

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



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，共同创造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。

