



الحماية القانونية للعمال كبار السن

أ.م.د. صبا نعمان رشيد بلال الويسي

أستاذ قانون العمل والضمان الاجتماعي المساعد

جامعة بغداد/كلية القانون

LEGAL PROTECTION FOR ELDERLY WORKERS

Assist. Prof. Dr. Saba Numan Rasheed Bilal Al-Weissi

Assistant Professor of Labor Law and Social Security

University of Baghdad / College of Law

المقدمة

إن التحولات الإنسانية الحتمية التي تفرضها الطبيعة البشرية انما تفرض وضعاً خاصاً يعيشه الإنسان في كل المراحل العمرية، وحيث تبدأ الحياة وتنصف وتكاد ان تنتهي، فإن لكل منها له خصائص وسمات ولا تكون اول مرحلتين فيها الكثير من الابدائية والامل بالحياة والتطور والتعايش مع الغير الا انها تكاد ان تتسبب مع ضعف الجسد في المرحلة العمرية الاخيرة فتكاد ان تصبح سلبية لضعف الامل بالحياة والخوف والقلق من النهاية، ويزداد ما ذكر مسبقاً مع فقدان الامن الاجتماعي ولذلك فاذا كان الإنسان يعمل ويتعب من اجل خدمة مجتمعة في اول ووسط حياته، فعلى مجتمعة ان يقابل هذا الصنع بالتزام مماثل في المرحلة الاخيرة منها، ورغم ان من اسس الحماية الاجتماعية هي علاقات الافراد فيما بينهم وفق معايير التربية السليمة والالتزام الاخلاقي التلقائي ضمن نواة المجتمع الاصلية (الاسرة)، الا ان الحياة قد لا تسير متوافقة مع ما تم من تخطيط فردي أو اسري لها مما يبرز دور الدولة في حماية ابناؤها من العاملين عند بلوغهم سن متقدمة من خلال التطبيق السليم للتشريعات واصلاحها ايجاباً وفق تغييرات العوامل

الاجتماعية والاقتصادية لعموم المجتمع وللأفراد المتقاعدين خصوصا تحقيقا للعيش بكرامة في أواخر العمر.

ازاء اهمية ما تقدم كان لا بد من بحث موضوع (الحماية القانونية العمال كبار السن) والتوقف عند ماهية مفهوم (كبار السن) والتغيرات المقترنة بالمرحلة التي يمرون بها وايضاح احتياجاتهم ومن ثم الوقوف على الحقوق القانونية للعمال من كبار السن، فيكون في اولهما البحث في تلك الحقوق وفق المعيار الدولي لنقل بعد ذلك إلى المعالجة الأهم هي تنظيم قانوني العمل والضمان الاجتماعي النافذين لحقوق العمال كبار السن ونختتمها بالاستنتاجات والتوصيات.

المطلب الأول

ماهية كبار السن

ان الارتفاع بمستوى الاعمار نتيجة التقدم الصحي وظهور وسائل علاجية جديدة قد تطيل العمر انما تميز العصر الحاضر بظاهرة تزايد فئة الكبار (من المسنين)^(١)، واعمالا لضرورة تسليط الضوء على هذه الفئة العمرية كان لا بد من ايضاحها لغة، قانونا وكمصطلح علمي^(٢).

الفرع الأول: كبار السن لغة

كبار السن في اللغة هو التقدم في السن وهو من باب طرب أي ان من كبير فهو فقد اسن)^(٣)، ومنه قوله تعالى (والذي تولى كبره) وقولهم هو (كَبِيرٌ) فهو

(١) ما تشكل تحديا العديد من دول العام مما يستوجب الاخذ بنقاط محل خطة مدريد الدولية للشيوخوخة لعام (٢٠٠٢) وبعد مرور عدة طويلة لمناقشتها وايضاح نقاطها.

انظر في (نتائج مسح تقييم الوضع الاجتماعي والصحي لكبار السن في دور رعاية المسنين لعام ٢٠١٣)، وزارة التخطيط، الجهاز المركزي للإحصاء، كانون الأول-٢٠١٣.

(٢) اعتمدت الامم المتحدة من قراري الجمعية العامة رقم ٥/٤٧ و٩٨/٤٨ باستخدام مصطلح (كبار السن - older persons) للإشارة إلى الاشخاص الذين بلغوا سن (٦٠-٦٥) فاكثراً.

(٣) محمد بن ابي بكر الرازي، مختار الصحاح الناشر دار الكتب العربي، بيروت- لبنان، الطبعة الأولى، ١٩٩٧، ص ٥٦١.

ويذهب في التعريف الانكليزي لكبار السن أو (old) أو (elder) أو (eldest) تعني old ege وتعني (period of time with how of age)

بالضم أي اقدمهم بالنسب وفي الحديث (الولاء للكبير) وهي ان يموت الشخص ويترك ابنا وابن ابن فيكون الولاء لابن دون ابن الابن.

الفرع الثاني: كبر السن (قانونا)

حيث لم تعرف القوانين كبر السن (الشيخوخة) بشكل واضح ودقيق وانما اشارت اليه بتحصيل وصول الإنسان لهذه المرحلة العمرية والحفاظ عليه ورعاية حقوقه ولذلك كان لابد من ان تحدد المراحل العمرية.

اولا- بدء الشخصية وانتهاء الشخصية

حيث اشار القانون المدني العراقي رقم (٤٠) لسنة ١٩١٥ بنبوت شخصية الإنسان بنتمام ولادته حيا وتنتهي بوفاته^(١).

ثانيا- كمال الاهلية

فبلوغ الإنسان سن الرشد ويكون متمتعا لقواه العقلية وهو غير محجور عليه من قبل المحكمة المختصة، فإنه يكون كامل الاهلية لمباشرة حقوقه المدنية^(٢).

ثالثا- عوارض الاهلية

حيث حدد القانون ان لكل شخص التعاقد مالم يقر القانون عدم اهليته أو يحد منها. ويتم الحجز على السفية وذو الغفلة ويعلن الحجز بالطرق المقررة^(٣).

رابعا: تقييد ولاية الكبير

حيث ذهب القاعدة المدني العراقي إلى تقييد ولاية الكبير اذا كان ابا أو جدا أو حتى سلبهما منه اذا عرف عنه سوء التصرف ويكون ذلك من قبل القاضي المختص^(١).

والتي (The latter part of life) old age pensioner (or) (retirement pension) وكذلك (pension paid by the state to old persons). 6 oxford advanced learner's dictionary A.S.Hornby oxford university press 1986 p.584.

(١) المادة (١/٣٤) قانون المدني العراقي النافذ رقم ٤٠ لسنة ١٩٥١.
(٢) المادة (٤٦) قانون المدني العراقي في المادة (١٠٦) فإن سن الرشد هي ثماني عشرة سنة كاملة.
(٣) المواد (٩٣) و(٩٥) على التوالي قانون المدني العراقي.

خامساً: حماية حقوق الكبير

وحيث تتبع القوانين اسلوباً محدداً لحماية حقوق الكبير في بعض الاحيان قد لا يكون ذات فاعلية من حجر والاشارة إلى تطبيق ضعيف من ذلك ما ذهبت اليه المادة (٢٦/١) قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ الاشارة إلى منع التمييز (التمييز غير المباشر هي أي تمييز أو استبعاد أو تفضيل يقوم على اساس أو العمر أو الوضع الصحي ويكون من اثره ابطال أو اضعاف تكافؤ الفرص أو المساواة في المعاملة أو الاستخدام أو المهنة)^(٢).

الفرع الثالث: كبر السن (الشيخوخة) كمصطلح علميا

اختلف الباحثون حول كبر السن فمنهم من اشار إلى انها مرحلة من مراحل النمو ظاهرة في حياة الإنسان وان كان النمو يعني التجدد أي معاكس للهدم الا انه يترافق في الغالب مع الهدم، مما يستدعي الباحثين إلى الاشارة على انها مرحلة من مراحل النمو الا انه يغلب تمكنها الهدم، مما يعني انه (العطب الذي يميز كبر السن يمكننا ان اطلق عليه اسم الشيخوخة، وهي المرحلة الاخيرة من حياة الإنسان الذي يجعله يتميز بمظاهر وسمات واضحة ومميزة)^(٣)، ولذلك ذهبت منظمة الصحة العالمية (WHO) تقيمها بالسمات التالية:

اولاً- المراحل العمرية

هي المرحلة العمرية التي تبتدأ من (٦٠) سنة واكثر وهي بذاتها تقسم إلى ثلاث ادوار:

أ- المسن الشاب بين عمر ٦٠ سنة إلى ٦٩ سنة.

ب- المسن المتوسط بين عمر ٧٠ سنة إلى ٧٩ سنة.

(١) المادة (٢/١٠٣) قانون مدني عراقي.

(٢) المادة (٢٦/١) قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

(٣) يوسف ميخائيل اسعد، رعاية الشيخوخة، دار الغريب، ٢٠٠٠، ص٨.

ج- المسن الكبير بين عمر ٨٠ سنة إلى أكبر من ذلك^(١).

ثانياً- التعريف الطبي لكبر السن (الشيخوخة)

هي تغيرات داخلية في جسم الإنسان اسوة ببقية الكائنات الحية تؤدي الصفات إلى وجد حد لعيشته وان كانت رغيده^(٢).

ثالثاً- نتائج كبر السن (الشيخوخة)

ان دخول الإنسان إلى مرحلة كبير السن أو الشيخوخة هي تحول الإنسان السليم إلى شخص تتناقص لديه كفاءة معظم الاجهزة العضوية في الجسم مع احتمال ازدياد اصابته بالعديد من الامراض لتؤدي في النهاية إلى الوفاة^(٣).

المطلب الثاني

التغيرات المقترنة بمرحلة كبر السن (الشيخوخة)

عند تقدم الإنسان في العمر تحدث جملة من التغيرات الخاصة في بنيان اغلب خلايا الجسم^(٤)، ولذا تعتبر مرحلة تغيير في كفاءة ووظائف الجسم وهي ثابتة لكل البشر الا انها متفاوتة من شخص إلى اخر حسب قدرته الجسدية والعوامل الرواثية الاجتماعية المحيطة، الا انها عموماً تقسم إلى قسمين هما (فسيولوجية) و(عقلية ونفسية).

الفرع الأول: التغيرات الفسيولوجية

(١) Ageing and health (courses, <http://www.who.n>) اخر زيارة في السبت ٢٠١٩/٧/١٣ الساعة السابعة عشرة دقائق.

(٢) د. فيصل عبد اللطيف ناصر، الشيخوخة التغيرات البيولوجية في دول مجلس التعاون- نظرة مستقبلية، من سلسلة البحوث في كتاب (حماية كبار السن في عالم متغير)، سلسلة الدراسات الاجتماعية العدد (٧٩)، مملكة البحرين، الطبعة الأولى، ٢٠١٣، ص ١٣.

(٣) Ageing and health, op.cit

(٤) حيث تراكم مواد صبغية معينة يطلق عليها (حبيبات الشيخوخة- senility/ pigment) تنتج عنها اكسدة بعض الدهون غير المشتقة غالباً ما تتركز حول الخلايا العصبية (الكبد والكلية والغدة الكظرية) د. فيصل عبد اللطيف ناصر، مصدر سابق، ص ٢٤.

عند وصول الإنسان إلى مرحلة كبر السن (الشيخوخة) فإنه تبرز عموماً تغييرات جسدية قد تكون ظاهر وواضحة وقد تكون عبارة عن اعتلالات داخلية لا تكون ظاهره للعيان.

أولاً: التغييرات الخارجة

أو يمكن القول الظاهرة للعيان وهي الدلائل على مروره بمرحلة تراجع صحي يمكن الاستدلال عنه من مظهره كما في ابيضاض الشعر والصلع الامامي وازدياد تجاعيد الجلد وانتفاخ العين، وقد تكون من اعتلالات داخلية الا انه تبرز واضحة للعيان مثل تغيير شكل الجسم وانحناء الجسم، وينتج غالباً عن ضمور العضلات وانخفاض سماكة العظم، أو في الاعاقات المتمثلة في عدم التمكن من المشي أو الحركة أو الحركة البطيئة أو حتى في الاصابة بداء الروماتيزم^(١)، أو حتى في قلة النوم وقلة القدرة عن الاعتماد عن الذات أو في عدم السيطرة على النفس بالتبول اللاارادي.

ثانياً: التغييرات الداخلية

وهذه غالباً ما تكون الابرز والاكثر خطورة على حياة الإنسان في هذه المرحلة العمرية اذ انها تكون مصاحبة لعملية تراجع المناعة والقدرة على الاصابة السريعة بالامراض ولكن غالباً ما تظهر بشكل ضعف قدرة بعض اعضاء الجسم على العمل أو تراجعها مثل العين (منها ضعف النظر وصولاً إلى العمى الكلي) وضعف السمع، ضعف القلب، الرتتان، الاوردة، صغر حجم الكلية وفقدانها لكفاءتها في العمل، نقص درجة حرارة الجسم وقد يصاب الجهاز العصبي للجسم مما يؤدي غالباً إلى مرض الرعاش نتيجة من ضعف الدماغ^(٢).

الفرع الثاني: التغييرات العقلية والنفسية

تعد التغييرات العقلية من ابرز المتغيرات عند كبار السن، الا انه حقا غالباً

(١) د. فيصل عبد اللطيف ناصر، مصدر سابق، ص ٢٤.

(٢) مصدر سابق، ص ٧٩.

ما ترتبط بشكل كبير بعوامل فسيولوجية وبيئية ووراثية ناهيك عن درجة تناول الادوية والمسكرات والمخدرات، الا انها عموماً ما تكون من العلامات الدالة على كبر السن خنق أي إلى صعوبة المشي في التعلم أو في فقدان القدرة على حل العضلات ناهيك عن الذاكرة فيبقى للكبير ما تسمى بالذاكرة بعيدة المدى (القديمة) غالباً وتصفى لديه الذكرة الحديثة (القصيرة) الخاصة بيومه وقد تصل غالباً بالكبير إلى هبوط مزمن (الخرف) وهو اختلال في كل الوظائف الدماغية، ان ارتباط الصحة العقلية بالصحة النفسية كبير (وحتى الفسيولوجية) حيث يؤدي ضعف الادراك والانعزال الذاكرة إلى الاصابة بانواع الاكتئاب أو قد تبرز هذه المتغيرات النفسية بالتصلب في الشخصية والتزمت والرأي لصعوبة تقبل الواقع أو الرغبة في الانعزال لعدم قدرة الشيخ العيش في الاجواء المحيطة.

المطلب الثالث

الاحتياجات الخاصة لكبار السن

إن تعدد احتياجات كبار السن في مرحلة الشيخوخة غالباً ما ترتبط بوضعهم الصحي والعقلي النفسي مما يستدعي تدابير ترتبط بذات الشخص وبالأشخاص الاقرب (الاسرة) ناهيك عن دور الاسرة والمجتمع عموماً (مسؤولي

الفرع الأول: الاحتياجات الصحية

إن ارتباط الاصلاحيات الديمقراطية في البلد غالباً ما تصب في مصلحة المواطن بالدرجة الأولى وتبرز في خط النهاية على عدم العيش في المجتمع. وحيث ان حالة كبار السن تستدعي الملاحظة والتحليل وثم التشخيص واخيراً العلاج، كان لابد للدولة ومؤسساتها سواء العامة ام الخاصة ابرز المبادرين للقيام بالدور الاكبر في رعاية مواطنيها ممن وصلوا إلى سن للشيخوخة وفي ذلك لابد ان تبرز المعالجات التالية لاحتياجات كبار السن الشخصية.

اولاً- وجود مؤسسات صحية متخصصة في معالجة ومعاينة من وصل إلى سن الشيخوخة تتولى مهمة تحديد الخلل المحدد في جسم الإنسان الكبير وتحديد العلاج المطلوب له وحدي ملائمة لجسد الكبير، ناهيك عن تطلب توفير الادوية الخاصة لكبار السن بنوعية واسعار مناسبة وتوفير الالات والادوات المتطلبة لكبار السن كعربات التنقل والعكازات الخاصة بالمشي والاطراف الصناعية والوسائل الصحية المتطلبة للفئات اليومية كالغذاء والفرش الخاصة كبار السن ووسائل الراحة الصحية (كالحفاظ)، توفير الاعانات الطبية المتخصصة بمراعاة كبر السن كالممرضين والمساعدين المختصين.

ثانياً: توفير وسائل الاعلان الصحي المتخصص لايلاء كباء السن الرعاية بوجوب التنبيه إلى نوع الغذاء والنشاطات المتطلبة لمراعاة واكمال المتبقي لمسيرة الحياة، فإن تكون هنالك ندوات تلافزية بوجوب الاعتناء بنوع معين من الغذاء والاكتفاء بطريقة محددة لتناول الطعام تدار من قبل مختصين وجود اعلام مطبوع يوجه نظر كبار السن واهليهم إلى تحديد الطرق لمسايرة الحالة الصحية.

الفرع الثاني: الاحتياجات المالية والاجتماعية

ان من ابرز عوامل انحدار الطاقة والوظائف لدى كبار السن هو عدم ايلائهم الاهتمام الكاف ويتسارع كان يمكن تداركه، ويتمثل ذلك بتوفير الاحتياجات المالية والاجتماعية لكبار السن.

اولاً- الاحتياجات المالية

ان قلة نشاط الكبار وضعف اهتمامهم بالحياة لا يمنع من ازدياد حاجيتهم إلى المال وغالباً ما يعود ذلك إلى تدهور الحالة الصحية أو فقدان الاقارب والمعيلين وتبعاً لذلك كان لابد للمجتمع متمثلاً بالدولة بتوفيرها رعاية لمواطنيها أو غالباً ما يكون رداً لما قدموه في شبابهم، من ذلك:

١- اقرار راتب تقاعدي يمثل مصدر دخل بديل للموظف أو العامل عن دخله المعتاد والذي كان يتصرف به لمعيشته واسرته وغالباً ما تقرها المجتمعات

من جزء كبير من مساهمة المتقاعد التي كانت تستقطع بنظم غالباً ما تكون اجبارية وتساهم الدولة فيها عن طريق الضرائب المباشرة أو غير المباشرة بجزء منها وينظم بطريق خاص لادارة مؤسسة عامة أو خاصة.

٢- اقرار اعانات اجتماعية لمن لا دخل له ولا يكون له بديل بمصدر دخل ثابت أو معيل وبموجب قوانين خاصة تشرع لهذا الغرض لسد حاجة الكبير للرعاية والعلاج الطبي.

٣- توفير القروض الخاصة بكبار السن وتوفير وسائل سداد مبسطة تعتمد غالباً على ما يملكه الكبير من رواتب تقاعدية أو عقارات ولاغراض محددة كان تكون لاجراء عمليات جراحية.

٤- توفير سكن ملائم مستقل يقضي به كبير السن عمره ان لم يكن لديه من يعيش معه أو سكن جماعي خاص بكبار السن وتوفر فيه وسائل الرعاية والاهتمام الصحي.

٥- توفير اعفاءات خاصة كبار السن عند العلاج في المؤسسات الصحية الحكومية وجوبا إلى الخدمات الصحية الخاصة نظير الاعفاء من الضرائب عن النشاطات الخاصة من المؤسسات.

٦- توفير ممرضين ومعالجين نفسيين وطب تكميلي باسعار مناسبة كبار السن متمثلة مؤسسات الدولة أو قائم على التغيرات.

ثانياً- الاحتياجات الاجتماعية

ان انعزال كبار السن عن المجتمع نتيجة من الامراض وعدم القدرة على الحركة أو التعايش مع ظروفه العامة كالضوضاء أو فقدان العائلة وبالاخص شريط الحياة أو عدم امتلاكه لعائلة خاصة به تؤدي إلى تدهور الكبار الصحية وتسارع في عملية وفاتهم تبعاً لذلك كان الدور الابرز والأول في هذا للعائلة ومن ثم المؤسسات المختصة والخيرية واخيراً كبير السن بنفسه.

١- العائلة

ان تدعيه مستوى الترابط الاسري وتفككه مدعاة إلى ترك كبار السن يعيشون آخر ايامهم بعزلة أو بحاجة ناهيك عن ضعف المستوى التعليمي والثقافي الواعز الديني بوجود رعاية والاقربون الغاء لما قدموه وما يشكله وجودهم عمودا لربط بقية الاسرة.

٢- المؤسسات المختصة الخيرية

تعد مسألة التخصص في الاعمال والتوجه في الاعمال سواء بشكل اساسي أو ثانوي نحو العمل الإنساني، كأن يكون لرعاية كبار السن والمعوقين من علامات تقدم المجتمعات وتوصلها إلى التنمية، بذلك تدفع المؤسسات الكبرى إلى اعمال جانبية لرعاية كبار السن كواجهة لتعديل صورتها في المجتمع أو ظهور مؤسسات خيرية مختصة بتوفير الوسائل الصحية التي يحتاجها كبار السن كتوفير العربة خاصة بتشغل الكبار أو حتى بتنظيم تجمعات لكبار السن بغية الترفية أو اقامة مهرجانات خاصة مهم أو حتى لمزاوتهم الرياضة كالماراثون.

٣- كبير السن

ان عدم وجود الحافز ذاته أو الدافع لكبير السن على الانتظام في حياته السابقة لعدم وجود امل له وخوفه من الموت تدفعه إلى نبذ التعامل مع الاخرين وبالتالي العزلة والاصابة بالاكنتاب ناهيك عن فقدان القدرة أو الرغبة في الطعام والنظافة اليومية (وصولاً حتى إلى مضغ الطعام) يدفعه إلى الموت السريع وقبل الاوان مما يجعل حالة إلى الاخرين، ان قيام الشخص بتقبل دافعة كونه كبير السن وقد مرت تغييرات صحية على جسدية بدفعه إلى المرور بمن يسمى بالشيخوخة النشطة فيجعل فيه عضوا فاعلا مدركا لما يتطلبه جسده وعقله في هذه المرحلة وليضع نفسه خطوات محددة للعمل والعيش يحدد لنفسه هواية أو اهتمام تقلل أو

تبعده عنه ضعف الحالة التي يمر بها^(١).

المبحث الثاني

الحقوق القانونية للعمال كبار السن دولياً

ان تعدد احتياجات الإنسان عموماً وكبير السن خصوصاً تجعل من مسألة حقوقه أساساً لحياته وانتزاعاً لاستقرار المتبقي منها بشكل يتطلب ثباتاً واستقراراً يتطلب الاعتراف بها ودعم هذه الحقوق بموجب قواعد لازمة.

إن مسألة الاقرار بحقوق الإنسان كبير السن ان كانت تعد من متطلبات الرحمة والترابط بين ابناء المجتمع الواحد فإنها تعد اشد خطورة عند تعلقها بالاقرار بحقوق الإنسان العامل كبير السن لما يعني ذلك مراعاة كلا الصنفين .

المطلب الأول

حقوق العلم كبار السن وفقاً للمعيار الدولي

حيث كان لابد من الحديث عن مرحلتين للاقرار بحقوق الإنسان من الجانب الدولي اولهما في صكوك دولية عامة وجدت لاغراض اقرار السلام العالمي والتجانس بين الدول^(٢) وثانيهما في صكوك متخصصة في مجال علاقات العمل صادرة عن منظمة العمل الدولية للاقرار بحقوق كبار السن من العمال.

الفرع الأول: القوانين الدولية الإنسانية (الصكوك العامة)

توالت الصكوك الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان منتصف القرن العشرين وكانت من ضمنها تلك المتضمنة قواعد الاعتراف المبسط لحقوق مبعثرة وصولاً إلى الاكثر تطوراً وتنظيماً^(٣).

(١) د. فيصل عبد اللطيف ناصر، مصدر سابق، ص ١٠٨ .

(٢) د. هدى محمد قناوي، سيكولوجية المسنين، مركز التنمية البشرية والمعلومات، مصر، ١٩٨٧، ص ٣١، ص ٥٢، ص ٢) د. محمد سامي عبد الحميد، (التنظيم الدولي والجماعة الدولية- الامم المتحدة)، منشأة المعارف الاسكندرية، ٢٠٠٠، ص ٧٢.

(٣) د. عبد الحكيم دنون الغزال، الحماية الجنائية الحريات الفردية (دراسة مقارنة)، منشأة المعارف بالاسكندرية، ٢٠٠٧، ص ١١٣.

اولا- الاعلان العالمي لحقوق الإنسان- UDHR

في العاشر من كانون الأول ١٩٤٨- اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة الاعلان العالمي لحقوق الإنسان واصدرته^(١)، التزاماً منها بدعم وتعزيز وحماية حقوق الإنسان لكل فرد ايماناً منها بحقوق الإنسان الاساسية ولكرامته وقيمه.

ولقد كان قانوناً دولياً مبسطاً يضم (٣٠) مادة خصص منها (١٩) مادة للحقوق المدنية والسياسية وال (٧) الاخرى للعقود الاجتماعية والاقتصادية والثقافية ناهيك عن المواد المتضمنة للديباجة، ولم عمل في طياته أي من المعتقدات الدينية والمذهبية المعترف بها بين الشعوب بل تعدى ذلك إلى محاولة التوسط بينها في الاقرار بالحقوق والحريات الاساسية دون الوقوف عليها بدقة^(٢).

ثانياً: العهدان الدوليان البروتوكولات الملحقه بهما ICESCR.

وحيث كان الاعلان العالمي لحقوق الإنسان فضفاضاً فقد حاولت الامم المتحدة ايجاد قواعد دولية اكثر تركيزاً وألزامية^(٣)، وقد برز لأول مرة في هذين العهدين ذكر حقوق كبار السن بشكل غير مباشر عند ذكر ضمانات الحصول على الضمان الاجتماعي في المادة (٢٥) بوجوب تأمين معيشة الإنسان في كافة الحالات كالبطالة والمرض والعجز والتوصل والشيخوخة^(٤).

ثالثاً- الميثاق الاوربي الاجتماعي

تم التوقيع على الميثاق هذا في مدينة توران (ايطاليا) عام ١٩٦١ ليدخل

(١) (لكل إنسان التمتع بجميع الحقوق والحريات الواردة في هذا الاعلان دون تمييز من أي نوع.... أو أي اوضاع اخرى).

المادة (٢) الاعلان العالمي لحقوق الإنسان، مطبوع ومترجم من قبل الامم المتحدة، ادارة شؤون الاعلام، عمان، ٢٠٠٦، ص ٤.

(٢) د.عبد الكريم ذنون غزال، مصدر سابق، ص ١١٤.

(٣) تم اقرار العهدين الخاصين (الحقوق المدنية والسياسية) والمعهد الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، عام ١٩٦٦ ليدخل حيز النفاذ عام ١٩٧٦.

د. محمد يوسف علوان ود.محمد خليل الموسى، القانون الدولي لحقوق الإنسان، الجزء الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع- عمان، ٢٠٠٩، ص ١٠-١٦.

(٤) كما تم ذكر الحقوق في الضمان الاجتماعي بشكل صحيح، المواد (٩) و(١٠) من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وكذلك الاقرار ملحق التأمين الاجتماعي.

حيز النفاذ عام ١٩٦٥، وفيه تم الاقرار بحقوق المواطنين الاوربيين والضمان الصحي وتأمين مصادر معينة كافية ومعونة اجتماعية وطبية، ناهيك عن الاقرار لكل العمال بكل الحقوق والمبادئ الاساسية التي تضمن ملكية الوظيفة وتأمينها في كافة المراحل العمرية^(١)، ثم لينتقل معالجة دقيقة بتطوير في مجال المواطنين المحيطة في المواد (٣٤ - ٣٥) بالاقرار بحقوق كبار السن في العيش بطريقة مستقلة ومحترمة وان يكونوا فاعلين في الحياة الاجتماعية والثقافية إلى جانب الخدمات الاجتماعية والسكن الملائم والعلاج الطبي في الميثاق الحقوق الاساسية في الاتجاد الاوربي عام ٢٠٠٠^(٢).

رابعاً- الميثاق العربي لحقوق الإنسان

واقر هذا الميثاق في القمة العربية المنعقدة في تونس في ٢٣/٥/٢٠٠٤ ليدخل حيز النفاذ عام ٢٠٠٨ والذي نص في اقله على اسلوب الاعلان العالمي لحقوق الإنسان مع ادخال احكام الشريعة الاسلامية مراعاة لخصوصية المنطقة وبذلك جاءت موادها نمطية بالاقرار بحق التمتع بالحقوق والحريات وحمايتها من قبل الدول دونما تمييز مع الاقرار المساواة الفعلية، ومراعاة الحق في الضمان الاجتماعي وفي المستوى المعيشي الكاف للشخص واسرته^(٣).

المطلب الثاني

القواعد الدولية المتخصصة

دابت منظمة العمل ومنذ بداية تأسيسها لايجاد الحلول لاغلب المشاكل التي

(1) Pierre Rodiere Droit de L'union Europeenne 2'edition, L.G.D.J. 6paris. 2002, p4-p9.

(٢) انظر في المواد (٣٤) و(٣٥) من الميثاق. د. محمد امين الميداني، النظام الاداري لحماية حقوق الإنسان ضمن منشورات الحلبي، ٢٠٠٩، ص ١٥٤.

(٣) المواد (١) و(٣٦) و(٣٨) على التوالي من الميثاق العربي لحقوق الإنسان لعام ٢٠٠٤، جامعة الدول العربية، مصر، ٢٠١٠، ص ٢-أ.

يمر بها العمال في كل بقاع الارض^(١)، وحيث تاخذ هذه المعالجات صيغ ذات صفة ملزمة للدول التي صادق عليها وان اطلقت تحت مسمى (اتفاقية) في حين تطرح الحلول على شكل توصية لدولة لها ان تاخذ بها متى ما تسنى لها الوضع القانوني للبلد بالتعديل (حين المصادقة)، فقد كانت لمنظمة العمل الدولية وقفة مع حقوق العمال كبار السن بشكل مباشر أو بطرح مشاكلهم العالقة مع حلولها اسوة ببقية العمال وبمختلف الاعمار والفئات

الفرع الأول: اتفاقيات منظمة العمل

وفيها حظي موضوع كبار السن والمرحلة التي يمرون بها تحت مسمى الشيخوخة واحكام ومعالجات وبشكل محتوى ضمن سلسلة معالجات لمشاكل متعددة تحت محور معين محدد ولضمان تطبيقها وضعت احكاما ملحقة وملزمة للدول المصادقة عليها بالمتابعة والتحقيق معها لبيان مدى تطبيقها.

اولا- الاتفاقية (١٠٢) بشأن المستويات الدنيا للضمان الاجتماعي وقد دخلت هذه الاتفاقية حيز التنفيذ في ٢٧/٤/١٩٥٥^(٢)، وقد نصت الاتفاقية حول موضوع الضمان الاجتماعي بحدوده الدنيا التي تلزم كل دولة بتوفيرها لمن غطاهم نطاق الشمول، وطبقا للباب الخامس المعنون (مزايا الشيخوخة) بتوفير مزايا الضمان لمن يصل إلى (حالة الحياة بعد سن معين على الا تزيد على (٦٥) سنة)^(٣)، وتتولى السلطة مراعاة قدرة كبار السن على العمل في البلد المختص، وعملا بمبدأ الحد الأدنى للشمول فإنه تتولى السلطات شمول ما لا يقل عن (٥٠%) من المقيمين بضمان الشيخوخة عن فترة استحقاق تصل إلى (٣٠) سنة يسدد فيها الاشتراكات أو باشر عملا لمدة (٢٠) سنة متواصل مع سداد الاشتراكات ليشمل هذا العلاج والتعويض.

(١) د.صبا نعمان رشيد، قانون العمل (النظرية العامة لقانون العمل، النظام القانوني علاقة، العمل الفردية، نظرية المشروع)، بغداد، ٢٠١٨، ص ٤٠.

(٢) اتفاقيات العمل الدولية، الجزء الثاني، القاهرة- ١٩٧١، ص ١٠٤٨. هو (١).

(٣) مادة (٢/٢٦) الاتفاقية (١٠٢) لسنة ١٩٥٥.

ثانياً: الاتفاقية (١٢٨) بشأن تأمين العجز والوفاة (الورثة) ١٩٦٧^(١)، تتضمن هذه الاتفاقية احكاماً يدفع تعويض للعامل في حالة العجز عن أي نشاط مجرد دائماً أو مؤقتاً لحين الوصول إلى سن الشيخوخة حيث تصبح اعانات الشيخوخة مستحقة الدفع^(٢)، وبذلك يشمل بتأمين الشيخوخة من يبقى على قيد الحياة أو ببلوغ سن معينة غالباً ما تكون (٦٥) سنة أو أعلى حسبما تحدده السلطات المختصة بعد وضع اعتبارات المعايير السكانية والاقتصادية والاجتماعية^(٣)، وبذلك فإن هذه الاتفاقية تفرق بين حالتين:

الأولى- الشخص المحمي وهو الذي اتم مدة استحقاق تصل إلى (٣٠) سنة من الاشتراك المالي أو العمل قبل ان يصل إلى درجة العمر.
الثانية- الشخص الذي اتم سناً معيناً وهو ذو نشاط اقتصادي وقد سداد عنه الاشتراك المالي.

فيتم مراعاة تخفيض الحد الأدنى للاعانات المدفوعة بسبب الشيخوخة عندما لا يكون للعامل اشتراكات كافية وبما لا يتجاوز المتوسط في الاعانة المدفوعة لنظرائه^(٤).

الفرع الثاني: توصيات منظمة العمل الدولية

حيث تعددت التوصيات بالحقوق كل الفئات المعالجة، فإنها تأتي أكثر تنبهاً لمواضيع دقيقة لعدم قدرتها على الزام الدول المصادقة على احكامها بغير الاقتراحات غير الملزمة، ومن هذه التوصيات التالية:

(١) ولقد قرر الاخذ بمقترحات معينة بشأن تعديل اتفاقية (تأمين الشيخوخة في الصناعة) ١٩٣٣ و(الزراعة) ١٩٣٣، واتفاقيتي تأمين (العجز في الصناعة) ١٩٣٣ والزراعة ١٩٣٣، واتفاقيتي (تأمين الوراثة في الصناعة) ١٩٣٣ و(الزراعة) ١٩٣٣. اتفاقيات العمل الدولية، الجزء الثاني، ص ١٣٩٠.

(٢) المادة (٨) الاتفاقية رقم (١٢٨) لسنة ١٩٦٧.

(٣) المادة (١٥) الاتفاقية رقم (١٢٨) لسنة ١٩٦٧.

(٤) المادة (١٨) الاتفاقية رقم (١٢٨) لسنة ١٩٦٧.

وانظر في سبيل ذلك الجدول رقم (١) المعد من معلومات منظمة العمل الدولية بالجدول الدوري لعام ٢٠١٤.

اولاً- التوصية (٤٣) بشأن المبادئ العامة للتأمين ضد العمر والشيخوخة والترمل واليتم لسنة ١٩٣٣.

بايحاء الدول الاعضاء على ان يتناول (التأمين الاجباري) عدد من الحالات من ضمنها (الشيخوخة) مع اقتراح شمول ذوي الدخل المحدود والعاملين لحسابهم في الصناعة والتجارة والزراعة حينما تسمح ظروف الدولة الاقتصادية والاجتماعية والادارية^(١)، مع وضع المعايير الخاصة بضمان عيش ينأى بالعامل عن العوز^(٢).

ثانياً: التوصية رقم (٦٧) بشأن ضمان النقل لعام ١٩٤٤.

وتشمل هذه التوصية المسلمات التي يفترض ان يغطيها التأمين الاجتماعي الاجباري عند عدم القدرة على الكسب بسبب عدم القدرة على العمل أو لعجزه على الحصول على العمل ومنها الشيخوخة وهي حالة وصول العامل إلى سن محددة وغير قادر على العمل الجيد ويثقل عليه وطأة المرض والعجز مما يجعله في حالة بطالة دائمة^(٣) وعلى ان تراعى بذلك زيادة عادلة عند مرور الشخص بحالة الشيخوخة ومرور فترة طويلة ولم تعدل الاعانة^(٤).

ثانياً: التوصية رقم (٨٨) بشأن التدريب المهني للبالغين بما فيهم الاشخاص العجزة وفيها يتم تهيئة الوسائل كتدريب العمال البالغين مع اطراد سوق التشغيل وشمول من كان منهم عاجزاً عن اداء العمل السابق وسواء كان التدريب ابتدائياً ام اعادة تدريب أو تدريب تكميلي أو لاغراض الترقى^(٥).

رابعاً: التوصية رقم (١١٩) بشأن انتهاء الاستخدام من جانب رب العمل لسنة ١٩٦٣.

(١) المادة (١/أ) التوصية (٤٣) لسنة ١٩٣٣.
(٢) توصيات منظمة العمل الدولية، القاهرة، ١٩٧١، ص ١٠٦.
(٣) المادة (٥) و(٧) و(١٢) التوصية رقم (٧٦) لسنة ١٩٤٤.
(٤) المادة (٢٤) التوصية رقم (٦٧) لسنة ١٩٤٤.
(٥) توصيات منظمة العمل الدولية، مصدر سابق، ص ٤١٢-٤١٣. وانظر الجدول رقم (٢) الجدول الدولي لعام ٢٠١٤ لمنظمة العمل الدولية.

طرح في هذه التوصيات عدة معايير يفترض ان يتم مراعاتها عند قيام صاحب العمل بانهاء علاقته بالعمل مع مراعاة الجوانب الشكلية، ومن حالات الانهاء من جانب صاحب العمل وهي حالات تخفيض القوى العاملة حيث نصت في المادة (١٥) من التوصية وجود مراعاة حاجة المشروع إلى المشغلين الفعليين وخبرة العمال وحدة خدمتهم والسن والحالة العائلية عند انهار عقودهم^(١).

خامساً: التوصية رقم (١٦٢) بشأن العمال المسنين لسنة ١٩٨٠ وهذه اول توصية متخصصة لمعالجة حالة العمال كبار السن لتوضع منها عدة معايير اهمها: تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين العمال ايا كان سنهم وحظر التمييز في الاستخدام والمهنة ازاء العمال المسنين^(٢) وتحسين شروط وظروف العمل بغية تمكين العمال الكبار من العمل بشروط مقبولة مع اقرار نظم ملائمة لقدراتهم كالعامل لبعض الوقت وحساب الاجر على اساس جزئية وقت العمل^(٣)، مع معالجة موضوع التقاعد والاجراءات المطلوبة للوصول اليه وطرح معايير مرنة للوصول إلى سن تقاعد ينسجم مع ظروف الدولة أو امكانية جعل التقاعد اختياريا نظير اتخاذ العامل قرار العمل لصالحه ودونما تبعية^(٤).

سادساً: التوصية رقم (٢٠٢) بشأن الارصاف الوطنية للمادة الاجتماعية العام ٢٠١٢.

اذ يعترف بأن الحق بالضمان الاجتماعي هو ضرورة اقتصادية واجتماعية لتحقيق التنمية ناهيك عن كونه حقا من حقوق الإنسان فإن منظمة العمل توصي بأقامة وصيانة ارضيات للحماية الاجتماعية بعدها عنصرا اساسيا لنظمها الوطنية بشأن الضمان الاجتماعي^(٥) مع وجود مد النطاق للأشخاص الذين يكونون باشد

(١) توصيات منظمة العمل الدولية، مصدر سابق، ص ٦٥٨.

(٢) المادة (ثانيا/٣) التوصية رقم ١٦٢ لسنة ١٩٨٠.

(٣) المادة (ثالثا) التوصية رقم (١٦٢) لسنة ١٩٨٠.

(٤) المادة (٢١) التوصية رقم (١٦٢) لسنة ١٩٨٠.

(٥) المادة اولاً (أ/١) التوصية رقم (٢٠٢) لسنة ٢٠١٢.

الحاجة اليه مع تحديد الثغرات في مستويات الحماية والعوائق المطروحة امامها (١). (٢).

جدول رقم (١) توصيات منظمة العمل الرئيسية بخصوص مستويات الضمان الاجتماعي لضمان الدخل في الشيخوخة

التوصية رقم (٢٠٢)	الاتفاقية رقم (١٢٨) والتوصية رقم (١٣١)	التوصية رقم (١٠٢)	
تأمين الدخل الاساسي لكبار السن	في الاتفاقية (١٢٨)، العمر المحدد للشمول اقل من (٦٥) وعليه تعتبر الاعمال غير صحية له او شاقة بالاضافة الى ذلك فان التوصية (١٣١) فاذا العمر المحدد يجب ان يخفض بناء على اسباب اجتماعية	البقاء على قيد الحياة بعد سن محددة الى (٦٥) سنة او اكبر وفقا لقابلية المسنين في العمل.	من هم المشمولين (نطاق الشمول)
لجميع المقيمين في سن محددة ضمنا مع مراعاة الالتزامات الدولية.	في الاتفاقية (١٢٨) كل العمال بما فيهم المتدربين وفئات العمال النشطين اقتصاديا على ان يكون ما لا يقل عن ٧٥% من اجمالي السنة نشطين او جميع السكان الذين لديهم دخول تحت العتبة المحدودة اما الاتفاقية (١٣١) يجب ان تمتد التغطية لتشمل الاشخاص الذين يكون عملهم ذا طبيعة غير عادية او كل الاشخاص النشطين اقتصاديا	على الاقل ٥٠% من كل العمال او فئات السكان النشطين الذين يشكلا ما (لا يقل عن ٢٠%) من السكان او جميع السكان مع الموارد تحت العتبة المقررة.	من هم المحميين وفق الاتفاقيات
الدفع بشكل سيولة او باي شكل بحيث يضمن دخل اساسي	الاتفاقية (١٢٨) الدفع الدوري مالا يقل عن ٤٥% من الاجر المعتمد، التعديلات الكثيرة في المستوى الاجر	الدفع الدوري، على الاقل مساوي ٤٠% الاجر الرسمي مع	ماذا يجب ان تكون الفائدة

(١) المادة (ثالثا، ١٣ و ١٤/أوب) التوصية ثم (٢٠٢) لسنة ٢٠١٢.

(٢) اخر زيارة في ١٦/٧/٢٠١٩ السابعة السابعة مساء، [public.http://www.ilo.org](http://www.ilo.org).



تعديل الاجر بعد التغييرات الكبيرة التي تجري في المستوى العام للكسب او تكلفة المعيشة	او تكلفة المعيشة. التوصية (١٣١) على الاقل ٥٥% من الاجر المعتمد باقل مبلغ يستفاد منه كبير السن يجب تعديله بواسطة تسريع لضمان الحد الادنى من مستوى صحيحة بحيث يتم الزيادة اذا كان المستفيد خاصة الى مساعدة ثابتة.	ثابت وكذلك لضمان المنافع العينية والخدمات، بحيث تمنع وتحقق من الفقر والضعف والاقصاء الاجتماعي وتمكن من العيش كبر امه مراجعة نقدية بانتظام.
مدة الاستحقاق	العمر المحدد للشمول حتى الوفاة	من تاريخ الحصول على الجنسية المقررة حتى وفاة المستفيد
ما هي الشروط المتطلبية للحصول على الاستحقاقات	٣٠ سنة مساهمة او العمل (ضمن مخططات الشمول او ٢٠ سنة من سنوات الإقامة خارج سنوات مخططات الشمول) مع الحق في الحصول على استحقاقات مخفضة بعد (١٥) سنة من المساهمة او العمل.	ينبغي تحديده على المستوى الوطني ويحدده القانون. يتطابق مبادئ عدم التمييز والاتجار للاحتياجات الخاصة والانتاج الاجتماعي وضمان حقوق كبار السن وكرامتهم.
	الاتفاقية (١٢٨) مثل التوصية (١٠٢) التوصية (١٣١) ٢٠ سنة من المساهمة او العمل ضمن مخطط التقاعد او ١٥ سنة من الإقامة بدون المساهمة في مخطط التقاعد نتيجة البطالة عند الطوعية وفترات العجز بسبب المزمين او الامومة او لحوادث يتعلق للفوائد المدفوعة، والخدمة العسكرية الالزامية ويجب استبعادهم لفترة المساهمة او العمل لحساب التاهيل.	

المصدر: منظمة العمل الدولية- التقرير الدوري لعام ٢٠١٤، Ili, 2014a, source:

Anner table A111.4

جدول رقم (٢) المتطلبات الرئيسية، معايير منظمة العمل الدولية للضمان الاجتماعي بشأن كبار السن الذين على قيد الحياة

التوصية رقم (٢٠٢) الحماية الاساسية	الاتفاقية رقم (١٢٨) واعلى مستويات التوصية رقم (١٣١)	التوصية رقم (١٠٢) ادنى المستويات	
الدخل الاساسي للاشخاص الذين لا تتوفر لديهم دخلو كافية بسبب فقدان دعم الاسرة	الاتفاقية (١٢٨)، الارامل والايتام ممن فقد المعيل التوصية (١٣١) مثل الاتفاقية (١٢٨)	الارامل والايتام فمن خسر المساندة بسبب الوفاة من مورد والرزق (المعيل)	من هم المشمولين (نطاق الشمول)
على الاقل المقيمين والاطفال، يصبحون الالتزامات الدولية	الاتفاقية (١٢٨) زوجات واطفال من غير معيل من المتدربين العاملين او زوجات واطفال من المعيل النشط على انه لا يقل عن ٧٥% او الاطفال والارامل فمن لا يستطيعون الحصول على مصدر دخل التوصية (١٣١) بالاضافة الى ما تقدم يجب توسيع العتبة المقررة لتشمل كل النساء والاطفال فمن يعملون في وظائف عارضة او نشطين اقتصاديا.	الزوجات والابناء فيما فقدوا المعيلين بنسبة ٥% من العمال او زوجاته واطفال الاشخاص النشطين اقتصاديا من يمثلون ٢٠% من المقيمين وجميع المقيمين من الاطفال والارامل ممن يعانون من الحصول عن الحد الادنى	من هم المحميين
يجب ان تتضمن المنافع النقدية او العينية وتأمين السلع الاساسية لضمان الوصول الفعال للخدمات والسلع الضرورة على مستوى تمنع الاستعداد	الاتفاقية (١٢٨) على الاقل ٤٥% من الاجر المعتمد مع التعديل مع متطلبات المعيشة، التوصية (١٣١) المنافع يجب ان تزداد بمقدار ٥٥% من الاجر المعتمد للحد الادنى للمعيشة بحيث يتناسب مع حد ادنى المستوى معيشة	ما لا يقل عن ٤٠% الاجر المعتمد ويكون الدفع دوري ويتم التعديل عند تغير مستويات المعيشة او الاجور او ارتفاع الثمن	ما هي المنافع



ويسمح الحياة بكرامة وتجب مراجعة المستويات بانتظام وتخفيف الفقر والضغط الاجتماعي	محترمة		
طوال فقدان القدرة على الحصول على مصدر دخل كاف وثابت	الاتفاقية والتوصية حتى يصبح الاطفال بسن العمل او طالما كانوا معاقين والارامل دونما تحديد	حتى يصل الاطفال لسن العمل والارامل دونما تحديد لمدة	ما هي مدة الاستفادة من المنافع
المعرفة وفق المستويات الوطنية المحددة بموجب القانون الوطني والتي تنص على عدم التمييز والاستجابة للاحتياجات الخاصة والاندماج الاجتماعي وحماية حقوق المواطنين وكرامتهم.	الاتفاقية رقم (١٢٨) بالاضافة للتوصية (١٠٢) من الممكن طلب تحديد عمر للارملة وليس اكثر من المحددة للاستحقاقات عند الشيخوخة كما لا يجب اشتراط عمر للارملة التي ترعى عاجزا، التوصية (١٣١) فترات عدم القدرة على العمل بسبب المرض او حوادث العمل او الا يوجد عمل او البطالة غير الطوعية والتي كانت من المفترض ان يستفيد منها فترات الاشتراك او العمل للخدمة المدفوعة الالزامية	١٥ سنة من المساهمة او العمل (المساهمة او العمل في خطة التقاعد) او ١٠ سنوات من الاقامة (لعدم المساهمة في الخطة) في الحق في الحصول على استحقاقات منخفضة بعد خمس سنوات من المساهمة واما الارامل يكون مستحقا طالما النساء لا يستطعن العمل وللاطفال ضمن حتى عمر ١٥ سنة انه بعد ترك الدراسة.	ماهي الشروط المطلوب للاستحقاق

المصدر - منشورات منظمة العمل الدولية لعام ٢٠١٤ annex 1Lo, 2014, source:

, Table A119

المبحث الثالث

حقوق العمال كبار السن في قانوني العمل والضمان الاجتماعي

ان وضع قواعد قانونية في الدول بغية تنظيم علاقات العمل عموما انما يكفل توازن القوى بين طرفي العلاقة من جهة ومن جهة اخرى انما تتمحور حوله اسس تنمية المجتمع يقصد اشباع حاجات الإنسان المادية واللامادية بعده الهدف والغاية مما تقدم انذاك يوفر الظروف المجتمعية التي تحقيق الاستمتاع بما عرف من حقوق الإنسان^(١)، الا انه في بعض الاحيان تتميز تلك القواعد القانونية بطابع مميز في الحماية تضيفه على فئة خاصة من العمال الإنسان تتعلق بطبيعة العمل أو بيئته أو في بعض الاحيان تتعلق بذات العامل كالسن^(٢)، لما في حالة تقدم العمال بالعمر ودخولهم لمراحل كبر السن وصولا إلى الشيخوخة وبذلك سوف بحثنا في التشريعات العمالية الداخلية وما تضمنه من احكام عامة وخاصة بهذه الفئة من العمال.

المطلب الأول

التنظيم القانوني لحقوق العمال الكبار في السن قانون العمل

وان هناك علاقة جدلية بين التطور في المجتمعات وازدهار الاعمال فيها فلا يمكن تطوراً في كليهما ما لم تكن القاعدة القانونية المنظمة لتلك العلاقة ذات درجة من النص في المعالجات الدقيقة بكافة جوانب الاختلال بين اطراف علاقة الانتاج^(٣) فكان الانتقال الكبير في القاعدة القانونية لقانون العمل بالاهتمام بالعمال

(١) حيث نصت المادة (٢٥) من الاعلان العالمي كما سبق لنا الذكر على انه لكل إنسان الحق في مستوى من المعيشة كاف للحفاظ على صحته ورفاهيته هو واسرته، يشمل لغذاءه، الملابس، المسكن، الرعاية الطبية) الاعلان العالمي لحقوق الإنسان ١٩٤٨.

(٢) د. ابراهيم قويدر، الحماية الاجتماعية الماهية والمفهوم (رؤية شمولية)، طبع بمطابع جامعة الدول العربية- ١٩٩٩، ص ٢٣٣.

(٣) تمثل الثورة الصناعية حدثاً في الحياة الإنسانية حيث بدأت الاختراعات العلمية بالاستخدام من قبل المشاريع كان المستفيدين من هذا هم الملاك ودونما اهتمام العمال في المشروع أو حتى ما ينصب من نتائج سيئة على المجتمع. د. طاهر محسن منصور الغالبي ود. صالح مهدي محسن

بكافة فئاتهم واعمارهم لما لهم من اثر على الانتاج عموماً وما انصبت عليه الانتقال في تنظيم العلاقة في دائرة الصراع بين طرفي الانتاج في المشروع إلى الارتباط بالمصلحة المشتركة وتميل صاحب العمل ما يسمى بـ (المسؤولية والاجتماعية)^(١)، وبذلك انتقل التطور في احكام تلك القاعدة من مفهوم بسيط بمعايير محددة تخص الوضع الداخلي للعمال في المشاريع (المنظمة) إلى مفهوم اكثر شمولاً واتساعاً من خلال الاهتمام بالجمع ككل بمختلف شرائحه ومكوناته، ان تجارب الشعور تؤشر ما تقدم من اطار المبادرة الفردية الطوعية إلى اطار الشمولية ضمن الخطط الاستراتيجية للدول وغالبا ما يتم في وضع الخطط الاقتصادية (ومنها الموازنات السنوية) بين مداخلتها وما توفر لها من امكانيات وتوفير ما يدعم رفاهية عموم ابناء المجتمعات، وبناء على منظور (العقد الاجتماعي) فتقوم الدولة بالتركيز عند احكام وضع القواعد القانونية للحماية الاجتماعية برعاية الفئات الاكثر هشاشة في مجتمعاتها من ذلك النساء والاحداث والمهاجرين ليتم الالتفات في العقود الاخيرة لفئة كبار السن عموماً وكبار السن من العمال على وجد الخصوص بقواعد تراعى فيها في العمل ومتطلباته واحكام التقاعد^(٢).

الفرع الأول: المساواة وتكافؤ الفرص

ان التقدم بوصفه قيمة اجتماعية وتسير بالدول نحو حضارة إنسانية متقدمة انما تسعى حثيثاً للسيطرة على قوى الطبيعة والاجتماعية والاقتصادية المحيطة

العالمي المسؤولية الاجتماعية واخلاقيات الاعمال (الاعمال والمجتمع) الطبعة الرابعة، ٢٠١٥، ص ٥٥.

(1) Andrew Stark, what's the matter with Business Ethics, Harvard Business Review, May- June 1993, issue, p46.

(2) Social protection for older persons, key policy trends and statistics, ILO, social protection department, 2014 first published, printed in Switzerland, p1- p150.

الإنسان وفي سبيل ذلك يسعى نحو حياة أفضل ونظام اكمل^(١)، وفي طريقة هذا سوف يصطدم عربية وحقوق الافراد مما يثقل خطاه ويتعدد لذلك سعت مختلف النظم القانونية نحو مبدأ استقرار في التشريعات حديثها وقديمها وبمختلف درجاتها الا وهو (سيادة القانون)، ولقد ترتب على هذا المبدأ تطور ظهور مبدأين تلى احدهما الاخر فارتبط معاً الأول مبدأ (المساواة) ووليدته مبدأ (تكافؤ الفرص)، وتعتبر المساواة مبدأً اساسياً لجميع الافراد بغض النظر عن اعتقادهم وعنصرهم بشكل عام ولذلك يفترض ان تكون المعاملة بلا تفضيل أو انتقاص بالنسبة للأشخاص الذين يوجدون في ظروف مماثلة ليكون بذلك تحقيق الهدف الاسمي للتشريعات وهو (العدالة)^(٢).

اما مفهوم مبدأ تكافؤ الفرص فإنه يعني ويكل بساطة التساوي بين بناء المجتمع الواحد في المجالات المختلفة^(٣)، وحيث انه قد يطبق على مجتمع صغير كالدولة أو صغير كالمشروع، وهي الوسيلة التي تقلل بواسطتها الهوة بين ابناء الفئة الواحدة أو المجتمع الواحد فيعامل ابناء البشر كسواسية بغض النظر عن جنسهم أو ائتمائهم أو عمرهم أو وضعهم العمي، وهو في مجال العمل يعني

(١). د. صبا نعمان رشيد جلال، (اثر مبدأ سيادة القانون على حقوق العامل تكافؤ الفرص والمساواة في قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥) بحث تمت المشاركة فيه مؤتمر كلية الحقوق الدولي الرابع تحت عنوان (مبدأ سيادة القانون الطريق للدولة المدنية في الدول العربية) للفترة من (١٨) إلى (١٩) نيسان، ٢٠١٨ في كلية الحقوق جامعة الاسراء/ الاردن، ونشر في مجلد معد لهذا الغرض من ص ٨١ إلى ص ٩٢.

(٢) انظر بذلك في دستور العراق الدائم لعام ٢٠٠٥ في الباب الثاني المعنون (الحقوق والحريات) في الفصل الأول بعنوان الحقوق بالمادة (١٤) تنص على ان (العراقيون متساوون امام القانون دون تمييز بسبب الجنس أو العرق أو القومية أو الاصل أو اللون أو الدين أو المعتقد أو الرأي أو الوضع الاقتصادي أو الاجمالي، وفي المادة (١٦) (تكافؤ الفرص حق مكفول لجميع العراقيين وتكفل الدولة اتخاذ الاجراءات اللازمة لتحقيق ذلك) اما في الفرع الثاني والمعنوي في الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية فجاءت المادة (٢٢) بالنص على انه (العمل حق لكل العراقيين مما يضمن لهم حياة كريمة، وينظم القانون العلاقة بين العمال واصحاب العمل على اساس اقتصاديا مع مراعاة قواعد العدالة والاجتماعية)، اما في المادة (٣٠) فقد نص بانها (تكفل الدولة للفرد وللأسرة وبخاصة المرأة والطفل الضمان الاجتماعي اجراء المقومات الاساسية للعيش حياة حرة كريمة توفر لهم الدخل والسن الملائم وتكفل الدولة والضمان الاجتماعي والصحي للعراقيين في حال الشيخوخة أو المرض أو العجز عن العمل أو التشرذم).

(٣) د. صبا نعمان رشيد، مصدر سابق، ص ٨٤.

معاملة العاملين في ظروف وشروط عمل متساوية بشكل متساوي بذلك تحتسب له ذات الامور ويتلقى ذات الزيادة وذات الحماية ان ادوا الاعمال وبنفس عدد الساعات^(١).

وحيث ان التمييز طبقا لقانون العمل العراقي النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ بنوعين اولهما (التمييز المباشر)^(٢)، وثانيهما (التمييز غير المباشر) وطبقا للمادة (١/سادس وعشرون) من قانون العمل النافذ هؤلاء تمييز اذا استبعاد أو تفضيل يقوم على اساس الجنسية أو العمر أو الوضع الصحي أو الوضع الاقتصادي أو الوضع الاجتماعي أو الانتماء والنشاط العقلي).

وخلافاً لما تم ذكره من تعداد لكل من تجديد الحالات التي يجري فيها التمييز بين العمال ليعرف بكونه مباشراً ام غير مباشر فإنه المعيار في التفرقة، بين كلا النوعين حسب المشرع العراقي بالاثار المترتب على هذه الممارسة بأن اولهما يؤدي إلى (الاستبعاد) أي بالغاء العلاقة أو وضع اقامة علاقة العمل (هو التمييز السلبي أو يؤدي إلى التمييز الايجابي (بتفضيل) العامل على زملائه لما فيه ميزة للطرف الثاني، في حين يكون (تمييزاً غير مباشراً) اذا اوى إلى اما (ابطال) أو (اضعاف) المبدأي تكافؤ الفرص أو المساواة كتطبيق واجب في المعاملة بين العمال حين الاستخدام (اي عند بدء تنظيم العلاقة القائمة بين العامل وصاحب العمل أو قد يتعدى ذلك في ان يذهب اثره على اضعاف أو ابطال كلا المبدئين في التشغيل بالمهنة (اي عند قيام العلاقة ونتاجها لاثارها)^(٣).

(١) وبذلك تنفصل عنه منع تشغيل فئات خاصة ببعض الاعمال كالنساء من العمل الليلي الشاق (مادة ٨٥) قانون العلم رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ ومنع تشغيل الاطفال دون سن العمل مادة (٢١) فائدة العمل العراقي النافذ لما فيها من احكام اخيرة تهدف إلى التمييز الايجابي لحماية هذه الفئات.
(٢) وهو (أي تفريق أو استبعاد أو تفضيل سيقوم على اساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو المذهب أو الرأي (المعتقد السياسي أو الاصل أو القومية) المادة (١/خامس وعشرون) قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.
(٣) د. صبا نعمان رشيد، قانون العمل، مصدر سابق، ص ٣١.

وبذلك يعد من قبيل (التمييز غير المباشر) للعامل عن زملائه اذا تم بناءً على (عمره) أو (وضعه الصحي)، فيكون تقدم العامل بالسن ما ترافق معه من حالة صحية كنتيجة للتقدم بالعمر مؤدياً إلى ابطال أو اضعاف لمبدأ أي تكافؤ الفرص أو المساواة في المعاملة وسوف نبحث في كليهما اولهما بالاستخدام وثانيهما في المهنة.

اولاً: المساواة وتكافؤ الفرص في الاستخدام

واذا يراد بالمساواة، المساواة في المعاملة القانونية اصحاب المركز القانونية المتماثلة وفقاً لشروط موضوعية ترتبط كل منهما باحكام القانون^(١)، فإن اختلفت المراكز القانونية بأن توافرت في بعضها وانتفت في البعض الاخر انتفى على اساسها مناط التسوية، وكذلك جاء قانون العمل النافذ متضمناً لاحكام هذين المبدأين عند الاستخدام مع مراعاة خصوصية علاقة العمل، فهو ان كان يهدف إلى تطبيق (العدالة الاجتماعية) الا انه ما تزال تحكمها قاعدة (العقد شريعة المتعاقدين) عموماً وان كان تطور المفاهيم الحديثة لتفسير علاقة العمل^(٢)، عموماً بين صاحب العمل والعامل المتضمنة في (القواعد القانونية الامرة) بانها (الحد الأدنى) مما يعني امكانية تطبيق الافضل للعامل اينما كانت هذه القاعدة سواء في قانون عام منظم لعلاقة العمل ام في الاتفاق بين طرفي العلاقة^(٣)، لا سهامها في رفع مستوى العامل تحديداً سواء من ناحية اقتصادية أو اجتماعية أو حتى من حيث شروط العمل وظروفه، وبذلك اثر تطبيق المبدأين بوجوب عدم التمييز غير المباشر لكبر السن العامل أو حالته الصحية تحقيقاً للعدالة الاجتماعية والتنمية الاجتماعية وتحقيق حقوق الإنسان والحريات الاساسية^(٤)، بالجوانب الثلاثة التالية:

(١) د. احمد فتحي سرور، الشرعية الدستور وحقوق الإنسان، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٥، ص ٣١٥.

(٢) د. السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، ٢٠٠٣-٢٠٠٤، ص ٥٧.

(٣) المادة (١٤) قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

(٤) المادة (٢) قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

١- التشغيل:

يمثل تشغيل المواطنين أو توفير الوظائف والاعمال المناسبة لهم احد الأولويات للدولة في مجالات التنمية البشرية وحيث يضمن الدستور ابتداءً (حق العمل للمواطن)^(١)، بناءً على العدالة الاجتماعية، والتعاون المتوازن بين نشاط القطاع العام والقطاع الخاص والتعاون والمختلط لتنظيم سوق العمل^(٢)، ولذلك فقد نظم المشرع العراقي التشغيل واناؤها إلى (قسم التشغيل)، في دائرة التشغيل القروض لجهة مرجعية اولى ولها ان تتولى اصدار تراخيص لمكاتب التشغيل الخاصة^(٣)، ويلاحظ ان المشرع اشار إلى النقاط الثلاث التالية:

أ- يتمثل الدور الاساس لمكاتب التشغيل (سواء العامة ام الخاصة) بايجاد العمل الذي يتناسب مع مهاراتهم المهنية وقدراتهم العقلية والبدنية ومساعدة اصحاب العمل لايجاد العمل المناسب للاعمال التي توكل لهم^(٤).

ب- ترشيح الباحثين عن العمل العراقيين ممن تتوافر لديهم المهارات المهنية والقدرات العقلية والبدنية للاعمال المناطة لهم لغيرهم من العمال غير العراقيين^(٥).

ج- المساهمة في انتقال القوى العاملة سواء في المهن أو المناطق بصفة دائمة أو مؤقتة داخل أو خارج البلد^(٦).

د- للباحث عن العمل حق رفض العمل الذي رشح له اذا كانت هناك اسباب موضوعية تحول دون قبول للعمل أو عدم تناسب العمل مع مهنة ودرجة

(١) مادة (٢٢) دستور جمهورية العراق ٢٠٠٥.
(٢) المادة (١٩/١) قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.
(٣) على الا تتقاضى تلك المكاتب أي عمولة أو أجر من العامل لقاء تشغيله) مادة (٢٣) قانون العمل رقم (٢٧) لسنة ٢٠١٥.
(٤) المادة (١٩/٣) قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.
(٥) المادة (١٩/٤) قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.
(٦) المادة (١٩/٥) قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

مهارته^(١) ويلاحظ رغم تأكيد المشرع على مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص لجميع طالبي العلم^(٢)، إلا أنه مع ذلك فأنع يعطي لدائرة التشغيل والقروض (قسم) التشغيل، سلطة تقديرية لصلاحيات العامل مما يستدعي أنه إذا تقدم طالب العمل كبر للسن فإنه عملاً بأحكام المادة (١٩/ رابعاً) قانون العمل النافذ فإنه يتم مقابليتهم وتقييم قدراتهم البدنية والمهنية والعقلية لتحديد كفاءتهم للعمل أم لا وتثبيتها في بطاقة التشغيل، فإن كان ما تقدم يجري بصورة موضوعية ودقيقة كان الأمر جديراً بالثقة عملاً بحسب سير العمل في المشاريع واناطة الاعمال والعمال المناسبين لطبيعة الاعمال الخاصة، إلا أن الأمر يدق حينما يجري تقييمهما شخصياً ودونما تحديد موضوعي ورقابة ثانية على قرارات كان المقابلة مما يعتقد حق العامل بسير في السن في الحصول على الاعمال المناسبة له.

٢- الاجر

الاجر وهو كل ما يعطى للعامل مقابل عمله بموجب العقد المبرم بينه وبين صاحب لعمل سواء كان مكتوب ام غير مكتوب وبذلك يكون الاجر عبارة عن مبلغ جزافي (نقداً) ومضاف اليه ملحقات ومتممات نقدية أو عينية^(٣)، ويعد الاجر مقوماً من مقومات عقد العمل فلا يقوم بدونه، فإن تم الاتفاق على انعدام، خرج من نطاق عقود العمل الخاضعة لقانون العمل ليدخل في نطاق عقود التبرع، بذلك تزداد اهمية الاجر، تبعاً لكل من طرفي العقد بالنسبة لصاحب العمل هو محل

(١) بخلاف ذلك يسقط حقه في التسلسل وله ان يتقدم بطلب جديد) المادة (٢٢) قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

(٢) يحظر هذا القانون أي مخالفة أو تجاوز لمبدأ تكافؤ الفرص المساواة في المعاملة ايا كان السبب وعلى وجه الخصوص التمييز بين العمال سواء كان ذلك تمييزاً مباشراً أو غير مباشر في كل ما يتعلق بالتدريب المهني أو التشغيل أو شرط العمل أو ظروفه، المادة (٨/اولاً) قانون العمل رقم (١٧) لسنة ٢٠١٥.

ويلاحظ ان احكام هذا الفصل من القواعد الامرة ودلالاتها ما جاءت به المادة (٢٤) فائدة العمل النافذ بايقاع عقوبة الغرامة والحبس أو احدهما وتعددها بتعدد المخالفات مع تضاعف عقوبة الغرامة عند العود.

(٣) د. صلاح ايوب، الاجور، ملحق مجلة العمل المصرية، العدد (٢٨)، حزيران- ١٩٦٦، ص ٦.

(الالتزام رئيسي) اما بالنسبة للعامل فهو مقابل لالتزامه بادوار العمل بذلك تزداد اهميته عن الطرف الأول لانه يعد مصدر الاقل الرئيسي ان لم يكن الوحيد^(١)، فيهم العامل المحافظة على مستواه دون انتقاص^(٢)، بل وتزداد اهميته بالنسبة للعمال عند التقدم بالسن مما يستدعي تزاوي حاجات العامل للعلاج والرعاية الطبية وتشعب مسؤولياته المجتمعية والاسرية بكبر وتوسع اسرته، ونظراً لاهمية الاجر بالنسبة لكبير السن من العمال فاننا نضع الافتراضات التالية عند المساس به.

أ- تحديد الاجر عند التشغيل

حيث يعد عقد العمل من العقود الرضائية، بمعنى انه يتم الاتفاق بمجرد النقاء ارادتي الطرفين، فيحدد نوع العمل وما يقابله من اجر، فإن ثم السكوت عند التشغيل وانصراف ارادة احد الطرفين إلى عدم ادائه وغالباً ما يكون صاحب العمل فإنه يعاد بذلك إلى المبادئ العامة^(٣)، اما اذا رغب الطرفين بالاجر وانما لم يحدد مقداره فإنه ينظر ابتداء إلى الرضائية والا فإن النزاع يحال إلى القاضي المختص حيث ينظر إلى اجر المثل وان كان ذلك مقيداً بمبدأ جداً مهم في قانون العمل الا وجد عدم جواز تحديد يقل عن الاجر المحدد من السلطات المختصة كحداً ادنى العمال غير المهرة في هذه المهنة^(٤)، فإن كان ذا خبرة طويلة أو قد

(١) د. محمود سلامة جبير، الحماية القانونية للاجور، دار الكتب القانونية، مصر، ٢٠٠٧، ص ٩.
(٢) بل يزداد املا بأن رفع مستوى الاجر املا في رفع مستوى معيشة رغبة في اشباع حاجاته وحاجات اسرته، د. محمود سلامة جبير، مصدر سابق.

(٣) د. عدنان العابد ويوسف الياس، قانون العمل، ١٩٨٩، ص ٤٩. حيث ينظر فيما اذا كان العمل داخلاً في قوام مهنة من اداه وهل جرى العرف والتعامل على التبرع به فيعاد بذلك إلى اجر المثل. طبقاً للمادة (٩٠٣) قانون مدني عراقي رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١.

(٤) المادة (٦٢) (اولاً يحدد اجر العامل بموجب عقد العمل الفردي شرط ان لا يقل عن الاجر المحدد لمهنته بموجب الاتفاق الجماعي الملزم لصاحب العمل ومن جميع الاحوال لا يجوز ان يقل اجر العامل عن الحد الأدنى للمقرر قانوناً).

ثانياً- يقصد بالحد الأدنى للاجر، الاجر المقرر قانوناً أو الاجر المقرر في مشروع صاحب العمل وفقاً لعقد العمل الفردي أو الجماعي ايهما اكثر) قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، ويلاحظ تشدد المشرع العراقي فيما يتعلق بدفع الاجور بالزام صاحب العمل اعلاه العامل مسبقاً باموره ومكوناته عند التعاقد مع بيان خطي لما وضع له طبقاً للمادة (٥٩) والزامه طبقاً للمادة (٦١) بمسك كل للاجور مدرجة فيه اقل كتفاصيل والزامه بتعليق دفع الاجور في كل واضح ظاهر في المشرع طبقاً للمادة (٦٥) واخيراً يعاقب صاحب العمل بغرامة اذا خالف تفاصيل قيام دفع

صنف في كونه عاملاً ماهراً أو خبيراً فإنه يحتاج إلى زوال التبطير والتدقيق بالاتفاق مراعاة لما ملكه العامل سابق خدمة، ما لم يتم الضغط على العامل أو كونه بحاجة إلى العمل حاجة ماسة.

ب- المساواة بين عمال المقاول من الباطن

فاذا عقد صاحب العمل الرئيس إلى صاحب العمل آخر جزء من أعماله أو جزء منها من الباطن، توجب عليه ان يساوي بين العمال اذا كانت ظروف عمل العقد الرئيس والعقد من الباطن متشابهة أو متساوية أو واحدة^(١)، مما يستدعي المساواة بين العامل اليافع والعامل الكبير اذا كان كلا منهما يؤدي ذات العمل وبذات الجهد والكفاءة بل توجب عليه رفع اجور عماله اذا كانوا كباراً بالسن وتتوافر فيهم الشروط المطلوبة المؤداة عند عمال صاحب العمل الرئيسي.

ج- المساواة في الملحقات والمتممات

ان معيار التساوي بين العامل لا يلحق فقط بالاجر المتفق عليه أو المحدد النوعية العمل المؤدي، بل يتعدى ذلك ليشمل كل ملحقات الاجر متمماته اذا كانت تلحقها اسس الحماية القانونية المقررة من القانون^(٢)، فاذا كان من ادى العمل كاملاً كبير السن بذات الخبرة والكفاءة التي اداها زملائه بالعمل وكان صاحب العمل قد فرض لهم ملحقات كان يكون حوافزاً أو مخصصات العمل الشاق توجب دفعها للعامل الكبير لعمله بذات الظروف.

د- تقليل الاجور

ابتداءً سبق ان اشرنا إلى ان وجود دفع الاجر المتفق عليه ابتداءً بين العامل وصاحب العمل وتلزمه بذلك القاعدة الامرة وبما لا يقل عن الحد الأدنى للامور والحمد من قبل لجنة تحديد الاجور والتي تعيد النظر بمستوى الحد الأدنى للاجور

الاجور ودفع غرامة مع ضعف الفرق بين الاجر المدفوع والحد الأدنى للاجور اذا دفع اقل من الحد الأدنى للاجور طبقاً للمادة (٦٤).

(١) المادة (١٢) قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

(٢) د. محمود سلامة جبر، مصدر سابق، ص ١٩٥-١٩٦.

من وقت لآخر ليتناسب مع تكاليف المعيشية والظروف الاقتصادية كل سنتين، الا انه لافتراض حول امرين يدوران حول ضعف قدرة العامل كبير السن بعد الاصابة عن اداء العمل لا انعدامها.

الافتراض الأول اصابة العامل الكبير بعجز جزئي بناء على تقرير طبي من الجهة الطبية المختصة، سواء كان ذلك نتيجة من المرض العادي أو اصابة العمل متخلف لديه عجزاً جزئياً يتراوح بين (٣٥-٩٩%)^(١)، والافتراض الأول يبتدأ بالموافقة بين قانوني العمل النافذ وقانون الضمان الاجتماعي النافذ فتكون باداء العامل رغبته بالعمل مع تحديد عجزه بما يقل عن (٧٥%) من العجز الكلي المثبت بشهادة طبية رسمية^(٢)، مما يستدعي ان قدرة العامل قد انخفضت فلذلك يطرح على صاحب العمل العودة للعمل مع انقاص اجره بقدر ما يتلقاه من راتب عجز جزئي ووافق صاحب العمل، فإن هذا الاتفاق يعد باطلا لمخالفته نص قاعدة أمره والتي يلزم العامل المثبت انه عاجز ويستحصل راتباً تقاعدياً بعدم مزاوله أي عمل مأجور ويكون لها ان تقطع عنه الراتب^(٣).

اما لو قلت لديه بنسبة العجز عن (٣٥%) بموجب التقرير الطبي الصادر من الجهة المهنية المعتمدة فإن ذلك يؤدي إلى قطع الراتب المقرر له عن العجز الجزئي وان كان مصاباً بعجز ما عند ذلك يمكن للعامل وصاحب العمل الاتفاق للعودة للعمل مع تقليل الاجر وفق اضعف الذين اصاب العامل عند اداء العمل^(٤).

(١) حيث يثبت لصاحب العلم الحق في انهاء عقده لاصابته العجز بقدر ب (٧٥%) من العجز الكلي، المادة (٤٣/٧) قانون العمل النافذ.

(٢) اذا اسفر المرض بعد الشفاء التام عن عجز يساوي (٣٥%) من المرض الكلي فاكثر، يمنح صاحبه راتباً تقاعدياً مرضياً جزئياً على اساس نسبة عجزه مضروباً بالراتب التقاعدي المرض الكلي) المادة (٧/٥٠) قانون التقاعد الضمان الاجتماعي للعمال رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ المعدل.

(٣) اذا ثبت للدائرة ان العامل المريض المعتبر عاجزاً يزاول عملاً مأجوراً اعتيادياً، يقطع عنه الراتب) مادة (٢/٥٠) قانون التقاعد والضمان الاجتماعي النافذ، وان كنا نرى ان عملاً اعتيادياً تعني القدرة لمزاوله الاعمال كما في السابق بمعنى تصنعه العجز اما من قل لديه القدرة على اداء العمل فيكون عملاً غير اعتيادي بل منقوص.

(٤) المادة (٥٠/ح) والمادة (٥٦/ح) قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال النافذ.

الافتراض الثاني: ضعف قدرة العامل كبير السن عن اداء العمل المتفق عليه مع عدم وصوله إلى السن المحددة للتقاعد مما يستدعي تخفيف ضغط العمل عنه بتوكيله باعمال اقل جهداً أو بعدد ساعات يقل عن الساعات المقررة للعمل ابتداءً (العمل الجزئي) أو تكليفه بالعمل بايام علم اقل خلال اسبوع العمل، ما يستدعي تخفيض اجوره طبقاً لعدد ساعات العمل المؤداة أو الايام أو نوع العمل عن سابقه وملاحظة الا يخالف عن القاعدة الامرة سابقة الذكر حلو الحد الادنى للامور.

الفرع الثاني: حقوق العمال الكبار في المهنة

ان الارتكاز إلى نظرية قانون العمل الحديثة في تفسير علاقة العمل، في اطار المشروع انما يؤدي إلى نتائج بالغة الاهمية ونتيجة من الفقه الاجتماعي تؤدي إلى قيام حق للعامل في مشاركة صاحب العمل (رئيس المشروع) في ادارته وفي اقتسام الربح معه دون تغيير من مركزه القانوني كتابع لصاحب العمل، واما النتيجة الابرز بذلك فهو ما يطلب عليه بملكية الوظيفة^(١)، وبذلك نجد ان الاخذ بالنظرية المتقدمة.

قد ادت إلى العديد من القواعد القانونية التي تم الاخذ بها بعد اعتناق المشرع الحديث للافكار الاكثر تطوراً عند وضع احكام قواعد قانون العمل ومنها رعاية فئات خاصة (كالنساء والاحداث) وتم الالتفاف اخيراً لفئة العمال كبار السن طبقاً لذلك^(٢).

اولاً- كبار الهياكل

غالباً ما يستند صاحب العلم في ادارة مشروعه ببعض السلطات وتفويض منه العمال من فئات متقدمة، حيث يمنح سلطات ادارية تساهم فيها مع صاحب العمل فيكون على تماس مباشر مع العمال لينقل اليهم اوامره، وان كان يدخل في

(١) د. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، الطبعة الثامنة، مطابع الهيئة العامة للكتاب، ١٩٨٢، ص ١٠٥. وانظر سبيل ذلك المادة (٤١/ب) قانون العمل العراقي النافذ.

(٢) د. محمود جمال الدين زكي، مصدر سابق، ص ٨٦- ص ٨٧.

تكليفه بذلك في تقدير صاحب العمل (رئيس المشروع) لمدى ملاءمته له غير الكفاية المهنية وكالشهادة والتقدم العلمي) من ذلك الخبرة وحسن السلوك بل وتعدى الامر ذلك بالتقدير بالتكليف هذا بالعودة إلى قدرة العامل الصحية والنفسية والذهنية، فإن كان صاحب العلم (رئيس المشروع) يشغل لديه عشرة عمال فاكثر فقد الزمه المشرع العراقي بوضع (نظام داخلي) يتضمن مقدار الاجور والعناوين الوظيفية للمشرفين عن العمل^(١)، فيتبع بذلك حصول العمال على الترفيع عند احتساب مدد خدمتهم وحصول العاجل تعتبر جيد من رئيسه المباشر في التقدير السنوي المعد والمحفوظ في اختارته^(٢)، أو طلب الامر ان ترفع درجته ليترقى وان كان من كبار السن بالفترة (ن) من المادة (٤١) المنصوص عليها من المادة (٤١) قانون العمل العراقي النافذ والتي توجب ضمان المساواة بين جميع العاملين من ذات المهنة، ونفس ظروف العمل سواء كانت على صعيد الامور أو المخصصات أو العلاقة أو المكافآت أو فرص التقدم الوظيفي.

ثانياً: التدريب المهني والتعلم التقني

ان فكرة التدريب المهني والتعلم التقني للعمال في المشاريع عموماً وللعمال الكبار منهم خصوصاً تتمثل في وجود بعد اجتماعي يقوم على تنمية المهارات التقنية والمعرفية التي ستسهم في تثبيت كافة العامل في محيطه وجعله اكثر قدرة على مسايرة واقع المتغيرات التقنية والاقتصادية المنهجية للعمل والادارة في المشاريع في وقتنا الحاضر^(٣)، واذ تتوافر عدة انواع للانظمة التي تعنى باعداد العمال في مستويات العمل المختلفة والتي ترتبط طردياً مع مستوى مهارة العامل وخبرته بمختلف انواعهم (كالعمال المهنيين أو ما يطلق عليهم بالعقول)^(٤)، والعمال

(١) المادة (١٣٦) قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

(٢) المادة (٤١/ثانياً/ل) قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

(٣) (ب- اعادة تدريب العمال العاطلين عن العمل لما بعد التشغيل والمعرضين للبطالة بمختلف مستويات المؤهلات وتطوير المهارات واعداد تدريب العمال لرفع مستوى كفاءتهم المهنية والانتاجية) المادة (٢٥) قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

(٤) المهندس واصف المصري وتحديات التعليم الفني والتدريب المهني ومتطلبات سوق العمل والتشغيل مجلة العمل العربي، العدد (٧٨) - ٢٠٠٤، ص ١٥.

المهرة ومحددي المهارات) مما يستدعي اختيار احد الانماط وحسب احتياجات السوق وتغيرات وضع المشروع في برامج المنافسة المحلية وحتى الدولية^(١)، وحيث نعود إلى حقبة العامل كبير السن في الحصول على مهارات جديدة أو مستحدثة تقيه الوقوع في ترك انهاء العقد والبطالة اسوة ببقية العمال وان كانا نرى تقدمهم على غيرهم لما تقدم والتزاماً من قبل صاحب العمل بتوفير الفرص والوسائل لتطوير معرفة العامل ومهاراته الفنية^(٢)، ويعد ما تقدم فرصة للتقدم الوظيفي^(٣).

ثالثاً: تغيير المهنة: ونعني (بتغيير المهنة) تعليم العامل وتدريبه بما يسمح له اكتساب معرفة مهنية جديدة على ان ينسجم مع قدرات العامل البدنية الذهنية والنفسية^(٤)، فالتعليم والتدريب المهني هنا وسيلة لمباشرة بنشاط مهني جديد سواء كان باضافة خبرة على سابقتها بموجب نظام اداري واجتماعي تدرجه الدولة في اطار تنظيم قانوني أو اتفاقي^(٥)، ولقد سايرت اغلب التشريعات العمالية الوطنية مسألة (تغيير المهنة) حفاظاً على العامل من البطالة وان كان يعني الاستغناء على الحق الاساسي للعامل في ملكية وظيفته في المشروع لصعوبات اقتصادية تواجه المشروع أو لبروز متغيرات تقنية أو وسائل انتاج جديدة، أو لالغاء المهني التي يمارسها^(٦)، بغية استمرار الكسب للمعيشة وغالباً ما تلجأ اليها الدول للتخفيف للتخفيف عن برامج الضمان الاجتماعي واعانات البطالة^(٧)، الا ان التساؤل الذي يرد ماذا لو كان تغيير المهنة والدفع نحو برامج التدريب المهني ثم بضغط من

(١) وهذه الانماط تتمثل بالنمط المدرسي والنمط الميداني غير النظامي واخيراً النمط التعاوني المزدوج. د.صبا نعمان رشيد، دور التعلم المهني في التحول المهني للعمل مؤتمر جامعة الزرقاء- التعليم العالي في الوطن العربي، للفترة من ٢-٣/٥/٢٠١٨.

(٢) مادة (٤١/ثانياً/هـ) قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ والمادة (٤٢/و).

(٣) المادة (٤١/ثانياً/ن) قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠٠٥.

(4)V.L'artict ,l' accord national interprofessionnel du 20 oct 1986-surl'emploi Droit Social, 1987, p377

(٥) المادة (١٨) قانون العمل العراقي رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠ الملغي والمادة (٢٥) و(٤١) قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ النافذ.

(٦) د.صبا نعمان رشيد، مصدر سابق، ص ١٨.

(7)Promoting the employment of older workers, ILo and the 1995 Social/ Summit , ILo. Switzerland 1999. p29.

صاحب العمل بشكل مباشر أو غير مباشر ازاء تلوّحه للعامل بقيامه بانتهاء عقده بحجة الظروف الاقتصادية أو تقليص المشروع ومع علمه لكبر السن العامل وعدم قدرته على تعلم مهنة جديدة أو لاستيعابه مناضفها، ليدخل ذلك في مسألة تغيير بنود العقد من طرف واحد كمبرر للانتهاء التعسفي^(١) لما هيك عن قدرة العامل باثبات عدم مشروعيته اذا ثبت اجباراً من قبل صاحب العمل بالالتحاق ببرامج التدريب مع العلم بوضعه الصحي^(٢).

المطلب الثاني

الإحالة إلى التقاعد وحقوق العمال كبار السن

يعتبر عقد العمل ذا مدة قصوى اذا ما حددت التشريعات المختصة سناً معينة للإحالة للتقاعد فيكون ذا اجلا اتفاقياً ينتهي عقد العمل تلقائياً^(٣)، ما لم تنص القاعدة القانونية على كون الامر اختيارياً عائداً إلى صاحب العمل له ان يستخدمون اولاً تبعاً لتقديره للامر^(٤)، الا ان وصول العامل لسن التقاعد لا يسمح لصاحب العمل استخدام حقه في فصل العامل وذلك لعدم توفر الاثار القانونية لهذا التصرف غير المشروع، اذ يعد محاولة للتخلص من الالتزامات المادية^(٥) المترتبة على احالة العامل للتقاعد، وقد اورد الفقه افتراضاً حول استمرار عقد العمل رغم وصول العامل لسن التقاعد ورضاء صاحب العمل بذلك وفاءً منه للعامل اذ اتجه القضاء الفرنسي لعدم وجود ضمانات العامل الكبير فيستطيع صاحب العمل انهاء

(١) د.حسن عبدالقدوس، انها علاقات العمل لاسباب اقتصادية، مكتبة الجلاء المنصورة، ١٩٩١، ص ١١٧.

(٢) د. محمد جمال الدين زكي، مصدر سابق، ص ١٠٠٢.

(٣) المادة (٤٣/٤٣) ثانياً/ج) (لصاحب العمل انتهاء عقد العمل في احدى الحالات الآتية... ح- اذا اكمل العامل سن التقاعد، ويستحق عندها مكافأة نهاية خدمته وفق احكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال).

(٤) د. عدنان العابد، الإنهاء غير المشروع لعقود العمل في القانون العراقي (دراسة مقارنة) بحث منشور في مجلة القانون المقارن، العدد السادس والسابع، بغداد، ١٩٧٧، ص ٨.

(٥) نقض فرنسي، ٧ نوفمبر - ١٩٦٣، مجلة القانون الاجتماعي سنة ١٩٦٤، ص ٤١٦٤ وكذا ١٩٦٦/١/٢٠، مجلة القانون الاجتماعي - ١٩٦٦، ص ٣٥٩.

العقد دونما ضمانات^(١)، بينما اتجه الفقه العربي إلى وجود ضمانات لرضاء صاحب العمل وهو علي علم بقدرة العامل الكبير على اداء العمل مما يستدعي تطبيقا كل الضمانات القانونية للعامل الكبير عند رغبة صاحب العمل بعد ذلك احالته للتقاعد أو انتهاء عقدة باي شكل اخر.

وازاء كل ما تقدم كان لابد من بحث انواع الاحالة للتقاعد ومن ثم البحث في حقوق العالم كبير السن المترتبة على ذلك.

الفرع الأول: أنواع التقاعد

وحيث يعد التقاعد احدى الحالات التي تؤدي إلى انتهاء علاقة العمل وفقا لقوانين العمل بعدها الاثر الرئيس الذي ينصب على عقد العمل، الا انه يكون متعدد الانواع طبقا لاسبابه فمنها ترتبط بالحالة الصحية للعامل فيشترك معها العامل كبير السن مع غيره من العمال ومنها ما يكون اختياريا من مثله أو من (صاحب العمل ومنها ما استدعى وجودها معالجات لمنع وقوع العامل الكبير في العوز المادي.

اولا- الاحالة الاختيارية للتقاعد

ونقصد بذلك حرية أي من طرفي العقد باستخدام السماحات الواردة بقانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ لانتهاء العقد معنويًا بالتقاعد ما يترتب على ذلك من اثار قانونية.

١- التقاعد الاختياري من طرف العامل (تقاعد الخدمة)

حيث نص القانون على استحقاق العامل ذكراً كان أو انثى على استحقاقات التقاعد في حالة توفر الخدمة فقط، بمعنى انه العامل لم يكد ان يصل السن متقدمة والتي غالباً ما تشترطها التشريعات لانتهاء عقد العمل ويقوم العامل اختيارياً بالتقدم يطلب لانتهاء عقد عمله واحالته إلى دائرة الضمان الاجتماعي للحصول

(١) د.محمود جمال الدين زكي، مصدر سابق، ص ١٠٠٣.

على مترتبات (الخدمة المضمونة)^(١)، وقد حدد المشرع العراقي حدد الخدمة بالنسبة للذكر بـ (٣٠) سنة خدمة مضمونة على الاقل والانثى بـ (٢٥) سنة وبغض النظر عن العمر الذي يكون فيه العامل عند التقدم بالطلب^(٢).

٢- التقاعد الاختياري من طرف صاحب العمل

اعمالاً للموائمة بين قانوني العمل وقانون الضمان الاجتماعي النافذين فإنه لصاحب العمل استخدام حقه في انتهاء عقد العمل باستكمال العامل لسن التقاعد ودونما تحديد للسّم وترك حرية لصاحب العمل في استخدام هذا الحق أو عدم استخدامه وفاءً لخدمة العامل^(٣)، فإنه لم يحدد سنًا بل احالة للقانون المختص بذلك وهو قانون الضمان الاجتماعي^(٤)، والذي حددها بحالات متعددة تالية:

أ- تقاعد العمر وهي الحالة التي يستحق عنها العامل تقاعدا اذا اكمل الرجل (٦٠) سنة من العمر أو اكملت المرأة (٥٥) سنة من العمر وكانت لاي منهما (٢٠) سنة خدمة مضمونة عمل الاقل^(٥). ويلاحظ ان المشرع قد اكد على اكمال (٦٠) سنة أي اتمامها كاملة مما يستدعي احالته للجان الطبية لتحديد سنة الحقيقي بذلك^(٦).

ب- حالات تقاعد العمر المخففة

- (١) د. عدنان العابد، من اثار انتهاء عقد العمل استحقاق العامل للتقاعد، بحث منشور في مجلة العلوم السياسية والقانونية، العدد الأول، ١٩٧٦، ص ١٣٣.
- (٢) المادة (٦٥/ب) قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١.
- (٣) المادة (٤٣/ثانيا/ج) قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٩.
- (٤) المادة (٦٥) و(١٠٧) قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١.
- (٥) المادة (٦٥/أ) قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١، ويلاحظ ان المشرع قد اكد على السن لترتيب حق العمال بالتقاعد مما يعني انه اذا احيل قبل ذلك فسوف يبقى دونما راتب لحين بلوغ هذه السن، د.عدنان العابد و.ديوسف الياس، قانون الضمان الاجتماعي الطبعة الثانية مزايدة ومنقحة، ١٩٨٨، ص ١٦٢-١٦٤.
- (٦) المادة (٦٧) قانون التقاعد العمل الاجتماعي للعمال النافذ.

وهي حالات استثنائية عن القاعدة الاصلية (المتطلبية للسن العمر) وغالباً ما تتعلق بتسوية اوضاع العمال المضمومنين المسنين حيث يحق لوزير العمل وبناء على اقتراح الاتحاد وضع العمال المسنين المضمومنين في احدى الحالات التالية:

- اذا كان العامل المضمون قد بلغ (٦٥) سنة من العمر عند نفاذ القانون ولديه على الاقل (٥) سنوات مضمونه.

- اذا كان العامل المضمون قد بلغ (٦٠) سنة خلال السنوات الخمسة الاولى من نفاذ القانون وكانت له على الاقل (١٠) سنوات مضمونه.

- تقلل السن للعاملة المضمونة على الاقل (٥) سنوات في كل من الحالات المذكورة.

مع ملاحظة امكانية انتقال الراتب التقاعدي المترتب على الحالات المذكورة للورثة حين الوفاة^(١).

ثانياً: التقاعد للعجز:^(٢)

ونقصد به الراتب التقاعدي المترتب للعامل كآثر عن العجز الذي لحقه بسبب المرض أو اصابات العمل مما افقده قدرته على اجراء العمل فيكون بذلك بديلاً عن مقابل الكسب (الامر، وهي انه من تقدير الجهات المعنية المختصة فقدان العامل للقدرة عن العمل كان لصاحب العمل استخدام حقه في انتهاء عقد العمل^(٣). في حالات العجز التالية:

١- العجز الاعتباري^(٤)

(١) اضيفت عبارة (وينتقل إلى الخلف في حالة الوفاة) الواردة في نهاية هذه الفقرة بموجب (المادة الأولى-٢) من قانون التعديل الأولى للقانون بالمادة (١٠٧) قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال النافذ.

(٢) المادة الأولى (العجز هو نقصان القدرة على العمل بشكل كامل أو جزئي بسبب المرض أو اصابات العمل) قانون التقاعد والضمان الاجتماعي النافذ.

(٣) المادة (٤٣/أ، ب) قانون العمل النافذ.

(٤) د.صبا نعمان، قانون العمل، مصدر سابق، ٢٠٠٧.

وهي حالة عدم شفاء العامل رغم استنفاده الحد الأقصى للاجازة المرضية البالغة (٦) اشهر سواء كان العامل لديه متراكم اجازات وصية أو قد استنفذها احيل على فرع الضمان الصحي المنصوص عليه في قانون العمل وهذا بالنسبة للأمراض العادية اما الامراض المستعصية والخبيثة كالسرطان فإن المدة تمتد لتصبح سنتين^(١). اما الحالة الثانية فهي حالة عدم شفاء العاملة بعد (الولادة بمضاعفات) رغم استنفادها مدد اجازة الولادة والمدة التي تشمل فيها بالضمان بحد أقصى لا يتجاوز التسعة اشهر^(٢).

٢- العجز الكامل

وهي حالة ما اذا شفي العامل من المرض العادي أو اصابة العمل وقبل مضي الستة اشهر وخلف فيه عجزاً دائماً يصل إلى ١٠٠% أي بفقدان القدرة على اداء العمل كلياً^(٣)، ونود ان نشير إلى انه يحال العامل إلى التقاعد عند العجز الكلي بدرجة كاملة لدى الفحص الطبي من السلف، الطبية المختصة وفوق ما ذكرناه اعلاه، بينما يبقى لصاحب العمل احقية انهاء عقد العمل طبقاً لقانون العمل وذلك عند تقدير درجة العجز الكلي بشكل مغاير ومن قبل الجهات الطبية المختصة ذاتها، حيث حددها المشرع بـ (٧٥%)^(٤)، والتي تتيح له فقط الحصول على راتب عجز جزئي وفقاً لقانون الضمان الاجتماعي مع الزامه بالمراجعة كل (ستة اشهر) لتقدير ثبات أو تغيير درجة العجز ووصولاً إلى امكانية الغاء راتب العجز الجزئي اذا انخفضت درجة عن (٣٥%) من درجة العجز الجزئي مما يجعله فاقداً لمصادر الدخل المعتمده ابتداءً الاجر وانتصاراً براتب الضمان الاجتماعي^(٥).

(١) المادة (٤٧/ب، ج) قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال النافذ.

(٢) المادة (٨٧) قانون العمل النافذ.

(٣) المادتين (٥٠) و(٥٦) قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال النافذ.

(٤) المادة (٤٣/٤٣/ب) قانون العمل النافذ.

(٥) المادة (٥٠/ج) قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال.

الفرع الثاني: حقوق العمال كبار السن عند الاحالة للتقاعد

ان طرح حقوق العمال في الضمان الاجتماعي عادت مسألة بديهية، لا يمكن البحث الا في آليات تطبيقها في اغلب المجتمعات ومنها العراق، الا ان المرحلة الاكثر تطوراً والتي يدور حولها الشغل الشاغل لباحثي الفكر الاجتماعي الداعين (للعدالة) انما يكون من توسيع نطاق الشمول بالمعونات أو الرواتب أو التعويضات المدفوعة لكبار السن وعوائلهم فمن كانوا يعولونهم وان لم يكونوا من العمال وبناءً على خطط الدول القومية للدول وذلك باستخدام نظم الدعم أو الاشتراك الاختياري غالباً⁽¹⁾، وعودة للفكر التقدمي التقليدي الذي نراه في استمرار تطبيق قانون التقاعد الضمان الاجتماعي للعمال رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ النافذ فإنه بتوافر الشروط التي اوجبتها في الحالات المحددة وخاصة لمدار حديثنا فيما يتعلق بحالات التقاعد للشيوخة دوماً تحدثنا عنه من عجز فإنه تترتب للعامل رواتباً أو تعويضات لان من الحديث عينها وطرق احتسابها في مدار حديثنا عن الحقوق المالية للعامل ومن ثم البحث في الحقوق غير المالية للعامل كبير السن والمترتبة على انهاء عقد عمله.

اولاً- الحقوق المالية للعمال كبار السن عند الاحالة للتقاعد

ان تأمين الدخل لكبار السن عموماً منعاً من الحاجة والعوز في نهاية العمر، والعمال الكبار خصوصاً نظيراً لخدمتهم مجتمعهم الخاص (المشروع) وعموم البلد (كاعضاء فاعلين في المجتمع الذي يعيشون به) تعد من المسائل الحيوية التي تبنيها اليها المشرع العراقي منذ ابد بعيد (وان كان في جزئية العمال

(1)Social protection for older persons key policy trends and statistics, op, cit, pp 31-33& p35.

والتي غالباً ما تكون نقطة تركيز السياسين الداعمين للاصلاحات الاجتماعية رغم ان بعضهم قد يستغلها لنقطة لصعوده السياسي ثم يقدم بالاستغناء عنها عندما يرى بنسبة التكاليف ازاء الايرادات الضعيفة للدول.

Aexandor Samorodov, Agening and labour market for older workeys, Employment and traning Department international labour office Geneva—first published 1999-p79.

الكبار السن)، ولذلك تم الاعتراف بهم بشكل جيد تسبباً باستصدار قانون التقاعد والضمان الاجتماعي النافذ بعد ان ثبت علمياً بأن الازدهار الاقتصادي للنماء الانتاجي يتصاعدان طردياً مع ارتفاع مستوى صحة ووعي الطبقة العاملة وتعاضم اطمئناً بها على مستقبلها وحياتها من بعدها^(١)، وتبعاً لما تقدم فسوف نبحت في الحقوق المالية المترتبة للعامل كبير السن عند الاحالة للتقاعد في كلا من قانون العمل والضمان الاجتماعي.

١- مكافأة نهاية الخدمة

ان عنوان الموضوع بعنوان (نهاية الخدمة) أي بانتهائها لدى صاحب العمل (او اكثر) طبقاً لما اداه من اعمال مضمونة في الماضي وكذلك الاشارة إلى كونها مكافأة بانها عبارة عن مبلغ من المال يتم دفعه لمرة واحدة وبشكل دفعة واحدة^(٢)، حيث يدفع للعامل المحال للتقاعد وفق احكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي مبلغاً اجمالياً يحسب على اساس متوسط اجره الشهري مضروباً بعدد سنوات خدمته وتحسب له كسر السنة سنة كاملة اذا لم تتوفر فيه حالات استحقاق الراتب التقاعدي (العمر أو الشيخوخة أو الخدمة) حسب الاحوال^(٣)، وبذلك تكون شروط الاستحقاق هي:

أ- ان يكون العامل مشمول بقانون الضمان الاجتماعي، اي ان لديه تسجيلاً واشتراكاً مدفوعاً لدائرة الضمان.

ب- ان يبلغ الفاعل سن الستين أو ان تبلغ العاملة سن الخامسة والخمسين.

ج- ان تذهب الخدمة خلال نفاذ القانون.

(١) الاسباب الموجبة لاستصدار قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ المعدل النافذ.

(٢) د. احمد شوقي محمد عبد الرحمن، قواعد استحقاق مكافأة نهاية الخدمة، مصر، ١٩٧٨، ص ٧.

(٣) المادة (٧٨) قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال المعدلة.

د- ان لا توصله مدة الخدمة لنيل الراتب التقاعدي ممن دائرة الضمان الاجتماعي، اما في حالة استحقاق راتب تقاعدي من غير دائرة الضمان الاجتماعي فيمكن الجمع بينه وبين المكافأة^(١).

ويستغرق اشارة المشرع العراقي في المادة (٤٣) من قانون العمل النافذ^(٢) الاشارة إلى احوالة العامل إلى احكام قانون الضمان الاجتماعي للحصول على مكافأة نهاية الخدمة اذا اكمل العامل سن التقاعد، حيث انه لا يتيح له ذلك سوى الحصول على الراتب التقاعدي عن خدمته المضمونه بينما يفقد حقه في مكافأة نهاية الخدمة لعدم جواز الجمع بين الراتب التقاعدي في الحالات المذكورة وتحديداً (الشيخوخة والعمر ومكافأة نهاية الخدمة التي تدفع في حالات محددة حصراً، وكان الافضل ومكافأة للعامل كبير السن ان تدفع له اسوة بمن يتم انهاء خدماته والتي تحسب على اساس اسبوعين عن كل سنة خدمة قضاها لدى صاحب العمل.

٢- الراتب التقاعدي

أ- تثبيت العمر^(٣)

ان استصدار قرار احوالة العامل إلى التقاعد انما يتطلب وجود اثباتات على احتساب شموله باحدى الحالات المذكورة، فإن كانت الاحالة للتقاعد بسبب العجز فإن كانت إلى قرارات اللجان الطبية المعتمدة لدى السلطات المختصة والتي تثبت عجز العامل الذي يصل إلى (١٠٠%) من العجز الكلي أو الاعتباري، اما احوالة العامل بسبب الخدمة تستدعي اثبات خدمة العامل المضمونة السائبة والمدفوع عنها اشتراكات للمدد المحدودة قانوناً، وبخلاف ذلك يتبقى الاحالة إلى التقاعد السن التي حددت خدمة مضمونة متراوحة بين عدد من السنين الا انها تفترض من وصول العامل الذكر الـ (٦٠) سنة والمرأة الـ (٥٥) سنة والمثبتة باحدى الوثائق الرسمية التي استصدرتها الدولة سابقاً كالسجلات الرسمية لدائرة الضمان دفاتر

(١) د. عدنان العابد و د. يوسف الياس، قانون الضمان الاجتماعي، مصدر سابق، ص ١٨٥.

(٢) مادة (٤٣/ثانياً/ج) قانون العمل النافذ.

(٣) المادة (١/٦٧) قانون التقاعد الضمان الاجتماعي للعمال النافذ.

النفوس سابقا وهويات الاحوال المدنية، وعقود العمل المثبتة لدى السلطات المختصة، وعلى كل صاحب عمل اصدار قرار تثبت عمر العامل على ان ترسل منها نسخة إلى العامل وإلى الوزارة المختصة وإلى دائرة الضمان الاجتماعي لاغراض التدقيق، ويكون للعامل (او لاي شخص ذي علاقة حق الاعتراض على قرار التثبيت خلال مدة (١٥) يوم من تاريخ تبليغه به لدى لجنة مشكلة لهذا الغرض ويكون قرارها نهائياً لا رجعة منها.

ب- كيفية احتساب الراتب التقاعدي

اما كيفية احتساب الراتب التقاعدي فيكون على اساس ضرب النسبة الثابتة وهي (٢,٥) من متوسط الاجر الشهري للعامل المتقاعد وذلك للسنوات الثلاث السابقة مضروبة بعدد اشهر الخدمة المضمونة والمقسومة على (١٢) ويعتبر كسر الشهر الاخير بمثابة الشهر ومتوسط الامر الشهري لمدة الخدمة المضمونة ان قلت عن ثلاث سنوات وذلك وفقا لاحكام الحالات التي تدخل ضمن تقاعد (الخدمة) أو تقاعد الشيخوخة^(١)، ومع امكانية اعتقاله إلى ورثته اذا توفرت فيهم الشروط التي يحددها المشار^(٢).

ج- ضم الخدمة المضمونة إلى التقاعدية وبالعكس

حيث يجري ضم خدمة العامل المضمونة إلى الخدمة الاخرى المؤداة من ذات الشخص في احوال اخرى وبصفة اخرى كالخدمة العسكرية والخدمة وصفة موظف وما إلى ذلك الا انه يجري صنع الازدواجية في الحصول على التقاعد^(٣)، بالشكل التالية:

(١) المادة (٦٥) قانون التقاعد الضمان الاجتماعي للعمال النافذ ويلاحظ ان المشرع قد وضع جدا اعلى وادنى للرواتب التقاعدية.

(٢) (٦٥/ح) قانون التقاعد الضمان الاجتماعي للعمال النافذ. ويلاحظ ان احالة العامل إلى التقاعد بسبب العمر التام بسبب صحة اصابة العمل فإن طريقة احتسابها تختلف لاختلاف الحالة التي احيل منها إلى التقاعد حيث يدفع له (٨٠%) من متوسط الاجر في سنة العمل الاخيرة أو خلال المدة التي عمل بها اذا كانت اقل من السنة وجميع الحالات لايجوز ان يقل الراتب التقاعدي عن الاصابة عن الراتب التقاعدي للمصاب ولا عن الحد الأدنى الاجر المقرر في مهنته.

(٣) المادة (٧١) قانون التقاعد الضمان الاجتماعي للعامل.

- أ- يجوز الجمع بين التقاعد والخدمة المضمونة إلى أي تقاعد آخر ينظمه قانون آخر، وعندما يكون شمولاً بقانون تقاعدي خاص يستحق عنه فقط هذا التقاعد.
- ب- يجوز انتقال مدة ضمان التقاعد في الخدمة المضمونة واحتسابها خدمة تقاعدية لدى أي تنظيم تقاعدي اداري أو خاص والعكس^(١).
- ج- تلتزم الجهة التي يجري الانتقال من عندها بحساب ما عليها من خدمة تقاعدية.
- د- يجوز لدائرة الضمان عندما لا يكفي الرصيد المدفوع عن الضمان والمراد انتقاله من عندها تعويضه عن مكافأة نهاية الخدمة ان وجدت.
- هـ- في حالات الازدواج بين ضمان التقاعد واي نظام تقاعدي اخر ينظمه قانون اخر تحسب للمضمون خدمته التقاعدية عن مدة الازدواج وتحفظ الدائرة للرصيد ما تم دفعه شخصياً من اشتراكات عن الضمان الاجتماعي خلال فترة الازدواج.

٣- مستحقات العامل المالية عن قانون العمل النافذ

يقتضي انهاء عقد العمل ان يقوم صاحب العلم بحساب ما للعامل في ذمته من حقوق وتصفى طبقاً لاحكام قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ كتصفية اجوره عن العمل السابق أو الامور المترتبة عن الاعمال الاضافية واجور الاجازات التي لم يحصل عليها خلال سنة العمل الاخيرة فضلا عن مستحقاته وتعويضاته المترتبة لاسباب قانونية اخرى كالمسوخ ونسب المشاركة^(٢)، وكذلك تدفع له كامل مستحقاته وان كان الانهاء من جانب العامل خلال مدة لا تتجاوز الـ (٧) ايام من تاريخ تركه للعمل^(٣)، وتعطى المبالغ المستحقة للعامل أو من يخلفه في حقوقه بمقتضى احكام

(١) المادة (٥) قانون العمل النافذ (يضمن القانون حق العامل في خدماته العمالية ومدة ممارسة المهنة وتحسب خدمة العامل المضمون خدمة فعلية لاغراض تحديد الراتب التقاعد للعامل العراقي عند التعيين بوظيفة في دوائر الدولة والقطاع العام)..

(٢) د.صبا نعمان رشيد، قانون العمل، مصدر سابق، ص ٢١٥.

(٣) المادة (٦٠) قانون العمل النافذ.

هذا القانون اعلى درجات الامتياز على جميع اموال صاحب العمل المنقولة وغير المنقولة وتستوفى بكاملها مباشرة مثل جميع الديون الممتازة الاخرى بما في ذلك المبالغ المستحقة لخزينة الدولة باستثناء ديون النفقة^(١).

ثانياً- الحقوق غير المالية للعمال الكبار عند الاصابة إلى التقاعد

تتعدد الالتزامات التي فرضها المشرع على صاحب العمل عند انتهاء عقده مما في ذلك حالة (الانتهاء للتقاعد)، الا انه جعل المطالبة بها تكون ضمن مدد تكاد تسقطها عن صاحب العمل.

١- الالتزام الخاص بانذار العامل

لقد ادرج المشرع حق العامل بالانذار تحريراً قبل قيام صاحب العمل بانتهاء عقده الذي يكون محدداً (٣٠) يوم مثل الانهاء على ان يعرض في حال ثبوت عدم انهاء العامل مما يتسنى مبدل الانذار^(٢).

٢- الالتزام الخاص بوثائق العامل وشهادته

فقد اوجب المشرع العراقي على صاحب العمل عند انتهاء العقد اعادة وتزويد العامل بشهادته ووثائقه بالشكل التالي:

أ- الشهادات والوثائق المسلمة لصاحب العمل لاغراض قيام العلاقة العقدية، حيث يلتزم باعادتها إلى العامل الا اذا استخدم صاحب العمل حقه في الحبس وفقاً للقواعد العامة (بالدفع بعدم التنفيذ) اما بقية ذلك فليستطيع العامل اللجوء إلى القضاء المختص، حيث يفرض على صاحب العمل الممتنع غرامة تهديدية لاجباره على اعادتها اما اذا تضرر العامل من جراء تمسك صاحب العمل بالوثائق والشهادة والمستندات دون وجد حق

(١) المادة (٥٨/رابعاً) قانون العمل النافذ.

(٢) المادة (٤٤) قانون العمل النافذ، في حين ذهب بعض الفقهاء إلى ان يكون الاحالة على التقاعد واجبة عند استكمال المدة وان لم يكن هناك انذار مسبق مع علم العامل بسنة خلافاً لما موجود بالقانون العراقي لانه مسألة عائدة إلى حرية صاحب العمل له ان يستخدمه أو لا رغم بلوغ العامل السن القانونية.

وللقضاء الحكم بتعويض عال بما في ذلك تعويضها الضرر المتمثل
بفقرات الفرص على العامل^(١).

ب- اوجب المشرع العراقي بالقانون النافذ فتح العامل الوثائق التالية:

واحد: شهادة يبين فيها تاريخ مباشرته للعمل وتاريخ انتهائه ونوع العمل الذي
أداه وللعامل اضافة أي بيانات إلى هذه الشهادة وعلى صاحب العمل الاستجابة
متى كانت المعلومة صحيحة، فاذا امتنع صاحب العمل كان للعامل اللجوء إلى
القضاء للمطالبة بالشهادة أو اضافة أي معلومة تكون صحيحة وامتنع صاحب
العمل عن ذكرها مع نصوص حقه في التعويض حتى لحقه ضرر من امتناع
صاحب العمل^(٢).

اثنين: شهادة براءة الذمة

وهي بمثابة خالصة ولذلك يشترط لمنحها للعامل ان يكون قد وفى جميع
التزاماته ازاء صاحب العمل، فاذا كان العامل مديناً لاي سبب يتصل بعلاقة العمل
وكان ملزماً بادائه ولم يؤده كان لصاحب العمل الامتناع عن منع العامل هذه
الشهادة، فاذا تخلف شرط عدم الاداء لاي التزم يقع على العامل ازاء صاحب
العمل وامتنع الاخير جاز للعامل ان يلجأ إلى القضاء لاغراض التنفيذ العيني
والتعويض عن الضرر الذي يصبه ولم يستثنى القانون من ذلك الا المطالبة المبينة
على وقوع خطأ مادي في الشهادة الا بذاتها^(٣).

(١) د. صبا نعمان، قانون العمل، مصدر سابق، ص ١٧٣.

(٢) المادة (٤ / ١ ثانياً/ز) قانون العمل النافذ.

(٣) المادة (٤١ / ثانياً/ح) قانون العمل النافذ.

٣- الالتزام بترحيل العامل

يعد هذا من قبيل القواعد العامة، إذ يتحمل صاحب العمل مصاريف ترحيل العمال الذين استدعاهم من مكان آخر، إذا ما طالبوه خلال (١٥) من انتهاء عقد العمل^(١).

٤- التقادم

اذ لا تسمع الطعون بالمطالبة بالحقوق الثابتة عن علاقة العمل بعد مرور ثلاث سنوات من تاريخ استحقاقها وتبدأ المدة المحددة لسماع (دعوى المطالبة) بالحق من تاريخ استحقاق، الا ان لا يمكن اعادة المطالبة باموال دفعها صاحب العمل للابراء من حق بعد سقوطه^(٢).

(١) المادة (٩١٣/د) قانون المدني العراقي ويلاحظ ان المشرع في المادة (٣٢) قانون العمل النافذ قد الزم صاحب العمل ان يمنح العامل تذكرة سفر إلى البلد الذي استفد منه مالم يكن قد انقطع عن العمل قبل انتهاء العقد ولسبب غير مشروع على ان يتحمل صاحب العمل عند وفاة العامل (الاجنبي) تجهيز ونقل جثمانه إلى موطنه الاصلي أو محل اقامته اذا طلب ذوه ذلك.
(٢) المادة (٥١) قانون العمل النافذ.

الخاتمة

تشهد نظم الحماية الاجتماعية ميلا مؤسسيا نحو التجزئة برعاية فئة كبار السن وتخصص بالعمال باسم الضمان الاجتماعي وتضطلع وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في الدول العربية كافة ومدار بحثنا في العراق خصوصا بمسؤولية الرعاية الاجتماعية بتطبيق برامج ضيقة الافق قياساً بالنظم العالمية طبقا لما توفره من عدالة اجتماعية وتكافؤ للفرص ومن دراسة تحليلية- مقارنة للمقاييس الدولية المختصة وخطة مدريد للشيخوخة نجد الهوة والفارق بين قانوننا النافذ قد رسم العهد وبين الرعاية المتطلبة لفئة كبار السن من العمال على اساس ما صادق عليه العراق من معاهدات واتفاقيات دولية.

وحيث تشهد دول العالم عموما ومنهم العراق تزايدا باعداد العمال كبار السن مما يبطؤ في نمو الاقتصاد وخاصة اذا كانت هذه الفئة العمرية لم تلق التدريب المهني اللازم بتطور تقنيات العمل ووسائله الحديثة ناهيك عن الالهال القومي للصحة العامة وضعف انظمة الحماية الصحية للعمال مما يجعل منهم فئة مرهقة بالامراض العمرية المزمنة التي تفرضها طبيعة التطور الجسدي للبشر وتضاعفها اساليب الحياة ومشاكلها خاصة في بلد غير مستقر من جميع المقاييس كالعراق يرهقه الفساد والازمات الامنية واعتماده على مصدر دخل جيد يتارجح في السوق العالمية مما يصعب معه ايجاد خطط طويلة المدى أو خمسة أو حتى سنوية لتنظيم ايجاد مصادر كفيلة بدعم التشريعات التي تتولى رعاية فئة كبار السن ومنهم العمال سواء عند وصولهم إلى سن معينة وقبيل التقاعد أو بعد وصولهم للسن المحدده قانونا له، ويعد تبعاً لذلك من الرفاهية ما يتوجبه حالة كبار السن من العمال للايصاء به ازاء الاعتراف بحقيقة الواقع الذي يعيش فيه مجتمعنا ورغم ذلك تبقى لدينا كباحثين في مجال قانوني العمل والضمان الاجتماعي الاصدار على التحول الايجابي لصياغة قواعد قانونية تخدم وتعالج المشاكل الاجتماعية

وتطبق تشكلها السليم لما تم طرحه من احتياجات يكاد لا يختلف عليها اثنان وتبعاً لذلك نطرح فكرة الاصلاحات الاتية:

١. ايجاد برامج متكاملة للتدريب التقني- المهني يختص بفئة كبار السن من العمال تهيئهم. أ- العمل المتطور في مشاريعهم التي تم تغيير اساليب العمل لها. ب- تهيئة نفسية العمال لمرحلة التقاعد ووضع نصب اعينهم امكانية تغيير مسار الحياة بشكل ايجابي بالاستفادة من خبرتهم السابقة لاجاد اعمال خاصة بهم أو حتى توجيههم لشغل انفسهم مستقبلا بالقراءة أو الاعمال اليدوية المنزلية أو حتى العمل عن بعد.
٢. تخصيص المصادر المالية الكافية في الميزانية لهذه الخطط.
٣. ايجاد جمعيات خاصة في العراق أو حتى عامة لغرض الاعتناء بكبار السن وخاصة العمال المتقاعدين تتولى:
 - أ- تقديم الارشاد والنصح النفسي والطبي وحتى الاقتصادي اذا كان بالامكان ذلك عن طريق وضع دراسة الجدوى لمشاريع يزمعون انشاؤها والقروض للمشاريع المتوسطة الصغيرة للمتقاعدين.
 - ب- انشاء اندية ومقاهي ومكتباته تعنى بتعميق الجانب الثقافي والاجتماعي لكبار السن من العمال ومن المتقاعدين منهم على وجه الخصوص منعا من عزلتهم عن المجتمع.
 - ج- تتولى الجمعيات القيام برحلات ترفيهية مبرمجة للمتقاعدين وعوائلهم.
 - د- الاتصال الدائم بالعوائل وانشاءهم إلى وجوب رعاية كبار السن من عوائلهم (خاصة العمال) لما يتطلبه ذلك من جهة خاص ورعاية نفسية وصحية.
٤. ايقاف صرف مكافآت الطوارئ للعمال وتطبيق قانون التقاعد والضمان الاجتماعي بحرفيته فهو وان كان قديما ويحتاج إلى معالجة الا انه بشكل ضمانة لهم لما يربته من حقوق مالية أو غير مالية في حالات المرض والاصابة والتقاعد وان كان يحتاج إلى تعديل فيما يتعلق بالحد الادنى والاعلى

للرواتب التقاعدية وبما ينسجم مع التغييرات الحاصلة في قيمة العملة بين وقتنا الحاضر وتاريخ اصداره الذي يكاد ان يقارب ال (٥٠) عاماً.

٥. الاهتمام (بسكن العمال) عملاً بالفصل الخاص بالخدمات الاجتماعية في قانون التقاعد الضمان الاجتماعي النافذ ورفق تجربة العراق السابعة في اقامة مدن خاصة بهم، والتي تكاد ان تبرز اثارها حين احالة العامل إلى التقاعد لكبر سنة أو لعدم قدرته على العمل مما يفقده بالدرجة الأولى الايرادات المتطلبة لتوفير سكن ملائم ويحفظ كرامته.

٦. طرح فكرة (العمال الاستشاريون) وهي تقدم على اساس الاستفادة من خبرة ذوي الخدمة الطويلة والباع الطويل في مجال عملهم وتدعيمها في المشاريع عن طريق تخفيف الضرائب على المشاريع التي تلجأ إلى استخدامهم بشكل مؤقت أو بصفة خاصة ان ما تقدم سوف يسهم في ايجاد حصاد دخل داعمة للعمال الكبار من المتقاعدين ويخرجهم من عزلتهم الاجتماعية بعد سنين طويلة من العمل.

واخيراً ان الاعتراف بحقوق الإنسان وحرية لا تنهي في الحقيقة عند وصوله إلى سن معينة، بل تكاد تبرز اهمية وجودها وتطبيقها السليم في مرحلة الشيخوخة أو كبر السن مما يعني وجوب ابراز عناية اكبر واكثر سلاسة عند هذه المرحلة.

المصادر

١. د. ابراهيم قويدر، الحماية الاجتماعية، (الماهية والمفهوم - رؤى شمولية)، طبع بمطابع، جامعة الدول العربية - ١٩٩٩.
٢. اتفاقيات العمل الدولية، ج ٢، القاهرة، ١٩٧١.
٣. د. احمد شوقي محمد عبد الرحمن، قواعد استحقاق مكافأة نهاية الخدمة، مصر، ١٩٧٨.
٤. د. احمد فتحي سرور، الشرعية الدستورية وحقوق الإنسان، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٥.
٥. الميثاق العربي لحقوق الإنسان لعام ٢٠٠٠، مصر، ٢٠١٠.
٦. د. السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، ٢٠٠٣ - ٢٠٠٤.
٧. توصيات منظمة العمل الدولية، القاهرة، ١٩٧١.
٨. د. محمود سلامة جبير، الحماية القانونية للاجور، دار الكتب القانونية، مصر، ٢٠٠٧.
٩. د. حسن عبد الرحمن قدوس، انتهاء علاقات العمل لاسباب اقتصادية، مكتبة الجلاء بالمنصوره، ١٩٩١.
١٠. د. صبا نعمان رشيد، قانون العمل (النظرية العامة لقانون العمل، النظام القانوني لعلاقة العمل الفردية (نظرية المشروع)، بغداد، ٢٠١٨.
١١. د. صبا نعمان رشيد بلال (اثر مبدأ سيادة القانون على حقوق العامل، تكافؤ الفرص والمساواة في قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥) بحث تمت مشاركة به في مؤتمر كلية الحقوق الدولي الرابع تحت عنوان (مبدأ سيادة القانون الطريق للدولة المدنية في الدول العربية للفترة (١٨-١٩) نيسان، ٢٠١٨، كلية الحقوق، جامعة الاسراء، الاردن.
١٢. د. صبا نعمان رشيد، دور التعليم المهني في التحول المهني للعمال، مؤتمر جامعة الزرقاء، التعليم العالي في الوطن العربي، للفترة (٢-٣/٥)، ٢٠١٨.
١٣. د. صلاح ايوب، الاجور، ملحق مجلة العمل المصرية، العدد (٢٨) حزيران، ١٩٦٦.
١٤. د. طاهر محسن منصور الغالبي و د. صالح مهدي محسن العامري، المسؤولية الاجتماعية واخلاقيات الاعمال (الاعمال والمجتمع)، الطبعة الرابعة، ٢٠١٥.
١٥. د. عدنان العابد، الانهاء غير المشروع العقد العمل في القانون العراقي (دراسة مقارنة) بحث منشور في مجلة القانون المقارنة، العدد (٦، ٧)، بغداد، ١٩٧٧.
١٦. د. عدنان العابد و د. يوسف الياس، قانون العمل، بغداد، مطابع العمال المركزية، ١٩٨٩.
١٧. د. عدنان العابد، من آثار انتهاء عقد العمل، استحقاق العابد للتقاعد بحث منشور في مجلة العلوم السياسية والقانونية، العدد الأول، ١٩٧٦.
١٨. د. عدنان العابد، د. يوسف الياس، قانون الضمان الاجتماعي، الطبعة الثانية، منقحة ومزودة، بغداد، ١٩٨٨.
١٩. د. عصام انور سليم، اصول قانون العمل الجديد، منشأة المعارف بالاسكندرية، ٢٠٠٤.

٢٠. د. عبد الحكيم ذنون الغزال، الحماية الجنائية للحريات الفردية (دراسة مقارنة)، منشأة المعارف بالاسكندرية، ٢٠٠٧.
٢١. د. فيصل عبد اللطيف ناصر، الشيخوخة والتغيرات البيولوجية في دول مجلس التعاون- نظرة مستقبلية، ضمن سلسلة البحوث في كتاب (حماية كبار السن في عالم بتغير، سلسلة الدراسات الاجتماعية العدد (٧٩)، مملكة البحرين، الطبعة الأولى، ٢٠١٣.
٢٢. محمد ابن ابي بكر الرازي، مختار الصحاح، الناشر دار الكتب العربي، بيروت، لبنان، الطبعة الأولى، ١٩٩٧.
٢٣. د. محمد امين الميداني، النظام الاوربي لحماية حقوق الإنسان، منشورات الحلبي، ٢٠٠٩.
٢٤. د. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، الطبعة، الثانية، مطابع الهيئة العامة للكتاب، ١٩٨٢.
٢٥. د. محمد سامي عبد الحميد، التنظيم الدولي الجماعة الدولية- (الامم المتحدة)، منشأة المعارف بالاسكندرية، ٢٠٠٠.
٢٦. د. محمد يوسف علوان ود. محمد خليل المرسي، القانون الدولي لحقوق الإنسان، الجزء الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٩.
٢٧. د. هدى محمد قنادي، سيكولوجية المسنين، مركز التنمية البشرية والمعلومات، مصر، ١٩٨٧.
٢٨. يوسف ميخائيل اسعد، رعاية الشيخوخة، دار الغريب، ٢٠٠٠.
29. A.S. Hornby, Oxford university press, 1986.
30. Ageing and health (courses , <http://www.who.int>)
31. Andrew stark, what's the matter with Business Ethics, Harvard Business Review, may- june, 1993 issu.
32. Social protection for older persons, key policy trends and statistics , 1Lo, Social protection Department 2014, first published, prented in Switzerland.
33. V.L'articl, L'accord national interprofessionnal du 20 oct'- 1981-sur employ, Droit Social, 1987.
34. Promoting the employment of older workers, 1Lo and the 1995 Social-Summit- 1Lo, Switzerland, 1999.
35. Aexander Samorodov Ageing and labour markets for older workers, Employment and traning Department international labour office- Geneva first published 1999.

الملخص:

إن التحولات الإنسانية الحتمية التي تفرضها الطبيعة البشرية انما تفرض وضعا خاصا يعيشه الإنسان في كل المراحل العمرية وحيث تبدأ الحياة وتنتصف وتكاد ان تنتهي ، فإن كل منها له خصائص وسمات ، فتكون اقل مرحلتين فيهما الكثير من الايجابية والامل بالحياة والتطور والتعايش مع الغير الا انها تكاد ان تتسق مع ضعف الجسد في المرحلة العمرية الاخيرة فتكاد ان تصبح سلبية لضعف الامل بالحياة والخوف والقلق من النهاية ، ويزداد ما ذكر مسبقا مع فقدان الامن الاجتماعي .

فإذا كان الإنسان يعمل ويتعب من اجل خدمة مجتمعه في اول واوسط حياته، فعلى مجتمعه ان يقابل هذا الصنيع بالتزام مماثل في المرحلة الاخيرة منها ، و رغم ان من اسس الحماية الاجتماعية هي علاقات الافراد فيما بينهم وفق معايير التربية السليمة والالتزام الاخلاقي التلقائي ضمن نواة المجتمع الاصلية (الاسرة) ، الا ان الحياة قد لا تسير متوافقة مع التخطيط الفردي والاسري لعا مما يبرز دور الدولة في حماية ابناؤها من العاملين عند بلوغهم سن متقدمة من خلال التطبيق السليم للتشريعات واصلاحها ايجابا وفق التغييرات الاجتماعية والاقتصادية لعموم المجتمع وللأفراد المتقاعدين خصوصا فيما يتعلق تحقيقا للعيش بكرامة في اواخر العمر .

ازاء اهمية ما تقدم كان لابد من بحث موضوع ((الحماية القانونية للعمال كبار السن)) بالتوقف عند ماهية مفهوم (كبار السن) والتغييرات المقترنة بالمرحلة التي يمرون بها وايضاح احتياجاتهم ومن ثم الوقوف على الحقوق القانونية للعمال من كبار السن ، فيكون في اولهما البحث في تلك الحقوق وفق المعيار الدولي لننتقل بعد ذلك إلى المعالجة الاهم وهي تنظيم قانوني العمل والضمان الاجتماعي النافذين لحقوق كبار السن ونختتمها بالاستنتاج والتوصيات .

ABSTRACT:

The inevitable human transformations by human nature imposes a special character, as it lives in the human being in all life stages, where it starts and almost ends, each of them has characteristics and features. Thus, there are two stages in which a lot of positivity and hope for life, development and coexistence with the others but it is almost consistent with body weakness the in the last stage of life, fear and anxiety about the end and the lose of social security.

If a person works in order to serve his community in the first and middle of his life, then his society must meet this action with a similar commitment in the last stage of it, even though one of the foundations of social protection is the relationships of individuals among themselves according to the standards of sound education and automatic moral commitment within the original nucleus of society (Family), however, that life may not go in line with individual and family planning, which highlights the state's role in protecting its children from workers upon reaching an advanced age through the proper application of legislation and positive reform in accordance with social and economic changes for the general population and for retired individuals, especially with regard to achieving a dignified late life.

Regarding the importance of the foregoing, it was necessary to discuss the topic of ((legal protection for elderly workers)) by stopping at what the concept of (elderly) and the changes associated with the stage they are going through, clarifying their needs, and then finding out the legal rights of elderly workers. These rights are in accordance with the international standard, so that we will then move on to the most important treatment, which is the regulation of work and social security laws in force for the rights of the elderly, and then we determine several conclusions and recommendations.