大活动规模,覆盖由于历史原因而被排除在社会正义和体面劳动之外的群体,特别是非正规就业人口。这同样意味着采取创新行动应对日益多样化的工作环境,特别是平台经济中数字媒介工作等新兴现象。我们认为全民劳动保障是应对挑战的恰当工具,建议国际劳工组织对其落实予以立即关注。

多边体系的责任和挑战

关于劳动世界的未来的辩论已经成为焦点,与此同时,多边体系经受着对其有效性和合法性的严重质疑。二者同时发生并非巧合。多边主义面临的压力恰恰来自于对其能否对当今的全球挑战作出可靠回应的质疑。如能证明协调一致、通力合作能够提供这样的回应,将有助于多边体系赢回其充分发挥潜力所需的政治支持。

我们强烈建议多边体系所有相关组织探索方法,加强实质性联合工作,以实施本报告提出的建议。我们对这一建议感到鼓舞,因为我们知道联合国系统各组织、布雷顿森林机构和世界贸易组织(WTO)的章程和使命反映了互补而兼容的目标。这些使命相互关联,相辅相成,其内在的协同作用需要更好地加以利用。

我们特别建议在世界贸易组织、布雷顿森林机构和国际劳工组织之间建立更加系统、更富有实质性的工作关系。贸易、金融、经济和社会政策之间存在着牢固、复杂而重要的联系。我们提出的以人为本的增长和发展议程能否成功,在很大程度上取决于上述政

策领域之间能否取得一致。贸易和金融政策是通过体面劳动实现物质福利以及个人精神发展的重要手段。

同理, 我们建议在具体工作领域加强国际合作。多边和国际行动需要承保社会契约。例如, 本报告发布之际, 联合国系统将已正式通过《安全、有序和正常移民全球契约》以及关于难民的契约。契约将为建立更强有力的全系统合作开辟新的机会, 以解决移民问题和难民进入劳动力市场问题。与此类似, 于2011年6月通过的《联合国工商企业与人权指导原则》为预防和解决与商业活动相关的不良人权影响提供了获得广泛支持的全球框架, 可以用来更好地促进企业对我们提出的进程和目标作出积极贡献。

同样, 我们建议国际劳工组织分别与世界卫生组织和联合国教育、科学及文化组织一道, 落实委员会关于职业安全与卫生以及终身学习的建议。

结束语

委员会认为本报告只是征程的开始。我们希望这一征程能够继续向前推进, 并争取国家和国际层面尽可能广泛的参与。

委员会的任务是确定我们所认为的劳动世界的未来面临的关键挑战, 并就如何应对这些挑战提出建议。我们知道这些问题也在其他场合进行研究, 我们不希望我们的观点成为唯一可以听到的声音。

但我们对两点十分确定。首先, 由于将世界各国的政府、雇主和工人凝聚在了一起, 并且出于其自身使命, 国际劳工组织非常适合为这次征程提供方向和指导。其次, 无论本报告价值如何, 委员会被要求予以考虑的问题才是重点。这些问题对世界上各个角落的人和我们共同生存的地球都至关重要。虽然困难重重, 但我们不顾艰难险阻; 如果可以提供正确的答案, 我们将为劳动世界的未来参与者开辟非凡的新景象。

注释

- 1 委员会审查了大量关于技术创新对未来就业可能影响的分析和预测。这一问题在关于劳动世界未来的辩论中占据了重要位置，关于技术可能创造和破坏的工作岗位数量存在不同估测（见 Ernst, Merola and Samaan, 2018; AfDB et al., 2018; Estevadeordal et al., 2017）。委员会决定不对该问题进行进一步模拟建模。
- 2 Merkel, 2018.
- 3 体面劳动指拥有以下特点的工作机会：生产性劳动并带来公平收入；工作场所安全且家庭享有社会保护；更好的个人发展和社会融合前景；表达关切自由及组织和参与影响个人生活决策的自由；所有男性和女性机会均等和待遇平等。《体面劳动议程》拥有四大战略优先事项：促进就业；建立和加强社会保护措施；促进社会对话和三方性；以及尊重、促进和实现工作中的基本原则和权利。见国际劳工组织《关于争取公平全球化的社会正义宣言》（2008）。
- 4 20亿工人（19.83亿），占世界就业总人口的61.2%。见ILO, 2018b, 第13页。
- 5 ILO, 2018c, 第8页。
- 6 据估计，2016年现代奴隶制受害者达4030万人；其中将近四分之一不足18岁（ILO, 2017a）。
- 7 ILO, 2017b, 第2页；Messenger, 2018, 第3页。
- 8 ILO, 2016.
- 9 高收入经济体证据表明，大多数国家经历了实际平均工资增长与生产力提高的脱钩，这解释了为什么许多国家的劳动收入占比（劳动补偿占GDP的份额）仍远低于20世纪90年代水平（ILO, 2018d; OECD, 2018）。在这一分析谜题之外，有人担心在人工智能和自动化时代，我们对生产力的衡量标准可能将越来越远离一般性的经济经验。这主要是由于“边境企业”（每个行业的高生产率领先企业）的作用以及产业内部和国家之间技术扩散不平衡所致（Andrews, Criscuolo and Gal, 2015; Dorn et al., 2017）。
- 10 ILO, 2018d.
- 11 总体而言，20世纪80年代以来，衡量全球不平等的基尼系数有所下降，尽管从历史水平看仍处于高位（Bourguignon and Morrisson, 2002; Lakner and Milanovic, 2016）。国家内部收入不平等（全球平均情况）加剧，财富日趋集中在收入分配前1%的人手中（Alvaredo et al., 2018）。以D9/D1计算的工资不平等在大多数OECD国家有所增加（ILO, 2014）。
- 12 1919年《国际劳工组织章程》序言。
- 13 社会契约一词源自Thomas Hobbes（1651年）、John Locke（1690年）、Jean-Jacques Rousseau（1762年）以及20世纪John Rawls（1971年）等政治哲学家的作品。它解释了国家对公民拥有权威的合法性基础。个人同意对其不可剥夺的自由进行某些限制，以换取对其权利的保护以及社会整体利益的满足。
- 14 社会对话是政府、雇主和工人代表交换信息、相互协商谈判的过程，目的是达成共识以解决关键经济和社会挑战（ILO, 2013）。
- 15 ILO, 2017c, 第24页。
- 16 ILO, 2018c, 第8页。
- 17 Messenger, 2018, 第2页。
- 18 ILO, 2017d.
- 19 关于不平等加剧，见注释11；关于代际不平等，见Narayan et al., 2018; Nybom, 2018。
- 20 见国际劳工组织2015年《关于从非正规经济向正规经济转型建议书》（第204号）。
- 21 终身活跃型社会回应人口老龄化带来的结构性挑战。这样的社会中，老年人的意愿和能力能够得到充分利用。如果老年人选择继续工作，终身活跃型社会将促进老年人就业，并寻求为后代降低社会保护负担。见Seike, 2016。
- 22 Sen, 1999。更多关于能力方法内容，见Nussbaum, 2000 and 2013。
- 23 《世界人权宣言》于1948年通过，第二十六条中声明“人人都有受教育的权利”（UN, 1948）。
- 24 Nybom, 2018.
- 25 关于过渡中的劳动力市场，见Schmid, 1998 and 2017；关于生命各阶段过渡，见Anxo et al., 2010。这两份文献均提出了旨在支持人们完成过渡的政策。

- 26 Schmillen and Umkehrer, 2017.
- 27 关于非洲的情况, 见Lopes, 2019, 第112页。
- 28 在欧盟, 平均工作年限从2000年的32.9年增加至2017年的35.9年 (见Eurostat; Gratton and Scott, 2016)。
- 29 见国际劳工组织1952年《社会保障 (最低标准) 公约》(第102号)。
- 30 远程工作指使用信息通信技术 (ICTs) 在雇主场所以外的地点工作 (见Eurofound and ILO, 2017)。
- 31 ILO, 2018e.
- 32 ILO, 2018f; 关于解决生育性工资差距的政策, 见Grimshaw and Rubery, 2015。
- 33 ILO, 2018d.
- 34 Berg et al., 2018; Adams and Berg, 2017; Barzilay and Ben-David, 2017.
- 35 Mann and O'Neil, 2016.
- 36 全球人口仅有29%被综合性社会保障制度覆盖, 享有全面福利保障, 而55%没有任何保护 (ILO, 2017d)。
- 37 Behrendt and Nguyen, 2018; ILO, 2018g.
- 38 与国际劳工组织2012年《关于社会保护底线建议书》(第202号) 一致。
- 39 ILO, 2017d.
- 40 1919年《国际劳工组织章程》序言。
- 41 国际劳工组织1970年《确定最低工资公约》(第131号) 规定了最低工资, 考虑: (1) 工人及其家庭的需要, 考虑到该国工资的总体水平、生活成本、社会保障待遇和其他社会群体的相对生活水平; (2) 经济因素, 包括经济发展要求、生产力水平以及对达到和保持高水平就业的期望。设计实施模式时也要考虑自雇工人的计件工资和计时工资。
- 42 《国际劳工组织章程》, 1919年。
- 43 国际劳工组织1981年《职业安全与卫生公约》(第155号)。
- 44 1948年《世界人权宣言》承认有权享受为维持健康和福利所需的生活水准 (第二十五条)。1966年《经济、社会、文化权利国际公约》(第七条乙) 承认安全和工作条件权利。该权利适用于心理健康和身体健康。
- 45 ILO, 2017b.
- 46 见国际劳工组织2015年《关于从非正规经济向正规经济转型建议书》(第204号)。
- 47 见国际劳工组织2006年《就业关系建议书》(第198号)。
- 48 Lee, McCann and Messenger, 2007.
- 49 Messenger, 2018.
- 50 同上。
- 51 这是一个日趋发展的实证研究领域; 见Wheatley, 2017.
- 52 Hayter, 2015, 另见注释11。
- 53 Brandl and Lehr, 2016.
- 54 Johnston and Land-Kazlauskas, 2018. 关于各种举措, 包括第一份于丹麦签署的平台经济集体协议, 见: <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/initiatives>
- 55 Kabeer, Milward and Sudarshan, 2013.
- 56 Hayter and Lee, 2018; Doellgast, Lillie and Pulignano, 2018.
- 57 Luterbacher, Prosser and Papadakis, 2017.
- 58 Grimshaw, Bosch and Rubery, 2014.
- 59 ILO, 2018d; Rani, 2017; Hayter, 2018.
- 60 国际劳工组织的监督机构对反工会暴力指控进行审查, 2016年涉及32个国家、2017年涉及32个国家、2018年涉及30个国家。见《实施公约与建议书专家委员会报告》2017年-2018年及2019年报告 (即将发布) 以及《结社自由委员会报告》第377次至第387次报告。
- 61 在Wrzesniewski and Dutton, 2001早期观点的基础上开展了大量实证工作。

- 62 其中也包括众包工作的集群工作平台。我们讨论不涉及通过软件应用 (app) 分配工作的本地劳动平台, 其运营受本地司法管辖的监管。
- 63 Berg et al., 2018.
- 64 见注释3。
- 65 ILO, 2018e, 第273页。
- 66 Benería, Berik and Floro, 2015; Folbre, 2006. 照护经济投资补充了许多国家正在进行的性别平等宏观经济预算编制, 旨在确保以性别平等的方式筹集和分配资源。投资也加强了政府减少儿童从事无偿照护劳动的努力; 据估计, 有5400万5至17岁儿童每周至少有21小时用于家务劳动 (包括照护) (ILO, 2017c)。
- 67 ILO, 2018e; Razavi, 2012.
- 68 2015年关于气候变化的《巴黎协定》和可持续发展目标 (SDGs) 承认防止对人和地球的进一步伤害迫在眉睫。见: <https://unfccc.int/process-and-meetings/the-paris-agreement/the-paris-agreement>。
- 69 见ILO, 2015.
- 70 ILO, 2018a.
- 71 同上。
- 72 ILO, 2018e.
- 73 ILO, 2017e. 另见Bhatt, 2015.
- 74 UNECA and AU, 2009.
- 75 Karnik, 2018.
- 76 ILO, 2018a.
- 77 国际社会在可持续发展目标的“目标9”中明确承认建造具备抵御灾害能力的基础设施的重要性, 并且许多其他可持续发展目标的实现也取决于这一点。见: <https://sustainabledevelopment.un.org/>。
- 78 Kenney, Rouvinen and Zysman, 2015; Nathan, 2018.
- 79 Bakhshi, Frey and Osborne, 2015.
- 80 需要酌情通过旨在促进债务融资、减免和重组的协调政策以及健全的债务管理实现这一点。见《亚的斯亚贝巴行动议程》(UN, 2015)。
- 81 我们注意到2008年至2009年金融危机以来, 高级别政策顾问和学者日益形成共识, 呼吁转变企业治理方式。其中包括多利益相关方代表性、企业整合报告以及税收激励(Appelbaum and Batt, 2014; Batt, 2018; Bullen, 2007; Deakin, 2018; Jubé, 2018; Lazonick, 2014; Mazzucato, 2018; Plender, 2016)。
- 82 过去30年间, 经合组织经济体平均将企业税率从20世纪80年代中期的约45%降至2018年的24%。这降低了企业税在政府总税收中的份额, 按照经合组织秘书长的说法, 这为寻求维持重要公共服务、社会计划和基础设施的政府提出了“具有挑战性的问题”(Houlder, 2017; 另见ILO, 2011; OECD税务数据库: <http://www.oecd.org/tax/>)。
- 83 逃避税收的离岸财富是当前经济体系的一大难题。国际货币基金组织发现, 全部外商直接投资的40%, 约12万亿美元, 是“人为编造的”, 包括通过没有真正活动的“空壳公司”进行金融投资(IMF, 2018)。
- 84 大型数字公司的运营环境是“赢者多吃”, 其特点是先发优势、市场力量、大数据智能以及“需求侧规模经济”(见UNCTAD, 2018)。
- 85 Berik, 2018; Stiglitz, Sen and Fitoussi, 2009.
- 86 关于时间使用的数据方面的进展及关于工作的新国际统计定义使这一点具备可行性。2013年, 第19届国际劳工统计大会引入了关于工作的新定义, 包括家庭和社区内生产的商品和服务, 其中包括无偿工作和志愿工作。见ILO, 2018h。
- 87 Suh and Folbre, 2016; Antonopoulos and Hirway, 2010; Budlender, 2008; Hirway and Jose, 2011.
- 88 此处我们遵循Thomas Piketty及其同事的开创性工作; 例如, 见Piketty, Saez and Zucman, 2018.

参考文献

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

- Doellgast, V.; Lillie, N.; Pulignano, V. (eds). 2018. *Reconstructing solidarity: Labour unions, precarious work, and the politics of institutional change in Europe* (Oxford, Oxford University Press).
- Dorn, D.; Katz, L.F.; Patterson, C.; Van Reenen, J. 2017. "Concentrating on the fall of the labor share", in *American Economic Review*, Vol. 107, No. 5, pp. 180–185.
- Eaton, A.E.; Schurman, S.J.; Chen, M.A. (eds). 2017. *Informal workers and collective action: A global perspective* (Ithaca, NY, ILR Press of Cornell University Press).
- Ernst, E.; Merola, R.; Samaan, D. 2018. *The economics of artificial intelligence: Implications for the future of work*, Future of Work Research Paper No. 5, Future of Work Research Paper Series (Geneva, ILO).
- Estevadeordal, A. et al. 2017. "Robotlution: The future of work in Latin American Integration 4.0", *Integration and Trade Journal*, Vol. 21, No. 42, Aug.
- Eurofound; ILO. 2017. *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work* (Luxembourg and Geneva).
- Eurostat. *Duration of working life – annual data* [lfsi_dwl_a] (indicator). Available at: <https://ec.europa.eu/eurostat> [5 Dec. 2018].
- Folbre, N. 2006. "Measuring care: Gender, empowerment, and the care economy", in *Journal of Human Development*, Vol. 7, No. 2, pp. 183–199.
- . 2012. "Should women care less? Intrinsic motivation and gender inequality", in *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 50, No. 4, pp. 597–619.
- Frey, C.B.; Osborne, M. 2015. *Technology at work: The future of innovation and employment*, Citi Global Perspectives and Solutions (Citi GPS) (Oxford and New York, University of Oxford and CitiGroup).
- Gratton, L.; Scott, A. 2016. *The 100-year life: Living and working in an age of longevity* (London, Bloomsbury).
- Grimshaw, D.; Bosch, G.; Rubery, J. 2014. "Minimum wages and collective bargaining: What types of pay bargaining can foster positive pay equity outcomes?", in *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 52, No. 3, pp. 470–498.
- . Rubery, J. 2015. *The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence*, Conditions of Work and Employment Series (Geneva, ILO).
- Hayter, S. 2015. "Unions and collective bargaining", in J. Berg (ed.): *Labour markets, institutions and inequality: Building just societies in the 21st century* (Cheltenham, Edward Elgar), pp. 95–122.
- . 2018. "Industrial relations and inclusive development in South Africa: A dream deferred?", in Hayter and Lee (eds), 2018, pp. 69–114.
- ; Lee, C.-H. (eds). 2018. *Industrial relations in emerging economies: The quest for inclusive development* (Cheltenham and Geneva, Edward Elgar and ILO).
- Hirway, I.; Jose, S. 2011. "Understanding women's work using time-use statistics: The case of India", in *Feminist Economics*, Vol. 17, No. 4, pp. 67–92.
- Hobbes, T. 1651. *Leviathan*. C.B. Macpherson (ed.) (London, Penguin, 1985).
- Houlder, V. 2017. "OECD countries in bout of corporate tax competition", in *Financial Times*, 13 Sep.
- IASB (International Accounting Standards Board). 2011. *IAS 19: Employee benefits* (London).
- ILO (International Labour Office). 2011. *World of Work Report 2011: Making markets work for jobs* (Geneva).
- . 2013. *National tripartite social dialogue: An ILO guide for improved governance* (Geneva).
- . 2014. *Global Wage Report 2014/15: Wages and income inequality* (Geneva).

- . 2015. *Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all* (Geneva).
- . 2016. *Workplace stress: A collective challenge* (Geneva).
- . 2017a. *Global estimates of modern slavery: Forced labour and forced marriage* (Geneva).
- . 2017b. *ILO Flagship Programme, OSH-GAP: Occupational Safety and Health Global Action for Prevention* (Geneva).
- . 2017c. *Global estimates of child labour: Results and trends, 2012–2016* (Geneva).
- . 2017d. *World Social Protection Report 2017–19: Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals* (Geneva).
- . 2017e. *Portfolio of policy guidance notes on the promotion of decent work in the rural economy* (Geneva).
- . 2018a. *Women and men in the informal economy: A statistical picture (3rd ed.)* (Geneva).
- . 2018b. *World Employment and Social Outlook: Trends 2018* (Geneva).
- . 2018c. *World Employment and Social Outlook 2018: Greening with jobs* (Geneva).
- . 2018d. *Global Wage Report 2018/19: What lies behind the gender pay gap* (Geneva).
- . 2018e. *Care work and care jobs for the future of decent work* (Geneva).
- . 2018f. *Game changers: Women and the future of work in Asia and the Pacific* (Bangkok, ILO Regional Office).
- . 2018g. *Innovative approaches for ensuring universal social protection for the future of work*, Future of Work Issue Brief No. 12 (Geneva).
- . 2018h. *Addressing care for inclusive labour markets and gender equality*, Future of Work Issue Brief No. 3 (Geneva).
- IMF (International Monetary Fund). 2018. *Fiscal Monitor: Capitalizing on good times* (Washington, DC).
- ITU (International Telecommunication Union). 2017. *ICT Facts and Figures 2017* (Geneva).
- Johnston, H.; Land-Kazlauskas, C. 2018. *Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy*, Conditions of Work and Employment Series No. 94 (Geneva, ILO).
- Jubé, S. 2018. “Le démantèlement des instruments comptables de la solidarité”, in A. Supiot (ed.): *Face à l'irresponsabilité: La dynamique de la solidarité* (Paris, Collège de France).
- Kabeer, N.; Milward, K.; Sudarshan, R. 2013. “Organising women workers in the informal economy”, in *Gender and Development*, Vol. 21, No. 2, pp. 249–263.
- Karnik, K. 2018. *Advanced technologies and the future of work* (Ahmedabad and New York, Self Employed Women's Association (SEWA) and Ford Foundation).
- Kenney, M.; Rouvinen, P.; Zysman, J. 2015. “The digital disruption and its societal impacts”, in *Journal of Industry, Competition and Trade*, Vol. 15, No. 1, pp. 1–4.
- Lakner, C.; Milanovic, B. 2016. “Global income distribution: From the fall of the Berlin Wall to the Great Recession”, in *World Bank Economic Review*, Vol. 30, No. 2, pp. 203–232.
- Lazonick, W. 2014. “Profits without prosperity”, in *Harvard Business Review*, Vol. 92, No. 9, pp. 46–55.
- Lee, S.; McCann, D.; Messenger, J.C. 2007. *Working time around the world: Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective* (London and New York, Routledge and International Labour Office).
- Locke, J. 1690. *Two treatises of government and a letter concerning toleration* (Yale, CT, Yale University Press, 2003).
- Lopes, C. 2019. *Africa in transformation: Economic development in the age of doubt* (London, Palgrave Macmillan).

- Luterbacher, U.; Prosser, A.; Papadakis, K. 2017. "An emerging transnational industrial relations? Exploring the prospects for cross-border labour bargaining", in *International Labour Review*, Vol. 156, No. 3–4, pp. 309–341.
- Mann, G.; O'Neil, C. 2016. "Hiring algorithms are not neutral", in *Harvard Business Review* (9 Dec.).
- Mazzucato, M. 2018. *The value of everything: Making and taking in the global economy* (London, Allen Lane, Penguin).
- McKinsey Global Institute. 2017. *A future that works: Automation, employment, and productivity*.
- Merkel, A. 2018. *Rede von Bundeskanzlerin Merkel beim 21. Ordentlichen DGB-Bundeskongress* [Speech by Federal Chancellor Merkel at the 21st Ordinary DGB Federal Congress], Berlin, 15 May (Berlin, Federal Government of Germany, 2018). Available at: www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/rede-von-bundeskanzlerin-merkel-beim-21-ordentlichen-dgb-bundeskongress-am-15-mai-2018-in-berlin-1008658 [28 Nov. 2018].
- Messenger, J. 2018. *Working time and the future of work*, Research Paper No. 6, ILO Future of Work Research Paper Series (Geneva, ILO).
- Narayan, A.; Van der Weide, R.; Cojocaru, A.; Lakner, C.; Redaelli, S.; Gerszon Mahler, D.; Ramasubbaiah, R.G.N.; Thewissen, S. 2018. *Fair progress? Economic mobility across generations around the world* (Washington, DC, World Bank).
- Nathan, D. 2018. *Technology and the future of work: The unorganized sector and global value chains* (Ahmedabad and New York, Self Employed Women's Association (SEWA) and Ford Foundation).
- Nussbaum, M.C. 2000. *Women and human development: The capabilities approach* (Cambridge, Cambridge University Press).
- . 2013. *Creating capabilities: The human development approach* (Cambridge, MA, Harvard University Press).
- Nybom, M. 2018. *Intergenerational mobility: A dream deferred?*, Research Paper No. 7, ILO Future of Work Research Paper Series (Geneva, ILO).
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). 2016. *Automation and independent work in a digital economy*, Policy Brief on the Future of Work (Paris).
- . 2018. *Good jobs for all in a changing world of work: The OECD jobs strategy* (Paris).
- . Tax database. Available at: www.oecd.org/tax/ [24 Oct. 2018].
- Piketty, T.; Saez, E.; Zucman, G. 2018. "Distributional national accounts: Methods and estimates for the United States", in *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 133, No. 2, pp. 553–609.
- Plender, J. 2016. "Blowing the whistle on buybacks and value destruction", in *Financial Times*, 29 Feb.
- Rani, U. 2017. "Minimum wage policies and their effects in developing countries: A comparative perspective," in *The Indian Journal of Labour Economics*, Vol. 60, No. 1 (Mar.), pp. 33–55.
- Rawls, J. 1971. *A theory of justice* (Cambridge, MA, Harvard University Press).
- Razavi, S. (ed.). 2012. *Seen, heard and counted: Rethinking care in a development context* (London, Wiley-Blackwell).
- Rousseau, J.-J. 1762. *The social contract, or principles of political right*. Available in many editions, public domain.
- Schmid, G. 1998. *Transitional labour markets: A new European employment strategy* (Berlin, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)).
- . 2017. "Transitional labour markets: Theoretical foundations and policy strategies," in *The New Palgrave Dictionary of Economics* (London, Palgrave Macmillan).

- Schmillen, A.; Umkehrer, M. 2017. "The scars of youth: Effects of early-career unemployment on future unemployment experience", in *International Labour Review*, Vol. 156, No. 3–4, pp. 465–494.
- Seike, A., 2016. "Towards a lifelong active society: Coping with Japan's changing population", in *Asia & the Pacific Policy Studies*, Vol. 3, No. 3, pp. 533–539.
- Sen, A. 1999. *Development as freedom* (New York, Anchor Books).
- Stiglitz, J.E.; Sen, A.; Fitoussi, J.-P. 2009. *Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress*. Available at: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/118025/118123/Fitoussi+Commission+report> [3 Dec. 2018].
- Suh, J.; Folbre, N. 2016. "Valuing unpaid child care in the U.S.: A prototype satellite account using the American Time Use Survey", in *Review of Income and Wealth*, Vol. 62, No. 4, pp. 668–684.
- UN (United Nations). 1948. *Universal Declaration of Human Rights* (Paris).
- . 2015. *Addis Ababa Action Agenda of the Third International Conference on Financing for Development* (Addis Ababa Action Agenda), A/RES/69/313 (New York).
- UNCTAD (United Nations Conference on Trade and Development). 2018. *Trade and Development Report 2018: Power, platforms and the free trade delusion* (Geneva).
- UNDESA (United Nations Department of Economic and Social Affairs, Population Division). 2017. *World Population Prospects: The 2017 revision, key findings and advance tables* (New York).
- UNECA (United Nations Economic Commission for Africa); AU (African Union). 2009. *Economic Report on Africa 2009: Developing African agriculture through regional value chains* (Addis Ababa, UNECA).
- WEF (World Economic Forum). 2018. *The Future of Jobs Report 2018* (Geneva).
- Wheatley, D. 2017. "Autonomy in paid work and employee subjective well-being", in *Work and Occupations*, Vol. 44, No. 3, pp. 296–328.
- World Bank. 2016. *World Development Report 2016: Digital dividends* (Washington, DC).
- Wrzesniewski, A.; Dutton, J.E. 2001. "Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work", in *Academy of Management Review*, Vol. 26, No. 2, pp. 179–201.

附录：劳动世界的未来

全球委员会成员

联合主席

瑞典首相 斯特凡·勒文先生 (Stefan Löfven) 于2012年当选社会民主党主席，2014年当选瑞典首相。就任首相前，勒文先生是一位活跃的工会活动人士，于2006年至2012年担任全国五金工会主席。此前他在瑞典北部工作15年，曾当过电焊工和监察专员。

南非共和国总统 马塔梅拉·西里尔·拉马福萨先生 (Matamela Cyril Ramaphosa) 2017年当选南非非洲人国民大会 (ANC) 主席，2018年2月当选总统。1994年出任制宪会议主席，负责监督制定南非第一部民主宪法。他拥有丰富的商业经验，并在建立全国工会中心南非工会大会 (COSATU) 方面发挥了关键作用。

委员

托瓦本·阿尔布雷希特先生 (Thorben Albrecht) 自2018年起担任德国社会民主党 (SPD) 联邦经理人。2014年1月至2018年3月，担任德国联邦劳动和社会事务部国务秘书。他在立法方面最重要的项目是将法定最低工资引入德国，并发起了“工作4.0”对话。

海法·阿勒·克莱妮女士 (Haifa Al Kaylani) 阿拉伯国际女性论坛创始人兼主席，因推动中东和北非 (MENA) 地区以及全球女性领导力和青年赋权而在国际社会享有盛名。克莱妮女士是一名发展经济学家，担任哈佛高级领导力计划研究员，此外她还成立了位于约旦的开创性试点项目Haseel项目，旨在为中东和北非地区实现可持续农业提供创新模式。克莱妮女士在多个委员会中担任委员，由于出色的工作，在英国、阿拉伯世界和国际上获得无数表彰和奖励。

温妮·拜安伊玛女士 (Winnie Byanyima) 乐施会 (Oxfam International) 总干事，乐施会是一个遍布90多个国家的全球性组织，致力于实现没有贫困的公平世界。拜安伊玛女士是全球女性权利领导者，人权卫士和经济不平等领域的权威。在加入乐施会之前，拜安伊玛女士曾在联合国开发计划署 (2006–2013年) 和非洲联盟委员会 (2004–2006年) 性别和发展部门担任领导职位。拜安伊玛女士还曾担任过十一年乌干达议员。

钟金星教授 (Chinsung Chung) 国立首尔大学社会学教授。钟教授曾担任韩国妇女问题研究协会会长、韩国社会学协会会长、韩国人权研究协会会长。她还是韩国警察厅和首尔地方警察厅性别平等委员会主席。她曾任联合国促进和保护人权小组委员会、联合国人权理事会咨询委员会和联合国消除种族歧视委员会委员。

克拉迪亚·科斯廷教授 (Claudia Costin) 热图利奥·瓦加斯基金会 (Getulio Vargas Foundation) 智库教育政策卓越和创新中心 (CEIPE) 主任, 该基金会是巴西著名私立高等教育机构, 科斯廷女士也在此担任教授。科斯廷女士于2014至2016年担任哈佛大学教育研究院客座教授、世界银行全球教育高级干事。在加入世界银行之前, 她曾任里约热内卢市教育局局长 (2009–2014年) 和巴西联邦政府公共行政和国家改革部部长。

艾伦·德海兹先生 (Alain Dehaze) 自2015年起担任德科集团 (Adecco Group) 首席执行官 (CEO)。德海兹先生于2009年加入德科集团, 时任执行委员会委员。在加入德科之前, 德海兹先生曾任荷兰人力资源公司Humares首席执行官, 并在人力资源公司USG People收购Solvus之后担任USG People首席执行官。自2016年以来, 他还担任全球学徒网络 (GAN) 主席和世界经济论坛塑造教育、性别和劳动的未来系统倡议管理人。

恩里科·焦万尼尼教授 (Enrico Giovannini) 经济学家、统计学家, 罗马俱乐部成员, 意大利可持续发展联盟创始人, 自2002年以来一直在罗马第二大学任全职教授, 同时还是意大利国际社会科学自由大学 (LUISS University) 可持续发展学教授。焦万尼尼教授曾任意大利劳动与社会政策部部长 (2013–2014年)、意大利国家统计局研究所所长 (2009–2013年)、经济合作与发展组织统计司司长兼首席统计学家 (2001–2009年)。

奥莉加·戈洛杰茨女士 (Olga Golodets) 自2018年5月起担任俄罗斯联邦体育、旅游和文化发展部副部长。2012年, 戈洛杰茨女士被任命为俄罗斯联邦副总理, 在内阁中负责社会事务和政策。戈洛杰茨女士历任诺镍公司 (Norilsk Nickel) 社会政策和人力资源部经理 (1999–2001年)、副总经理 (2002–2008年), 莫斯科市副市长 (2010–2012年), 俄罗斯全国雇主联合会主席兼Soglasive保险公司董事长 (2008–2010年), 泰梅尔自治区主管社会问题的副区长 (2011年)。

蕾维卡·格林斯潘女士 (Rebecca Grynspan) 自2014年起担任伊比利亚美洲首脑会议秘书长。在那之前, 格林斯潘女士曾于2006至2010年期间担任联合国副秘书长、联合国开发计划署 (UNDP) 助理署长。1994–1998年, 在加入联合国之前, 她曾担任哥斯达黎加共和国副总统。

菲利普·詹宁斯先生 (Philip Jennings) 国际网络工会 (UNI Global Union) 创始人兼总干事。国际网络工会是于2000年新成立的全球联盟, 其宗旨是塑造未来的劳动世界, 成立至今一直恪守这一使命。国际网络工会制定的“突破”战略已经在新经济中发展了工会会员, 和跨国公司商定了全球协议, 并且一直在争取通过“孟加拉工厂安全协议”改善供应链。詹宁斯先生还是世界选手协会创始人之一, 该协会拥有85000名体育界专业选手。他于1980年加入国际雇员联合会 (FIET), 于1985至1989年担任执行秘书, 并于1989至1999年间担任秘书长。加入FIET前, 他曾在英国银行保险金融工会担任工会官员 (1976–1979年)。

卡洛斯·洛佩斯教授 (Carlos Lopes) 南非开普敦大学曼德拉公共管理学院教授, 非洲联盟改革小组成员和欧洲合作关系高级代表。洛佩斯教授曾在多个联合国机构任职, 包括最近的联合国非洲经济委员会。他还是很多理事会、全球委员会成员, 著作等身。

里玛·纳纳瓦提女士 (Reema Nanavaty) 自雇妇女协会 (SEWA) 领导者之一, 自1984年起一直在协会工作。曾于1999年当选协会第四任秘书长。纳纳瓦提女士把自雇妇女协会的会员规模扩展到新高, 使协会成为最大的非正规就业人员联盟。她曾在印度、尼泊尔、斯里兰卡和阿富汗帮助建立了上千个妇女工人联合会、协会、合作社、博物馆、零售连锁企业、贸易促进中心、数字诊所和管理学校, 领域涉及传统手工艺品、农产品、可持续生计、农村企业、林业、水利、太阳能和绿色金融。作为对她工作的表彰, 她于2013年荣获印度国家荣誉“莲花士勋章”。

约瑟芬·欧德劳戈大使 (Joséphine Ouédraogo) 自2016年12月起担任布基纳法索驻意大利大使兼布基纳法索驻世界粮农组织 (FAO)、世界粮食计划署 (WFP)、国际农业发展基金 (IFAD) 常驻代表。欧德劳戈女士是一家研究和培训公司创始人, 该公司研究聚焦于布基纳法索基层、地区和国家发展问题。她于1997年担任联合国非洲经济委员会非洲性别与发展中心主任, 于2007至2011年任国际非政府组织——第三世界环境发展运动的负责人。她曾在布基纳法索过渡政府担任法务、人力资源和国内促进部部长 (2014–2016年)。

理查德·萨曼斯先生 (Richard Samans) 世界经济论坛董事总经理、执行委员会成员, 负责政策和制度影响。萨曼斯先生还担任总部位于旧金山的世界经济论坛第四次工业革命中心联合负责人。他曾于2011–2013年间担任全球绿色增长研究院秘书长。他还担任过美国前总统比尔·克林顿的国际经济政策特别顾问和国家安全委员会国际经济事务高级总监, 并曾在多个政府组织、私营部门机构和智库任职。2007年至今, 萨曼斯先生还一直担任气候披露准则理事会理事长。

清家笃教授 (Atsushi Seike) 自2017年起担任庆应义塾大学学术委员会顾问, 并在此之前的八年间担任该大学校长。清家教授目前在政府委员会的职务包括: 日本社会保障改革促进会主席, 产业构造审议会制造业委员会主席, 经济社会综合研究所名誉所长。他于2015至2017年担任日本人力资源管理学会主席。

阿尔文·迪达·辛格博士 (Alwyn Didar Singh) 印度工商联合会前秘书长, 曾任印度政府内阁秘书长。自2018年起担任德里政策集团资深研究员。他还担任世界银行离散移民知识网络主席, 并于2017年3月被聘用为美国德克萨斯大学发明、创造、资本研究院国际研究员。

克丽丝汀·斯科根·隆德女士 (Kristin Skogen Lund) 自2018年起任谢伯司泰德媒体集团 (Schibsted Media Group) 首席执行官。2012至2018年, 隆德女士任挪威工商联合会总干事。她还曾在挪威电信 (Telenor)、挪威晚邮报 (Aftenposten)、Scanpix图片社、斯堪的纳维亚在线 (Scandinavia Online) 等媒体和电信公司担任高管职位, 并曾任爱立信 (Ericsson) 董事。隆德女士自2015年起担任全球经济与气候委员会委员。她在欧洲工商管理学院 (INSEAD) 获得工商管理硕士学位, 在美国俄勒冈大学获得国际研究与工商管理学士学位。

阿兰·苏丕欧教授 (Alain Supiot) 法兰西学院教授, 法学博士。比利时鲁汶大学、希腊塞萨洛尼基亚里士多德大学名誉博士。苏丕欧教授于2015年当选英国科学院通讯院士。他是法国大学研究院名誉院士, 于2001至2012年在此任教, 自2012年起任法兰西学院“社会福利国家与全球化: 社会团结的法律分析”课程主讲人。苏丕欧教授于2008年创立了南特高等研究院。苏丕欧教授是全球著名学者, 著作等身并以多种语言出版。他的研究领域主要涉及劳动法、哲学与法学理论。

吕德伦先生 (Darren Walker) 福特基金会会长, 非盈利和慈善事业领导者。他领导的慈善委员会帮助底特律完成历史性的破产过渡 (2013–2014年)。吕德伦先生现任美国影响力投资联盟董事长。在2013年加入福特基金会之前, 他曾任洛克菲勒基金会副会长, 在卡特里娜飓风发生后, 领导“重建新奥尔良”计划。上世纪90年代, 吕德伦先生还曾任纽约哈莱姆区最大的社区发展组织阿比西尼发展公司 (Abyssinian Development Corporation) 首席运营官。此前, 他曾在佳利律师事务所 (Cleary Gottlieb Steen & Hamilton) 和瑞银集团 (UBS) 从事国际法和金融相关工作。

王晓初先生 (Xiaochu Wang) 2013年以来担任中华人民共和国第十二届全国人民代表大会外事委员会副主任委员。任该职位前, 曾任人力资源和社会保障部副部长, 负责制定国家人力资源开发与管理政策和计划以及事业单位人事制度改革。自2005年起, 王晓初先生还担任联合国国际公务员制度委员会委员。

贾亚特玛·维克拉马纳亚克女士 (Jayathma Wickramanayake) 2017年6月起任联合国秘书长青年人问题特使 (时年26岁)。作为联合国青年特使, 维克拉马纳亚克女士致力于加强联合国青年的参与和宣传, 同时担任秘书长代表和顾问。维克拉马纳亚克女士来自斯里兰卡, 曾广泛参与众多青年发展和参与项目, 并在斯里兰卡青年发展事业改革方面发挥了关键作用。

阿米娜·古里布·法基姆女士 (Ameenah Gurib-Fakim) 毛里求斯共和国前总统, 曾在全球委员会前两次会议期间担任联席主席。

当然委员*

吕克·科尔特贝克先生 (Luc Cortebeeck)

国际劳工局理事会前主席 (2017–2018年)。此前科尔特贝克先生曾任国际工会联合会副主席 (2006–2014年)，比利时ACV–CSC基督教工会联盟主席 (1999–2011年)，经济合作与发展组织工会咨询委员会 (1999–2012年) 副主席，国际劳工组织标准实施委员会工人组主席 (2000–2011年)，关于发展的非政府组织“世界团结会” (World Solidarity) 主席 (2011–2016年)，国际劳工局理事会副主席兼工人组主席 (2011–2017年)。

克劳迪奥·德·拉·普恩特大使 (Claudio De la Puente)

国际劳工局理事会主席。德·拉·普恩特大使在秘鲁外事领域工作逾40年之久，曾任秘鲁外交部副部长 (2014–2015年)、美洲司司长 (2012–2014年)、南美事务处处长、安全与防务处处长，秘鲁驻澳大利亚大使 (2005–2010年)、驻英国大使 (2017年)、驻美国大使馆副馆长 (1992–2002年)、驻哥伦比亚大使馆副馆长 (1997–1999年)、驻比利时大使馆参赞 (1990–1994年)、驻丹麦大使馆代办 (1985–1986年)。2017年，他被任命为秘鲁驻联合国及世界贸易组织常驻代表，随后当选国际劳工局理事会主席。

姆森兹·穆瓦巴先生 (Mthunzi Mdwaba)

全球战略顾问、投资、商务咨询公司TZoro IBC创始人、总裁兼首席执行官。穆瓦巴先生来自南非农村，他曾是一名耐力项目运动员。他是一名成功的创业者、企业家、经理人，积极投身于发展中国家和发达国家多种形式商业发展。他在多个全球性雇主组织中担任要职，其中包括国际雇主组织 (IOE) 中负责国际劳工组织事务的副主席，他也因此成为国际劳工局雇主组发言人，和国际劳工局理事会两位副主席之一。穆瓦巴先生还担任国际雇主组织人权和负责的商业行为政策工作组主席及南非生产力组织主席。他还是南非西开普大学 (UWC) 法学客座教授。

国际劳工组织总干事 盖·莱德先生 (Guy Ryder)

莱德先生于2012年首次当选并于2017年开始第二个任期。他曾在国际劳工组织内担任多个职位，包括负责劳工标准及工作中的基本原则和权利事务的执行主任。莱德先生是国际工会联合会 (ITUC) 第一任总书记 (2006–2010年)，还曾任国际自由工会联合会 (ICFTU) 秘书长 (2001–2006年)。莱德先生毕业于剑桥大学。

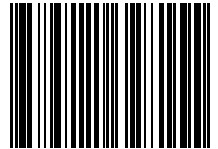
* 考虑到理事会的地位，理事会官员在联合主席和总干事的邀请下参加委员会讨论。尽管如此，所有委员的贡献均为个人观点，对于当然委员来说，其建议与在国际劳工组织中所代表组别的立场无关。但是，为了保持委员会的独立性，同时考虑到本报告草案中不同的观点和建议，最终决定当然委员将不在最终报告上签字。

本出版物由国际劳工局文件和出版物制作、印刷和发行处 (PRODOC) 制作。
平面和印刷设计、手稿准备、副本编辑、排版和构图、校对、印刷、电子版文件的出版发行。
国际劳工局努力使用以环境可持续和对社会负责的方式管理的森林资源制作的纸张。

Code: ELK-WEI-ICA



ISBN 978-92-2-132815-5



9 789221 328155