

Рекомендация N 162 о пожилых трудящихся

Генеральная конференция Международной организации труда, созванная в Женеве Административным Советом Международного бюро труда и собравшаяся 4 июня 1980 года на 66-ю сессию,

напоминая, что Конвенция и Рекомендация 1958 года о дискриминации в области труда и занятий не называют возраст в числе приведенных в них мотивов дискриминации, но предусматривают возможность расширения перечня этих мотивов,

напоминая специальные положения о пожилых трудящихся Рекомендации 1964 года о политике в области занятости и Рекомендации 1975 года о развитии людских ресурсов,

напоминая положения существующих актов в вопросе социального обеспечения пожилых трудящихся, в частности, положений Конвенции и Рекомендации 1967 года о пособиях по инвалидности, по старости и по случаю потери кормильца,

напоминая также положения пункта 3 статьи 6 декларации о равенстве возможностей и обращения для трудящихся женщин, принятой 60-й сессией Международной конференции труда в 1975 году,

считая желательным дополнить существующие акты нормами о равенстве обращения и возможностей для пожилых трудящихся, о их защите в вопросе занятости и о подготовке и выходе на пенсию,

решив принять ряд предложений о пожилых трудящихся: труд и выход на пенсию, что является пунктом 4 повестки дня сессии,

решив придать этим предложениям форму рекомендации,

принимает двадцать третьего июня тысяча девятьсот восьмидесятого года следующую рекомендацию, которая будет называться **Рекомендацией 1980 года о пожилых трудящихся**.

I. Общие положения

1. 1) Настоящая Рекомендация распространяется на всех трудящихся, которые с возрастом могут испытывать трудности в области труда и занятий.

2) При осуществлении настоящей Рекомендации каждая страна в соответствии с национальным законодательством и практикой и местными условиями может более точно определять тех трудящихся, на которых она распространяется, с указанием отдельных возрастных категорий.

3) Трудящиеся, на которых распространяется настоящая Рекомендация, в дальнейшем называются пожилыми трудящимися.

2. Проблемы занятости пожилых трудящихся следует рассматривать в рамках всеобщей и сбалансированной стратегии полной занятости и - на уровне предприятий - в рамках всеобщей и сбалансированной социальной политики, уделяя должное внимание всем группам населения и обеспечивая тем самым, чтобы проблемы занятости не переносились с одной группы на другую.

II. Равенство обращения и возможностей

3. Каждое государство-член в рамках национальной политики, направленной на содействие равенству обращения и возможностей для трудящихся независимо от их возраста, и в рамках законодательства и практики в этой области должно принимать меры по недопущению дискриминации пожилых трудящихся в области труда и занятий.

4. Каждое государство-член соответствующими национальным условиям и практике методами:

a) принимает необходимые меры, чтобы организации предпринимателей и трудящихся могли эффективно участвовать в разработке политики, указанной в пункте 3 настоящей Рекомендации;

b) принимает необходимые меры, чтобы организации предпринимателей и трудящихся могли эффективно участвовать в содействии принятию и проведению этой политики;

c) принимает такое законодательство и/или поощряет такие программы, которые могут обеспечить принятие и проведение этой политики.

5. Пожилые трудящиеся без дискриминации по возрасту должны пользоваться равенством возможностей и обращения наравне с другими трудящимися, в частности, относительно:

a) доступа к службам профессиональной ориентации и трудоустройства;

b) доступа, с учетом их личных способностей, опыта и квалификации:

i) к работе по их выбору как в государственном, так и в частном секторах: однако в исключительных случаях могут устанавливаться возрастные ограничения ввиду особых требований, условий или правил для некоторых видов работы;

ii) к возможностям профессиональной подготовки, в частности повышения квалификации и переквалификации;

iii) к оплачиваемому учебному отпуску, в частности, в целях профессиональной подготовки и профсоюзного образования;

iv) к продвижению по службе и справедливому распределению работы;

c) гарантии занятости с учетом национального законодательства и практики о прекращении трудовых отношений и с учетом результатов рассмотрения, упомянутого в пункте 22 настоящей Рекомендации;

d) вознаграждения за равный труд;

e) мер социального обеспечения и социальных пособий;

f) условий труда, включая меры в области техники безопасности и гигиены труда;

g) возможности иметь жилье, доступа к социальным и медицинским службам, в частности, когда эти возможности и этот доступ связаны с профессиональной деятельностью или занятостью.

6. Каждое государство-член рассматривает соответствующие законодательные положения и административные правила и практику, чтобы приспособить их к политике, упомянутой в пункте 3 настоящей Рекомендации.

7. Каждое государство-член соответствующими национальным условиям и практике методами:

а) обеспечивает, по мере возможности, проведение политики, упомянутой в пункте 3 настоящей Рекомендации; во всех видах деятельности, находящихся под руководством или контролем государственного органа;

б) содействует проведению этой политики во всех других видах деятельности в сотрудничестве с организациями предпринимателей и трудящихся, а также со всеми другими соответствующими органами.

8. Пожилые трудящиеся и профсоюзные организации, а также предприниматели и их организации должны иметь доступ к органам, уполномоченным рассматривать жалобы о равенстве возможностей и обращения, и проводить расследования в целях исправления любой практики, противоречащей такой политике.

9. Должны приниматься все соответствующие меры, чтобы службы профессиональной ориентации, подготовки и трудоустройства обеспечивали пожилых трудящихся средствами, консультациями и помощью, в которых они могут нуждаться, чтобы пользоваться в полной мере равенством возможностей и обращения.

10. Применение упомянутой в пункте 3 настоящей Рекомендации политики не должно неблагоприятно отражаться на признанных необходимыми специальными мерах защиты или помощи пожилым трудящимся.

III. Защита

11. В рамках национальной политики улучшения условий труда и производственной среды на всех этапах трудовой жизни при участии представительных организаций предпринимателей и трудящихся должны разрабатываться соответствующие национальным условиям и практике меры, направленные на то, чтобы пожилые трудящиеся имели возможность продолжать работать в удовлетворительных условиях.

12. 1) При участии организаций предпринимателей и трудящихся необходимо проводить исследования с целью определения тех видов деятельности, которые ускоряют процесс старения или при которых пожилые трудящиеся испытывают трудности адаптации к требованиям их работы, а также с целью определения причин этого и выработки соответствующих решений.

2) Такие исследования могут проводиться в рамках общей системы оценки работ и соответствующих квалификаций.

3) Результаты исследований должны широко распространяться, в частности, среди организаций предпринимателей и трудящихся, а также, в случае необходимости, через их посредство - среди соответствующих пожилых трудящихся.

13. Если причины трудностей адаптации пожилых трудящихся связаны главным образом с возрастом, должны применяться меры по отношению к рассматриваемым видам деятельности, насколько это практически осуществимо, с тем чтобы:

а) улучшать те условия труда и производственной среды, которые могут ускорять процесс старения;

б) изменять формы организации труда и упорядочения рабочего времени, если они ведут к чрезмерному в отношении возможностей соответствующих трудящихся напряжению и ритму, в частности, путем ограничения сверхурочной работы;

с) приспособливать рабочее место и задания к трудящемуся, используя все имеющиеся технические средства и, в частности, принципы эргономики, чтобы сохранить здоровье и работоспособность и предупредить несчастные случаи;

д) предусматривать более систематический контроль состояния здоровья трудящихся;

е) предусматривать на рабочих местах соответствующий контроль за обеспечением безопасности и гигиены труда трудящихся.

14. Среди мер, направленных на осуществление пункта 13) б) настоящей Рекомендации, на уровне предприятия по консультации с представителями трудящихся или с участием их представительных организаций, или посредством коллективных переговоров, в зависимости от существующей в каждой стране практики, могли бы применяться следующие:

а) сокращение нормальной продолжительности рабочего дня или рабочей недели пожилых трудящихся, занятых на тяжелых, опасных или вредных работах;

б) постепенное сокращение продолжительности рабочего времени для всех пожилых трудящихся, по их просьбе в течение установленного периода, предшествующего дате достижения ими нормального возраста для получения пособия по старости;

с) увеличение продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, принимая за основу выслугу лет или возраст;

д) разрешение пожилым трудящимся организовывать по своему усмотрению свое рабочее время и отдых, в частности, предоставляя им возможность работать неполное рабочее время и по скользящему (гибкому) графику;

е) содействие назначению пожилых трудящихся на работу, выполняемую в обычное дневное время, после определенного количества лет применения их труда на полностью или частично сменной работе.

15. Для определения трудностей, испытываемых пожилыми трудящимися, необходимо предпринимать все усилия путем принятия мер в области профессиональной ориентации и подготовки, в частности, таких, которые предусмотрены пунктом 50 Рекомендации 1975 года о развитии людских ресурсов.

16. 1) При участии представительных организаций предпринимателей и трудящихся должны приниматься меры в целях распространения на пожилых трудящихся, по мере возможности, систем вознаграждения, приспособленных к их потребностям.

2) Эти меры могут включать:

а) использование систем вознаграждения, в которых учитывается не только скорость выполнения работы, но также умение и опыт;

б) перевод пожилых трудящихся с системы сдельной на систему повременной оплаты.

17. Могут также приниматься меры для предоставления пожилым трудящимся, по их желанию, других возможностей для работы по той же или другой специальности, где они смогут применять свои способности и опыт по возможности без потерь в заработке.

18. В случае сокращения численности работников, особенно в находящихся на спаде отраслях промышленности, должны приниматься особые меры, чтобы учесть конкретные потребности пожилых трудящихся, например, способствуя их переквалификации для работы в других отраслях

промышленности, оказывая им помощь в обеспечении новой работой или гарантируя им соответствующую защиту их доходов или соответствующую денежную компенсацию.

19. Следует принимать особые меры, чтобы содействовать поступлению на работу или возобновлению трудовой деятельности ищущих работу пожилых лиц, не работавших в связи с семейными обязанностями.

IV. Подготовка к выходу на пенсию и выход на пенсию

20. Для целей этого раздела настоящей Рекомендации:

а) "установленный" означает определенные мерами или во исполнение мер, упомянутых в пункте 31 настоящей Рекомендации;

б) "пособие по старости" означает пенсию, выплачиваемую лицу после достижения установленного возраста;

в) "пособие в связи с отставкой" означает пенсию по старости, выплата которой обусловлена прекращением любой деятельности, приносящей доход;

г) "нормальный возраст выхода на пенсию по старости" означает установленный возраст, начиная с которого выплата пособия по старости может или производиться досрочно, или откладываться;

д) "пособие за выслугу лет" означает пенсию, выплата которой зависит только от стажа работы, без учета возраста;

е) "стаж" означает период уплаты взносов, или период трудовой деятельности, или период проживания, или любое их сочетание, в соответствии с установленными правилами.

21. По возможности должны приниматься меры в целях:

а) гарантии того, чтобы в рамках системы, позволяющей постепенный переход от трудовой жизни к режиму свободной деятельности, выход на пенсию осуществляется на добровольной основе;

б) обеспечение гибкости в установлении возраста выхода на пенсию по старости.

22. Законодательные и другие положения, устанавливающие обязательный возраст для прекращения трудовых отношений, должны рассматриваться в свете предыдущего пункта и пункта 3 настоящей Рекомендации.

23. 1) С учетом политики, касающейся специальных пособий, каждое государство-член должно стремиться к обеспечению того, чтобы пожилые трудящиеся, продолжительность рабочего времени которых постепенно сокращается до установленного уровня, и те, кто начинает работать неполное рабочее время, в течение установленного периода, предшествующего дате достижения ими нормального возраста выхода на пенсию по старости, получали специальное пособие, которое частично или полностью компенсировало бы сокращение вознаграждения за труд.

2) Должны устанавливаться размер и условия выплаты специального пособия, упомянутого в подпункте 1); в соответствующих случаях специальное пособие должно рассматриваться как заработок при исчислении пособия по старости, а продолжительность периода, в течение которого оно выплачивается, должна также учитываться при его исчислении.

24. 1) Пожилые трудящиеся, являющиеся безработными в течение установленного периода времени, предшествующего дате достижения ими нормального возраста выхода на пенсию по старости, должны при наличии системы страхования по безработице получать вплоть до этой даты пособие по безработице или соответствующее денежное содержание.

2) При отсутствии такой системы пожилые трудящиеся, являющиеся безработными не менее года, должны иметь право на получение досрочного пособия в связи с отставкой в течение установленного периода, предшествующего дате достижения ими нормального возраста выхода на пенсию по старости; однако предоставление досрочного пособия в связи с отставкой не должно обуславливаться увеличением стажа работы по сравнению с тем, который требуется для нормального возраста выхода на пенсию по старости, а его размер, соответствующий размеру пособия, которое такие трудящиеся получали бы в этом возрасте, не должен уменьшаться, чтобы компенсировать возможное увеличение продолжительности выплаты, подразумевая, что при исчислении размера этого пособия разница во времени между фактическим возрастом выхода на пенсию и нормальным возрастом выхода на пенсию по старости может не включаться в стаж работы.

25. 1) Пожилые трудящиеся, которые:

а) занимались такой работой, которая по национальному законодательству или практике считается тяжелой или вредной в целях предоставления пособия по старости, или

б) признаются нетрудоспособными в установленной степени, должны иметь право на получение досрочного пособия в связи с отставкой в течение установленного периода, предшествующего дате достижения ими нормального возраста выхода на пенсию по старости, предоставление которого может обуславливаться установленным стажем работы; его размер, соответствующий размеру пособия, которое такие трудящиеся могли бы получать в возрасте, обычно дающем право на получение пособия по старости, не должен уменьшаться, чтобы компенсировать возможное увеличение продолжительности выплаты; при исчислении размера этого пособия разница между фактическим возрастом выхода на пенсию и нормальным возрастом выхода на пенсию по старости может не включаться в стаж работы.

2) Положения подпункта 1) не распространяются:

а) на лиц, получающих пенсию по инвалидности или нетрудоспособности, степень инвалидности или нетрудоспособности которых по меньшей мере равна степени нетрудоспособности, необходимой для получения досрочного пособия в связи с отставкой;

б) на лиц, в отношении которых предусмотрена система выплаты пенсии в зависимости от профессии или других пособий по социальному обеспечению.

26. Пожилые трудящиеся, на которых не распространяются положения пунктов 24 и 25, должны иметь право на получение досрочного пособия по старости в течение установленного периода, предшествующего дате достижения ими нормального возраста выхода на пенсию по старости, при условии уменьшения размера периодически выплачиваемого пособия, которое они получили бы в этом возрасте.

27. В системах, в которых предоставление пособия по старости зависит от уплаты взносов или от периода трудовой деятельности, пожилые трудящиеся, имеющие установленный стаж работы, должны иметь право на получение пособия за выслугу лет.

28. Положения пунктов 26 и 27 настоящей Рекомендации могут не применяться в системах, в которых возраст выхода на пенсию по старости равен или менее 65 лет.

29. Трудоспособным пожилым трудящимся необходимо предоставлять возможность не обращаться за пособием по старости по достижении нормального возраста выхода на пенсию, например, или в целях выполнения всех необходимых условий стажа для получения пособия, или увеличения размера пособия, с учетом более пожилого возраста, и, при необходимости, выполнения дополнительной работы и внесения дополнительных взносов.

30. 1) Программы подготовки к выходу на пенсию должны осуществляться в годы, предшествующие завершению трудовой жизни, с учетом представительных организаций предпринимателей и трудящихся и других соответствующих органов. В этой связи необходимо принимать во внимание Конвенцию 1974 года об оплачиваемых отпусках.

2) Такие программы должны, в частности, позволять соответствующим лицам планировать свой выход на пенсию и приспособляться к новой обстановке, предоставляя им информацию относительно:

a) доходов и, в частности, пособия по старости, на получение которого они могут рассчитывать, обложения налогами пенсионеров и дополнительных предоставляемых им льгот, таких, как медицинская помощь, социальные услуги и сниженные расценки на определенные виды государственных услуг;

b) возможностей и условий продолжения трудовой деятельности, в частности, неполное рабочее время и возможности работать не по найму;

c) процесса индивидуального старения и мер, предотвращающих этот процесс, таких, как медицинские осмотры, физические упражнения и соответствующая диета;

d) использования свободного времени;

e) наличия возможностей обучения взрослых либо в целях преодоления отдельных трудностей выхода на пенсию, либо для поддержания или развития интересов и квалификаций.

V. Применение

31. Настоящая Рекомендация может осуществляться, при необходимости, поэтапно, посредством законодательства, коллективных договоров или иным способом, совместимым с национальной практикой и с учетом национальных экономических и социальных условий.

32. Необходимо принимать соответствующие меры с целью информации населения, в частности, работников служб профессиональной ориентации, профессиональной подготовки, трудоустройства и других соответствующих социальных служб, а также предпринимателей, трудящихся и их соответствующих организаций о проблемах, с которыми пожилые трудящиеся могут сталкиваться, в частности, в областях, указанных в пункте 5 настоящей Рекомендации, а также о желательности оказания им помощи в решении этих проблем.

33. Необходимо принимать меры, чтобы обеспечивать полное информирование пожилых трудящихся об их правах и возможностях и поощрять пользование этими правами и возможностями.