

مؤتمر العمل الدولي

Recommendation 162

التوصية ١٦٢

توصية بشأن العمال المسنين

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ،

وقد دعاه مجلس ادارة مكتب العمل الدولي الى الانعقاد في جنيف ،
حيث عقد دورته السادسة والستين في ٤ حزيران/ يونيه ١٩٨٠ ،

وإذ يشير الى أن اتفاقية وتوصية التمييز (في الاستخدام
والمهنة) ، ١٩٥٨ ، لا تشملان السن ضمن أسباب التمييز الواردة فيها ،
ولكنهما تنصان على امكان أسباب أخرى اليها ،

وإذ يشير الى الأحكام المتعلقة تحديدا بالعمال المسنين في
توصية سياسة العمالة ، ١٩٦٤ ، وتوصية تنمية الموارد البشرية ، ١٩٧٥ ،

وإذ يشير الى أحكام الصكوك الموجودة المتعلقة بالضمان
الاجتماعي للمسنين ، وبوجه خاص أحكام اتفاقية وتوصية إعانات العجز
والشيخوخة والورثة ، ١٩٦٧ ،

وإذ يشير كذلك الى أحكام الفقرة (٣) من المادة ٦ من اعلان
تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للمرأة العاملة الذي اعتمده
مؤتمر العمل الدولي في دورته الستين في عام ١٩٧٥ ،

وإذ يرى صواب استكمال الصكوك القائمة بمعايير عن تكافؤ الفرص
والمساواة في المعاملة للعمال المسنين وحمايتهم في الاستخدام
واعدادهم للتقاعد ووصولهم اليه ،

وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بالعمال المسنين :
العمل والتقاعد ، وهو موضوع البند الرابع في جدول أعمال هذه الدورة ،

وإذ قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل توصية ،

يعتمد في هذا اليوم الثالث والعشرين من حزيران/يونيه عام ثمانين
وتسعمائة وألف التوصية التالية التي ستسمى توصية العمال المسنين ،
: ١٩٨٠

أولا - أحكام عامة

١ - (١) تنطبق هذه التوصية على جميع العمال الذين يمكن
أن يواجهوا صعوبات في الاستخدام والمهنة بسبب تقدمهم في السن .

(٢) عند تطبيق هذه التوصية ، يمكن أن يعتمد في كل بلد تعريف
أدق للعمال الذين تنطبق عليهم ، استنادا الى فئات عمرية محددة ،
بما يتفق مع القوانين واللوائح والممارسات الوطنية ويتناسب مع
الظروف المحلية .

(٣) يشار الى العمال الذين تنطبق عليهم هذه التوصية فيما
بعد باسم "العمال المسنين" .

٢ - تعالج مشاكل استخدام العمال المسنين في اطار
استراتيجية شاملة ومتوازنة لتحقيق العمالة الكاملة ، وتعالج على
مستوى المنشأة في اطار سياسة اجتماعية شاملة ومتوازنة ، مع ايلاء
الاهتمام الواجب لكل المجموعات السكانية ، مما يضمن عدم انتقال مشاكل
الاستخدام من مجموعة الى أخرى .

ثانيا - تكافؤ الفرص والمساواة

في المعاملة

٣ - تتخذ كل دولة عضو ، في اطار سياسة وطنية لتعزيز تكافؤ
الفرص والمساواة في المعاملة بين العمال أيا كان سنهم وفي إطار

قوانينها ولوائحها وممارساتها في هذا الشأن ، تدابير لمنع التمييز في الاستخدام والمهنة ازاء العمال المسنين .

٤ - تقوم كل دولة عضو ، بطرائق تتفق مع الظروف والممارسات الوطنية ، بما يلي :

(أ) وضع ترتيبات تكفل مشاركة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال مشاركة فعالة في وضع السياسة المشار إليها في الفقرة ٣ من هذه التوصية ،

(ب) وضع ترتيبات تكفل مشاركة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال مشاركة فعالة في تشجيع قبول هذه السياسة والالتزام بها ،

(ج) سن تشريعات و/أو تعزيز برامج من شأنها ، في تقديرها ، ضمان قبول هذه السياسة والالتزام بها .

٥ - يتمتع العمال المسنون ، دون تمييز بسبب سنهم ، بتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة مع العمال الآخرين ، فيما يتعلق بما يلي بوجه خاص :

(أ) الحصول على خدمات التوجيه المهني والتوظيف ،

(ب) الحصول ، مع مراعاة مهاراتهم الشخصية وخبرتهم ومؤهلاتهم ، على ما يلي :

"١" العمل الذي يختارونه في كل من القطاع العام أو القطاع الخاص ، على أنه يجوز في حالات استثنائية وضع حدود للسن بسبب المتطلبات أو الظروف أو القواعد الخاصة بأنواع معينة من الوظائف ،

"٢" تسهيلات التدريب المهني ، وخاصة التدريب التكميلي وإعادة التدريب ،

"٣" الاجازات الدراسية مدفوعة الأجر ، وخاصة إذا كانت لأغراض التدريب والتثقيف النقابي ،

"٤" الترقية وتوزيع المهام ،

(ج) الأمن الوظيفي ، مع مراعاة القوانين والممارسات الوطنية المتعلقة بانتهاء الاستخدام ، ونتائج الفحص المشار اليه في الفقرة ٢٢ من هذه التوصية ،

(د) الأجر عن العمل المتساوي ،

(هـ) تدابير الضمان الاجتماعي واعانات الرعاية ،

(و) ظروف العمل بما فيها تدابير السلامة والصحة المهنيين ،

(ز) الوصول الى السكن والخدمات الاجتماعية والمؤسسات الصحية ، وخاصة عندما يكون هذا الوصول مرتبطا بالنشاط المهني أو الاستخدام .

٦ - تقوم كل دولة عضو بفحص الأحكام القانونية واللوائح والممارسات الادارية ذات الصلة لتوفيقها مع السياسة المشار اليها في الفقرة ٣ من هذه التوصية .

٧ - تقوم كل دولة عضو ، بطرائق تتفق مع الظروف والممارسات الوطنية ، بما يلي :

(أ) ضمان الالتزام بالسياسة المشار اليها في الفقرة ٣ من هذه التوصية ، بقدر الامكان ، في كل الأنشطة التي تخضع لتوجيه أو رقابة سلطة عامة ما ،

(ب) تعزيز الالتزام بهذه السياسة في كل الأنشطة الأخرى ، بالتعاون مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وأي أجهزة معنية أخرى .

٨ - يكون للعمال المسنين والمنظمات النقابية وكذلك لأصحاب العمل ومنظماتهم حق اللجوء الى الأجهزة المكلفة بالنظر والتحقيق في الشكاوى المتعلقة بتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة ، لضمان تصحيح أي ممارسات تعتبر متعارضة مع هذه السياسة .

٩ - تتخذ كل التدابير المناسبة لضمان قيام ادارات التوجيه والتدريب والتوظيف بتزويد العمال المسنين بالتسهيلات والمشورة والمساعدة التي قد يحتاجونها للاستفادة على أكمل وجه من مزايا تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة .

١٠ - لا يؤثر تطبيق السياسة المشار اليها في الفقرة ٣ من هذه التوصية تأثيرا سلبيا على أي حماية أو مساعدة خاصة تعتبر ضرورية للعمال المسنين .

ثالثا - الحماية

١١ - توضع في اطار سياسة وطنية ترمي الى تحسين ظروف وبيئة العمل في كل مراحل الحياة العملية ، وبمشاركة المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال ، تدابير تتفق مع الظروف والممارسات الوطنية لتمكين العمال المسنين من الاستمرار في العمل بشروط مقبولة .

١٢ - (١) تجرى دراسات تشارك فيها منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال لتحديد أنواع النشاط التي يمكن أن تعجل ظاهرة الشيخوخة أو التي يواجه فيها العمال المسنون صعوبات في التكيف مع متطلبات عملهم ، ولتحديد أسباب ذلك ووضع الحلول المناسبة .

(٢) يجوز أن تجرى هذه الدراسات في إطار نظام عام لتقييم الوظائف وما يقابلها من مهارات .

(٣) تنشر نتائج هذه الدراسات على نطاق واسع ، وخاصة بين منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ، ومن خلالها بين العمال المسنين المعنيين عند الاقتضاء .

١٣ - اذا كانت أسباب مصاعب التكيف التي يواجهها العمال المسنون تعود أساسا الى تقدمهم في السن ، تطبق بقدر الامكان تدابير تتعلق بأنواع الأنشطة المذكورة وترمي الى :

(أ) تصحيح ظروف وبيئة العمل التي من شأنها أن تعجل ظاهرة الشيخوخة ،

(ب) تعديل أشكال تنظيم العمل وساعات العمل التي تؤدي الى الاجهاد أو الى وتيرة عمل مفرطة بالنسبة لامكانات العمال المعنيين ، وذلك بتقييد العمل الاضافي بوجه خاص ،

(ج) تكييف الوظائف ومحتواها مع العمال باللجوء الى كل الوسائل التقنية المتاحة ، وخاصة بتطبيق مبادئ الأرغونومية ، وذلك لصون الصحة ومنع الحوادث والمحافظة على القدرة على العمل ،

(د) توفير اشراف أكثر انتظاما على حالة العمال الصحية .

(هـ) توفير الاشراف المناسب في أماكن العمل لصون سلامة وصحة العمال .

١٤ - تتضمن تدابير تنفيذ البند (ب) من الفقرة ١٣ من هذه التوصية التدابير التالية التي يمكن اتخاذها على مستوى المنشأة ، بعد استشارة ممثلي العمال أو بمشاركة المنظمات الممثلة لهم أو من خلال المفاوضة الجماعية ، حسب الممارسة السائدة في كل بلد :

(أ) تخفيض ساعات العمل اليومية والاسبوعية للعمال المسنين المستخدمين في أعمال شاقة أو خطيرة أو غير صحية ،

(ب) تشجيع تخفيض ساعات عمل العمال المسنين تدريجيا خلال فترة مقررة تسبق بلوغهم السن الذي يؤهل العمال عادة لاعانات الشيخوخة ، وذلك بالنسبة لكل العمال المسنين الذين يطلبون ذلك ،

(ج) زيادة الاجازات السنوية مدفوعة الأجر وفقا لطول مدة الخدمة أو السن ،

(د) تمكين العمال المسنين من تنظيم أوقات عملهم وفراغهم بالشكل الذي يناسبهم ، وذلك خاصة عن طريق تسهيل استخدامهم لبعض الوقت وتطبيق نظام ساعات العمل عليهم ،

(هـ) تسهيل تعيين العمال المسنين في وظائف تؤدي أثناء ساعات العمل النهارية العادية بعد عدد معين من سنوات عملهم على نوبات متعاقبة أو شبه متعاقبة .

١٥ - تبذل كل الجهود لتذليل الصعوبات التي يواجهها العمال المسنون ، وذلك عن طريق تدابير للتوجيه والتدريب كذلك المنصوص عليها في الفقرة ٥٠ من توصية تنمية الموارد البشرية ، ١٩٧٥ .

١٦ - (١) تتخذ بمشاركة المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال تدابير لضمان أن تطبق على العمال المسنين ، حيثما أمكن ، نظم أجور تتماشى مع احتياجاتهم .

(٢) يجوز أن تشمل هذه التدابير :

"١" تطبيق نظم أجور لا تراعي سرعة الأداء فحسب ، بل تراعي كذلك المعرفة والخبرة ،

"٢" نقل العمال المسنين من نظام الأجور المدفوعة حسب المرودود الى نظام الأجور المدفوعة حسب الوقت .

١٧ - يجوز كذلك اتخاذ تدابير لتوفير فرص عمل أخرى للعمال المسنين الذين يريدون ذلك ، سواء في مهنتهم أو في مهنة أخرى يستطيعون فيها استخدام مواهبهم وخبراتهم ، دون خسارة في الدخل بقدر الامكان .

١٨ - تبذل جهود خاصة عند تخفيض القوى العاملة ، وخاصة في الصناعات المتدهورة ، لمراعاة الاحتياجات المحددة للعمال المسنين ، وذلك مثلا عن طريق اعادة تدريبهم على صناعات أخرى أو مساعدتهم في ضمان عمل جديد ، أو توفير حماية كافية لدخلهم ، أو منحهم تعويضا ماليا كافيا .

١٩ - تبذل جهود خاصة لتسهيل استخدام أو اعادة استخدام المسنين الباحثين عن عمل بعد بقائهم بدون عمل بسبب مسؤولياتهم العائلية .

رابعا - الاعداد للتقاعد والوصول اليه

٢٠ - في مفهوم هذا الجزء من التوصية :

(أ) تعني كلمة "المقررة" المحددة باحدى الطرائق المشار اليها في الفقرة ٣١ من هذه التوصية أو بموجبها ،

(ب) تعني عبارة "اعانة الشيخوخة" الاعانة التي تقدم في حالة العيش بعد بلوغ سن مقرر ،

(ج) تعني عبارة "اعانة التقاعد" اعانة الشيخوخة التي يخضع منحها لشرط الكفا عن أي نشاط مدر للكسب ،

(د) تعني عبارة "السن الذي يؤهل العمال عادة لاعانات الشيخوخة" السن المقرر لمنح اعانة الشيخوخة والذي يمكن أن يقدم منح الاعانة أو يؤجل بالنسبة اليه ،

(هـ) تعني عبارة "اعانة الأقدمية" الاعانة التي لا يتوقف منحها إلا على استكمال مدة مؤهلة طويلة بغض النظر عن السن ،

(و) تعني عبارة "المدة المؤهلة" مدة دفع الاشتراكات ، أو مدة الاستخدام ، أو مدة الإقامة ، أو أي تركيبة منها ، حسبما يقرر .

٢١ - نتخذ حيثما أمكن تدابير ترمي الى :

(أ) كفالة أن يكون التقاعد اختياريا في اطار نظام يسمح بالانتقال تدريجيا من الحياة العملية الى النشاط الحر ،

(ب) جعل السن المؤهل لمعاش الشيخوخة مرنا .

٢٢ - تفحص الاحكام التشريعية وغيرها من الاحكام التي تجعل انهاء الاستخدام الزاميا عند بلوغ سن معين ، على ضوء الفقرة السابقة والفقرة ٣ من هذه التوصية .

٢٣ - (١) تسعى كل دولة عضو ، مع مراعاة سياستها المتعلقة بالاعانات الخاصة ، الى ضمان حصول العمال المسنين الذين تخفض ساعات عملهم تدريجيا حتى تصل الى مستوى مقرر ، أو الذين يبدؤون في ممارسة عمل لبعض الوقت ، كتعويض جزئي أو كامل عن انخفاض أجرهم ، وذلك طيلة

فترة مقررة سابقة على تاريخ بلوغهم السن الذي يؤهل العمال عادة لاعانات الشيخوخة .

(٢) يحدد مقدار وشروط منح الاعانة الخاصة المشار اليها في الفقرة الفرعية (١) من هذه الفقرة ، وتعامل عند الاقتضاء ككسب عند حساب اعانة الشيخوخة ، وتؤخذ المدة التي تدفع خلالها في الاعتبار في هذا الحساب .

٢٤ - (١) في حالة وجود نظام لاعانات البطالة ، يستمر العمال المسنون الذين يببقون عاطلين عن العمل طيلة فترة مقررة سابقة على تاريخ بلوغهم السن الذي يؤهل العمال عادة لاعانات الشيخوخة ، في تقاضي اعانة البطالة أو التمتع بحماية كافية للدخل حتى هذا التاريخ .

(٢) وكبديل لذلك ، يحق للعمال المسنين الذين بقوا عاطلين عن العمل لمدة عام على الأقل الحصول على اعانة تقاعد مبكر طيلة فترة مقررة سابقة على تاريخ بلوغهم السن الذي يؤهل العمال عادة لاعانات الشيخوخة . ولا يجوز اخضاع منح اعانة التقاعد المبكر هذه لشرط استكمال مدة مؤهلة أطول من المدة المشتركة عند بلوغ هذا السن ، ولا يجوز تخفيض مقدارها ، الذي يقابل مقدار الاعانة التي كان العامل المعني سيحصل عليها عند بلوغه هذا السن ، لتعويض ما يترتب على احتمال دفعها لفترة أطول ، على أنه يجوز عند حساب هذا المقدار عدم اعتبار الفترة الفاصلة بين السن الفعلي والسن الذي يؤهل العمال عادة لاعانات الشيخوخة ضمن المدة المؤهلة .

٢٥ - (١) يحق للعمال المسنين الذين :

(أ) كانوا يشتغلون في مهن تعتبرها القوانين أو اللوائح أو الممارسات الوطنية مهنا شاقة أو غير صحية لأغراض اعانات الشيخوخة ،

(ب) أو تثبت عدم لياقتهم للعمل بدرجة مقررة ،

أن يحصلوا ، طيلة فترة مقررة سابقة على تاريخ بلوغهم السن الذي يؤهل العمال عادة لاعانات الشيخوخة ، على اعانة تقاعد مبكر يجوز أن يخضع منحها لشرط استكمال مدة مؤهلة مقررة . ولا يجوز تخفيض مقدار هذه

الاعانة ، الذي يقابل مقدار الاعانة التي كان العامل المعني سيحصل عليها عند بلوغه هذا السن ، لتعويض ما يترتب على احتمال دفعها لفترة أطول، على أنه يجوز عند حساب هذا المقدار عدم اعتبار الفترة الفاصلة بين السن الفعلي والسن الذي يؤهل العمال عادة لاعانات الشيخوخة ضمن المدة المؤهلة .

(٢) لا تنطبق أحكام الفقرة الفرعية (١) من هذه الفقرة على :

(أ) الأشخاص الذين يتلقون معاش عجز أو معاش آخر بسبب عدم قدرتهم على العمل إذا كان هذا المعاش يقابل مع درجة من العجز أو عدم القدرة على العمل تساوي على الأقل الدرجة المؤهلة لاعانة التقاعد المبكر ،

(ب) الأشخاص الذين تغطيهم ترتيبات كافية عن طريق نظم المعاشات المهنية أو اعانات الضمان الاجتماعي الأخرى .

٢٦ - يحق للعمال المسنين الذين لا تنطبق عليهم الفقرتان ٢٤ و ٢٥ أن يحصلوا على اعانة شيخوخة مبكرة طيلة فترة مقررة سابقة على تاريخ بلوغهم السن الذي يؤهل العمال عادة لاعانات الشيخوخة ، مع مراعاة امكانات تخفيض مقدار اعانة الشيخوخة الدورية التي كانوا سيستحقونها عند بلوغهم هذا السن .

٢٧ - في النظم التي يتوقف فيها منح اعانة الشيخوخة على دفع اشتراكات أو على انقضاء مدة من النشاط المهني ، يحق للعمال المسنين الذين استكملوا مدة مؤهلة مقررة الحصول على اعانة أقدمية .

٢٨ - يجوز عدم تطبيق أحكام الفقرتين ٢٦ و ٢٧ من هذه التوصية في حالة النظم التي يستحق العمال فيها اعانة الشيخوخة عند بلوغهم سن الخامسة والستين أو قبل ذلك .

٢٩ - يحق للعمال المسنين اللائقين للعمل أن يؤجلوا مطالبتهم باعانة الشيخوخة الى ما بعد بلوغهم السن الذي يؤهل العمال عادة لهذه الاعانة ، وذلك مثلا اما لاستكمال كل الشروط المؤهلة للاعانة أو لرفع معدلها نظرا لتأخر السن الذي سيحصلون فيه على الاعانة ، وكذلك نظرا للخدمة الأطول أو الاشتراكات الإضافية ، حسب الحالة .

٣٠ - (١) تنفذ برامج اعداد للتقاعد أثناء السنوات السابقة على انتهاء الحياة العملية وبمشاركة المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال وغيرها من الأجهزة المعنية . وتراعى في هذا الصدد اتفاقية الاجازات الدراسية مدفوعة الأجر ، ١٩٧٤ .

(٢) ترمي هذه البرامج بوجه خاص الى تمكين الاشخاص المعنيين من تخطيط تقاعدهم وتكييف أنفسهم مع الوضع الجديد ، من خلال تزويدهم بمعلومات عن :

(أ) دخلهم المتوقع ، وبوجه خاص اعانة الشيخوخة ، ووضعهم الضريبي كمتقاعدين ، وما يتعلق بذلك من مزايا متاحة لهم مثل الرعاية الطبية والخدمات الاجتماعية وأي تخفيض في تكلفة بعض الخدمات العامة ،

(ب) فرص وشروط مواصلة نشاط مهني ، وخاصة على أساس العمل لبعض الوقت ، وامكانية قيامهم بالعمل لحسابهم الخاص ،

(ج) ظاهرة الشيخوخة وتدابير التخفيف منها ، كالفحوص الطبية والتمارين البدنية والتغذية المناسبة ،

(د) كيفية قضاء وقت فراغهم ،

(هـ) التسهيلات المتوفرة لتعليم الكبار ، سواء لمواجهة مشاكل التقاعد الخاصة أو مواصلة أو تطوير اهتماماتهم ومهاراتهم .

خامسا - التطبيق

٣١ - يجوز تطبيق هذه التوصية ، على مراحل عند الضرورة ، عن طريق القوانين أو اللوائح أو الاتفاقات الجماعية أو بأي طريقة أخرى تتفق مع الممارسات الوطنية وتراعى الظروف الاقتصادية والاجتماعية الوطنية .

٣٢ - تتخذ تدابير مناسبة لتعريف الجمهور ، وبوجه خاص المسؤولين عن ادارات التوجيه والتدريب والتوظيف والخدمات الاجتماعية

المعنية فضلا عن أصحاب العمل والعمال ومنظمات كل منهم ، بالمشاكل التي قد يواجهها العمال المسنون فيما يتعلق خاصة بالامور التي تناولتها الفقرة ٥ من هذه التوصية وبفوائد مساعدتهم على التغلب على هذه المشاكل .

٣٣ - تتخذ تدابير لضمان تعريف العمال المسنين تعريفا كاملا بحقوقهم وبالفرض المتاحة لهم وتشجيعهم على الاستفادة منها .