

더 나은 미래를 위한 일

일의 미래 글로벌 위원회

국제노동기구

목차

요약

1. 기회를 포착하라

2. 사회적 합의의 이행: 인간중심 의제

2.1 인간능력에 대한 투자

모두를 위한 평생교육
전환 지원
성평등을 위한 혁신적 의제
사회보호 강화

2.2 노동 관련 제도에 대한 투자 확대

보편적 노동권 보장
노동시간 자율성(시간주권) 확대
단체 대표성 강화
기술활용을 통한 양질의 일 증진

2.3 지속가능한 양질의 일자리에 대한 투자

지속가능한 양질의 일자리 촉진을 위한 경제 개혁
인간 중심의 사업 및 경제 모델을 위한 인센티브 개편

3. 책임강화

사회적 합의의 강화
ILO의 책임
다자체제의 책임 및 도전과제
최종 제언

< 요약 >

일의 미래

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

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

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

기회를 포착하라: 사회적 합의의 강화

이러한 새로운 길로 나아가기 위해서는 정부뿐만 아니라 사용자 및 노동자 단체의 노력이 필요하다. 노동자가 경제 발전에 기여한 것에 대한 보상으로

경제 발전의 혜택을 공정히 지급받고 권리를 존중받으며 위험으로부터 보호받도록 하기 위한 사회적 합의를 강화할 필요가 있다. 지금까지 배제되어온 수백만의 노동자를 포함한 일의 세계의 모든 주체가 완전히 참여할 때에 사회적 대화는 현재 일어나고 있는 변화에 대처하기 위한 이러한 사회적 합의의 적시성을 보장하는 중요한 역할을 할 수 있다.

인간중심 의제

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

1. 인간 능력에 대한 투자 확대

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

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

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

2. 노동 관련 제도에 대한 투자 확대

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

■ 보편적 노동권 보장

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

■ 노동시간 자율성(시간주권) 확대

기업의 필요를 충족하는 한편 노동자의 노동시간 자율성(시간주권)이 확대되어야 한다. 기술을 활용하여 선택의 폭을 넓히고 일·생활 균형을 달성함으로써, 노동자의 노동시간 자율성을 확대하고 노동시간-개인시간의 경계가

모호해 초래되는 압박을 해소할 수 있도록 한다. 노동시간 유연성과 통제를 위한 진정한 선택이 가능하도록 하기 위해서는 생산성 개선 조치 및 최대 노동시간 제한, 최소노동시간 보장 등을 위한 지속적인 노력이 필요하다.

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

3. 지속가능한 양질의 일자리에 대한 투자 확대

지속가능한 발전을 위한 UN 2030 의제에 부합하는 혁신적인 투자를 권고한다.

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

책임강화

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

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

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

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

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

1. 기회를 포착하라

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

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

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

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

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

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

표 1 : 미래 노동시장 변혁에 대한 추정

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

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

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

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

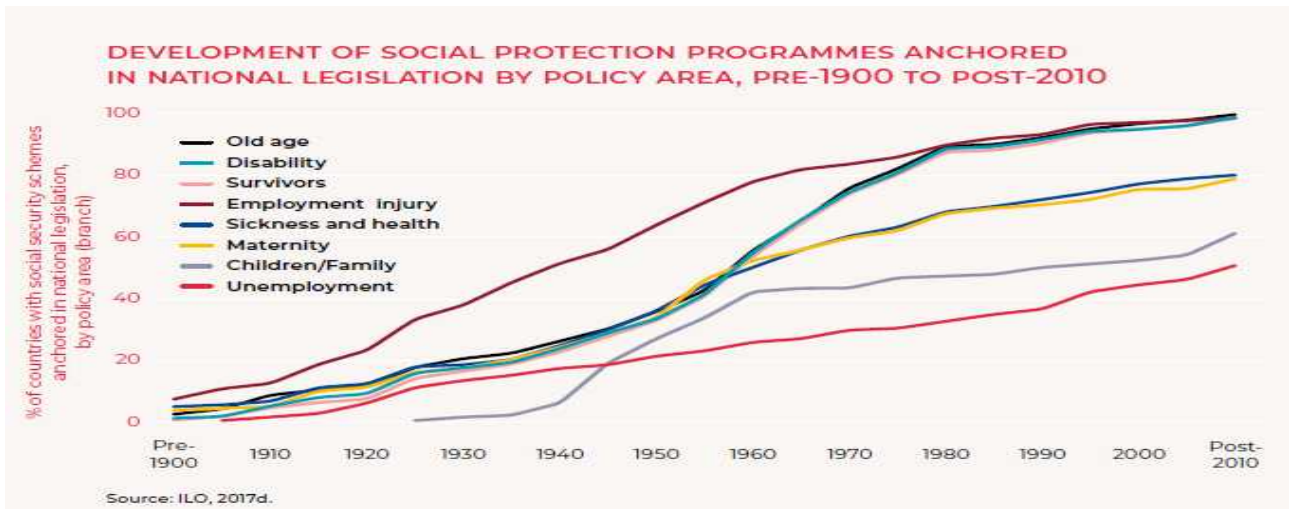
그러나 엄청난 기회가 우리 앞에 펼쳐져 있다. 기술발전으로 어디서, 언제 일할지에 대한 개인 선택의 폭이 넓어질 뿐만 아니라 새로운 양질의 일자리도 창출될 것이다. 탄소 배출을 감축함으로써 성장, 발전, 고용 필요를 충족시키고 농촌의 삶의 질을 개선할 수 있는 거대한 기회가 주어질 것이다. 여성의 경제활동 참여가 확대되면 성장잠재력이 확충되고 경제성장이 촉진될 수 있다. 교육, 훈련 및 기술에 대한 접근성이 커지면서 농촌사회가 스스로 혁신할 수 있게 된다. 고령 인구가 사회활동에 적극 참여할 수 있게 되면 자신의 기술과 경험을 십분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

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

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

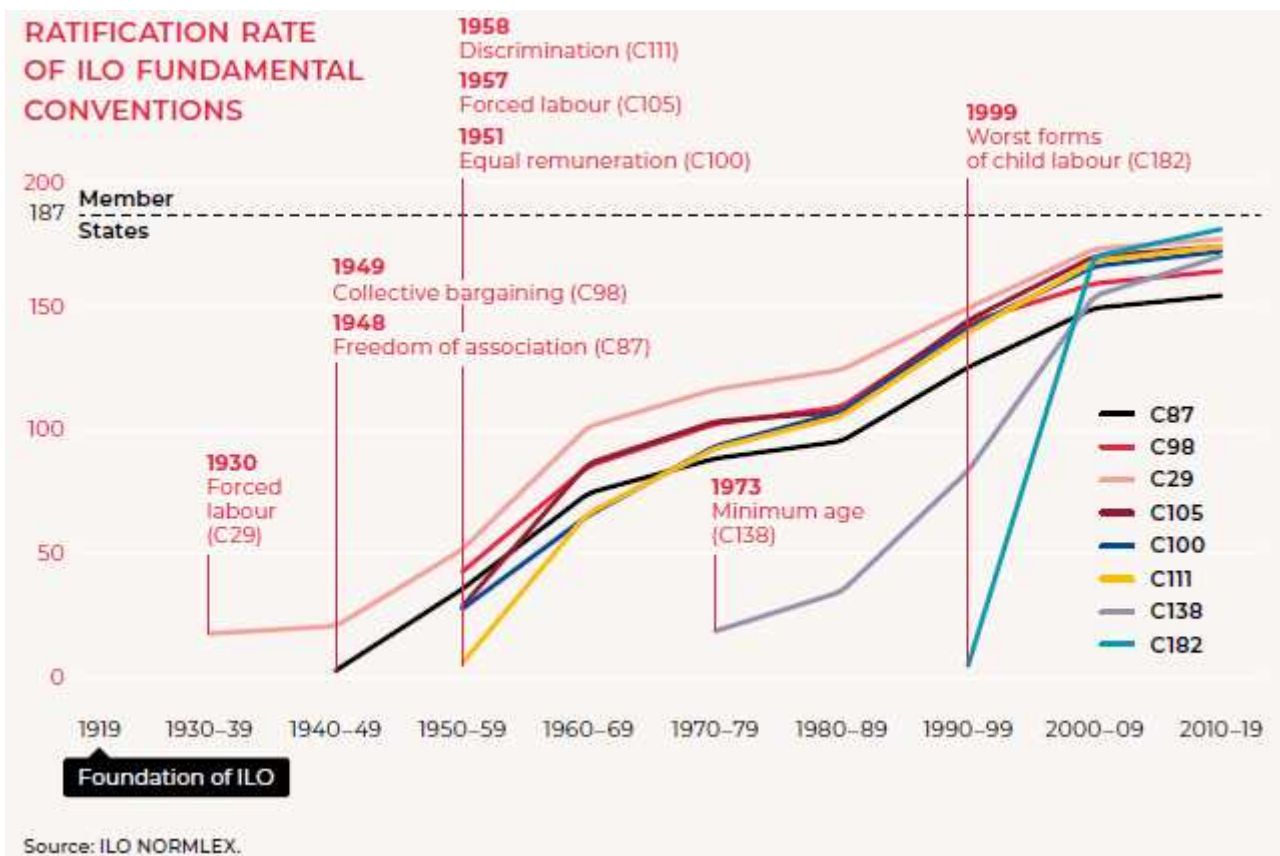
<1900년 이전-2010년 이후의 분야별 사회보호 정책의 법제화>

* 세로축: 분야별 사회보장 정책을 법제화 한 국가의 비중(%)



<ILO 핵심협약 비준율>

* 세로축: 회원국 수



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

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

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

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

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

이러한 중요한 시점에서 국제적 수준의 사회적 합의의 이행이 일부 국가에서

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

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

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

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

2. 사회적 합의의 이행: 인간중심 의제

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

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

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

2.1. 인간 능력에 대한 투자 확대

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

이는 보편적 평생교육 보장, 전환 지원, 성평등 달성을 위한 혁신 의제, 사회 보장 강화라는 네 가지 핵심요소를 포함한다. 이 요소들은 한 국가가 일정 정도의

발전수준을 달성해야 추진할 수 있는 정책이나 사회적 혜택이 아니다. 모든 국가가 인간 능력에 대한 투자를 경제 정책의 우선과제로 삼아야 일이 인간 개발에 충분히 기여할 수 있게 된다.

모두를 위한 평생교육

보편적 평생교육 수급권의 공식적 인정과 효과적인 평생교육 시스템 구축을 추구한다.

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

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

정부는 국내 분야별 상황에 맞는 적절한 재정지원 제도를 개발해야 한다. 직장 에서 지속적인 훈련이 필요한 점을 고려할 때 사용자는 훈련에 대한 재정적 지원에 기여해야 한다. 사용자가 자체 훈련 프로그램을 운영하는 경우 노동자 단체와

함께 관련 체계를 설계하고 이러한 프로그램에 대한 재정 투입을 할 수 있다. 회계 기준에서 훈련비용의 처리 방식 등 기업이 훈련에 대한 투자를 늘리도록 유인하는 효과적인 방안을 모색해야 한다.

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

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

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

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

전환 지원

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

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

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

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

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

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

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

성평등을 위한 혁신적 의제

일의 미래를 위한 성 평등을 위한 혁신적이며 가시적인 조치를 촉구한다.

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

주로 수행하는 업무는 남성의 일의 “부차적”인 것으로 간주된다. 또한 성평등을 위한 투쟁은 대부분 “여성의 문제”로 남아있다. 지난 수십 년간의 방식을 고수하면 문제를 해결할 수 없다. 기존의 판도를 뒤흔들 수 있는 주요 요소에 초점을 맞춰야 한다.

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

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

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

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

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

사회보호 강화

요람에서 무덤까지 보편적 사회보호를 제공할 것을 촉구한다.

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

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

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

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

2.2 노동 관련 제도에 대한 투자 확대

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

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

보편적 노동권 보장

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

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

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

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

보편적 노동권 보장에 다음의 내용을 포함할 것을 권고한다.

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

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

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

보편적 노동권 보장은 단체협약이나 법·규제를 통해 올릴 수 있는 사회보호의 최저선을 제공한다. 사회보호 최저선은 포용적인 노동시장제도 구축을 위한 출발점이다. 많은 노동자에 대해 노동보호의 범위를 확대하게 되면 노동자 기본권과 안정적인 소득을 보장함으로써 비공식 고용에서 공식 고용으로 전환할 수 있는 경로를 제공한다. 사회보호 확대가 사회보호 최저선(2.1장 참고)과 함께 추진된다면 직장에서의 안정을 보장하고 빈곤 퇴치를 위한 노력을 배가시킬 수 있다. 보편적 노동권 보장은 고용관계를 강화하고 노동보호의 범위를 확대한다. 앞서 언급한 요소들은 노동인구 생산성 향상에 핵심적인 부분으로 기업에게 도움을 주고 지속가능한 경제 성장에 기여한다.

노동시간 자율성(시간주권) 확대

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

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

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

노동자의 노동시간 자율성(시간주권) 확대가 필요하다. 노동시간에 대한 선택·통제권이 확대되면 노동자의 건강과 복지가 증진될 뿐만 아니라 개인 및 기업

성과에도 긍정적인 영향을 가져온다. 정부, 사용자, 노동자는 노동 일정과 관련하여 노동자에게 더 넓은 선택의 폭을 제공하고 유연성을 확대하여 기업의 필요를 충족할 수 있는 노동시간 제도를 구축하기 위해 노력해야 한다. 사회적 대화는 노동자와 사용자의 필요를 모두 충족하는 혁신적인 노동시간 제도를 만드는 데 중요한 수단이다. 이는 통해 남성, 여성 노동자 모두 자신의 가사 책임에 따라 노동 일정을 조정할 수 있게 된다.

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

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

단체 대표성 강화

단체 대표성과 사회적 대화를 증진하는 공공정책을 추구한다.

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

경제력의 집중, 노동자 단체의 힘 감소, 단체 교섭력 감소로 인해 국내 불평등이 심화되었다. 법체계와 작업 조직이 변화하고 비공식 고용이 지속되면서 노동자들이 단결하고 공동의 이해관계를 대표하기가 더욱 어려워졌다. 비공식경제의 영세·소규모기업은 사용자 단체를 통해 자신의 이해관계를 적절히 반영시키기

어려울 수 있다. 공공 정책에 직접적인 영향을 미칠 수 있는 대기업은 공동의 이해관계를 대표하는 것이 가치가 없다고 판단할 수 있다. 사회적 파트너가 대표자로 적합한지에 대해 의문이 제기되고 있고, 일과 노동 거버넌스에서 그들의 역할 또한 의문시 되고 있다.

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

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

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

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

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

양질의 일자리를 실현하기 위한 기술

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

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

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

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

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

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

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

2.3 지속가능한 양질의 일에 대한 투자 확대

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

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

지속가능한 양질의 일자리를 촉진하기 위한 경제 개혁

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

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

돌봄 경제는 2030년까지 전 세계적으로 4억 7천 5백만 개가 넘는 일자리를 창출할 것이다. 돌봄에 대한 투자를 통해 많은 국가에서 겪고 있는 시급한 사회 문제인

급속한 노령화 문제에 대응하고 성평등 증진에 기여할 수 있다. 돌봄서비스, 돌봄노동자에 대한 양질의 노동정책, 무급 돌봄노동자의 유급 전환 지원, 유급 돌봄노동 가치의 재평가 및 공식화 등에 대한 공공투자가 필요하다. 신기술 활용을 통해 노동조건을 개선하고 서비스 제공 범위 및 사용자의 범위를 확대할 수 있다.

기후변화로 인한 악영향을 경감하기 위한 조치는 일의 세계에 중대한 영향을 미칠 것이다. 우리는 이러한 조치가 기업과 노동자에 가지는 파괴력의 규모를 과소평가하지 않는다. 그러나 잘 고안된 적응전략을 마련한다면 일의 세계의 모든 주체를 위한 공정한 전환을 통해 고용에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다 (2.1장 참고). 녹색경제에 대한 투자 확대를 통해 포용적인 일의 미래를 증진할 수 있으며, 이는 환경 파괴가 취약층과 저소득 국가에 불균형적으로 많은 영향을 미치기 때문이다. 재생에너지 및 환경적으로 지속가능한 건설과 친환경적 성능 개선(retrofitting) 분야에 주요 투자·혁신기회가 존재하며, 이는 일자리 창출과 재교육으로 이어질 수 있다. 영세·중소기업은 지역의 기후변화 적응방안 설계를 위해 특히 중요한 파트너이다.

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

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

농촌 경제는 기후변화에 취약한 동시에 온난화의 주범이기도 하다. 농촌에 저렴한 청정 재생에너지가 시급히 공급되어야 한다. 휴대폰에서부터 점수 관개(drip irrigation)에 이르는 모든 것에 전력을 제공함으로써 농촌 노동자가 모바일 확장

서비스, 모바일 뱅킹, 온라인 상거래, 온라인 숙박업 등의 디지털 기술을 충분히 활용하도록 할 수 있다.

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

어느 분야에 대한 경제적 투자를 선택하든 고품질의 물리적, 디지털, 사회적 인프라는 기본적인 선제조건이다. 운송망이 부족하면 노동 이동성을 제약하고 상업 증진에 걸림돌이 되며 농촌-도시 격차를 심화시킨다. 주택이 부족하고 열악하면 사고와 질병의 위험을 높인다. 수준 낮은 학교, 기술전문대학, 직업 훈련기관은 차세대 인재를 육성하는데 걸림돌이 된다. 개도국에서 물, 에너지, 위생, 보건 등 기본 서비스의 결여는 여성의 부담을 늘리고 이들의 경제활동 참여를 축소시킨다.

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

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

인센티브 개편을 통한 인간중심 사업·경제모델 증진

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

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

기업은 기업 활동이 환경과 지역사회에 미칠 긍정적, 부정적 영향을 고려하기 위한 혁신적인 조치를 모색해야 한다. 그러나 금융시장 환경은 기업이 단기 재무목표와 주주 기대에 부응하도록 강력한 압박을 가한다. 인센티브가 단기이익을 실현하는데 초점이 맞춰져 있는 상황에서는 기업이 기업경쟁력, 성장, 성공에 도움이 되고 기업 활동을 인간중심 의제에 부합시키는 데 도움이 되는 장기 계획과 투자전략을 세우기 어려울 수 있다. 따라서, 인간중심 의제 이행을 증진하는 시장기반 인센티브를 개발할 필요가 있다.

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

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

지속가능한 양질의 일자리에 대한 투자 재원조달을 위해 공정한 재정정책을 효과적으로 적용하는 것이 중요하다. 세제 제도는 형평성을 갖추어야 하고, 양질의 일자리, 경제성장, 기업의 발전을 증진하는 방향으로 추진되어야 하며, 세수는 인간중심 의제 목표를 달성하기에 충분해야 한다. 국제사회는 여러 가지 노력을

통해 조세 회피 근절과 투명성 증진을 위한 국제협력을 강화하는 중요한 작업을 추진 중이고, 우리는 이러한 노력을 높이 평가하고 장려한다.

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

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

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

표 2. 인간중심 의제

인간능력에 대한 투자 확대	
1. 평생교육에 대한 보편적 수급권을 인정하고 평생에 걸쳐 기술을 학습·개발(reskill and upskill)할 수 있는 효과적인 평생교육시스템을 구축	
2. 일의 미래로의 전환을 지원하는 제도, 정책, 전략에 대한 투자 확대를 통해 청년의 노동시장 진입을 위한 기반 구축, 고령 노령자들이 지속적으로 경제활동을 수행할 수 있도록 선택권을 확대, 노동시장 전환 관련 선제적 지원 제공	
3. 남성과 여성이 돌봄 의무를 동등하게 분담하도록 함으로써 성평등을 위한 혁신적이고 측정가능한 의제를 이행, 이를 통해 성과에 대한 책임성 강화, 여성의 단체 대표성 강화, 직장에서의 성차별 및 폭력과 괴롭힘 근절	
4. 사회보호제도를 강화해 자영업자를 포함한 모든 형태의 노동자에게 요람에서 무덤까지 연대와 위험분담 원칙에 기반한 보편적 사회보호를 보장	
노동 관련 제도에 대한 투자 확대	
5. 노동자 기본권, “적정 생활급”, 최대노동시간 제한, 안전하고 건강한 작업환경 보장을 포함한 모든 노동자를 위한 최저 보호선을 제공하는 보편적 노동권을 보장	
6. 노동자에게 노동 일정·시간에 대한 더 큰 선택권을 주도록 노동시간을 설계해 노동시간 자율성(시간주권)을 확대, 기업의 필요와 최소노동시간을 충족하는 한편 노동자의 일-생활 균형을 달성	
7. 공공정책을 통해 사용자와 노동자의 단체 대표성과 사회적 대화를 적극적으로 증진	
8. 기술 활용·관리를 통한 양질의 일자리 증진, 기술에 대한 “인간주도” 접근방식 채택	
지속가능한 양질의 일자리를 위한 투자 증진	
9. 지속가능한 양질의 일자리를 창출하는 주요 분야에 대한 투자를 증진하기 위한 인센티브 도입	
10. 실물 경제에서 장기 투자를 증진하도록 인센티브 구조를 개편하고, 삶의 질, 환경적 지속가능성, 평등 부문의 성과를 측정하는 보조지표를 개발	

3. 책임강화

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

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

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

사회적 합의 강화

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

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

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

ILO의 책임

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

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

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

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

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

다자체제의 책임과 도전과제

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

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

WTO, 브레튼우즈 기구(IMF, WB), ILO가 더욱 체계적이고 실질적인 협력관계를 구축할 것을 권고한다. 무역, 금융, 경제, 사회 정책은 서로 복잡하고 밀접하게

연관되어 있다. 우리가 제안한 인간중심 성장 및 개발 의제는 이러한 정책들의 일관성에 많은 부분 달려있다. 무역, 금융정책은 양질의 일자리를 통한 개인의 물질적 복지와 정신적 발전을 위한 중요한 수단이다.

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

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

최종 제언

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

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

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