

Distr.: General  
22 July 2020  
Arabic  
Original: English



الدورة الخامسة والسبعون

البند 26 (ب) من جدول الأعمال المؤقت\*  
التنمية الاجتماعية: التنمية الاجتماعية،  
بما في ذلك المسائل ذات الصلة بالحالة  
الاجتماعية في العالم وبالشباب والمسنين  
والمعوقين والأسرة

## متابعة السنة الدولية لكبار السن: الجمعية العالمية الثانية للشيخوخة

### تقرير الأمين العام

موجز

يُقدّم هذا التقرير عملاً بقرار الجمعية العامة 125/74 بشأن متابعة الجمعية العالمية الثانية للشيخوخة. وهو يُقدّم تحليلاً لأثر شيخوخة السكان، ضمن اتجاهات عالمية أخرى، على مستقبل العمل. ويستكشف التقرير سبل ضمان الأمن الاقتصادي في سن الشيخوخة من خلال تسليط الضوء على التحديات والفرص على طريق تشجيع العمل في أوساط كبار السن. وهو أيضاً يستعرض مجموعة مختارة من الأعمال تظطلع بها منظومة الأمم المتحدة بشأن كبار السن في إطار تصديدها لجائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-19). ويختتم التقرير بتوصيات رئيسية كي تنظر فيها الجمعية العامة.



## أولا - مقدمة

- 1 - يُقدّم هذا التقرير عملاً بقرار الجمعية العامة 125/74 بشأن متابعة الجمعية العالمية الثانية للشيخوخة. وهو يتبع التقرير السابق للأمم العام (A/74/170 و A/74/170/Corr.1) بشأن الموضوع نفسه، الذي قدم استعراضاً عاماً لما أبلغت به الدول الأعضاء من سياسات وأولويات متعلقة بالشيخوخة في تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام 2030، وركز على المنظورات السياساتية المتعلقة بكبار السن في حالات الأزمات الطارئة.
- 2 - وشددت الجمعية العامة في قرارها 125/74، في جملة أمور، على الحاجة إلى كفالة مراعاة المسائل المتعلقة بكبار السن أثناء تنفيذ خطة عام 2030 حرصاً على ألا يترك أي أحد خلف الركب، بما في ذلك كبار السن. وبالإضافة إلى ذلك، شجعت الجمعية الدول الأعضاء على اعتماد وتنفيذ سياسات وتشريعات وأنظمة غير تمييزية، وعلى اتخاذ تدابير مناسبة لمنع التمييز ضد كبار السن في مجالات منها العمل والحماية الاجتماعية.
- 3 - وأقرت الدول الأعضاء بأهمية العمل اللائق لجميع الناس، بمن فيهم كبار السن، في إعلان مؤوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل، الذي اعتمد في عام 2019 في الدورة 108 لمؤتمر العمل الدولي، التي التزم فيها كل من الحكومات والعمال وأصحاب العمل بخارطة طريق من أجل اتباع نهج متمحور حول الإنسان إزاء مستقبل العمل، والحاجة إلى ضمان أن هذا الانتقال يساهم في التنمية المستدامة في أبعادها الاقتصادية والاجتماعية والبيئية في التنمية المستدامة (انظر A/73/918، المرفق).
- 4 - ويُقدّم الفرع الثاني من هذا التقرير تحليلاً لأثر شيخوخة السكان، ضمن اتجاهات عالمية أخرى، على واقع العمل في المستقبل. ويعرض التحليل المنظورات الحالية المتعلقة بالروابط بين شيخوخة السكان والتقدم الاقتصادي، ويبين المساهمات التي يقدمها كبار السن في الاقتصادات وكيف يمكن أن تجني الاقتصادات ثمار طول العمر.
- 5 - ويستكشف الفرع الثالث من التقرير سبل ضمان الأمن الاقتصادي في سن الشيخوخة بتسليط الضوء على التحديات والفرص التي ينطوي عليها تشجيع تشغيل كبار السن في الأعمال التي يختاروها بحرية، وبالتشديد على أهمية وجود نظم حماية اجتماعية ملائمة.
- 6 - ويستعرض الفرع الرابع مجموعة مختارة من الأعمال التي توضح بها منظومة الأمم المتحدة فيما يتعلق بكبار السن في إطار تصديها لجائحة كوفيد-19. ويُورد الفرع الخامس توصيات رئيسية كي تنظر فيها الجمعية العامة.

## ثانياً - شيخوخة السكان والحقائق المستقبلية لواقع العمل

### ألف - مستقبل العمل

- 7 - ما فتئ عالمنا يتغير من نواحٍ هامة، من خلال اتجاهات مثل العولمة، والتكنولوجيات الجديدة، وتساعد عدم المساواة على المستوى العالمي، والتحول الديمغرافية، وتغير المناخ، والتحديات الناجمة عن جائحة كوفيد-19 الحالية وعودتها المحتملة للظهور. ويعدّ حجم هذه التطورات وتأثيرها غير مسبوقين، وسيؤثران بشدة على المجتمعات والهياكل الاقتصادية والأفراد من جميع الأعمار. وتبرز الاتجاهات العالمية

السائدة حالياً ضرورة اغتنام الفرصة، وإطلاق العنان لطاقت كامنة جديدة، وتوفير استجابات موثوقة تؤدي إلى إحراز تقدم على طريق الرفاه والإدماج والمساواة والازدهار الاقتصادي والاستدامة البيئية<sup>(1)</sup>.

8 - وتكتسي قدرتنا على فهم الكيفية التي تؤثر بها مختلف الاتجاهات الناشئة في بعضها البعض كذلك أهمية محورية في الاستعداد لمستقبل العمل. فأوجه التقدم التكنولوجي، التي تُحدث الآن تغييرات جذرية في سوق العمل، عندما تُسخر بالقدر الكافي، يمكن أن تتيح لكبار السن التكيف بشكل أفضل مع سوق العمل، وذلك عن طريق زيادة المرونة، وتسهيل العمل عن بعد، وتمكين كبار السن من ذوي الإعاقة وإيجاد طرق جديدة لكفالة التعلم مدى الحياة. ومن جهة أخرى، سيزيد تغير المناخ من عدد وشدة حالات الطوارئ، التي يمكن أن يكون كبار السن أكثر ضعفاً في مواجهتها إذا لم تُطبّق السياسات الملائمة (انظر A/74/170 و A/74/170/Corr.1)، كما يتبين من جائحة كوفيد-19 الحالية.

9 - وقد كشفت أزمة كوفيد-19 الحالية عن أوجه عدم المساواة التي يشهدها ميدان العمل، حيث أظهر الارتفاع الشديد في معدلات البطالة والخصوم القسري أن أوجه عدم المساواة الموجودة مسبقاً هي التي تحدد كيف تسير أمور الفئات والأفراد أثناء الأزمات. فعلى سبيل المثال، وُضعت فئة العاملين في الاقتصاد غير الرسمي ضمن أكثر الفئات ضعفاً، واعترف بفئة كبار السن أيضاً كواحدة من أشد الفئات تضرراً من الجائحة في مجال العمل<sup>(2)</sup>. ويمكن لكبار السن، الذين يتعرضون لمخاطر الوفاة والمرض الشديد بدرجة أعلى بكثير من غيرهم ويستغرقون وقتاً أطول للتعافي بعد الإصابة بعدوى فيروس كوفيد-19، أن يشهدوا تفاقمًا في التحديات الاقتصادية التي تواجههم نتيجةً لهذه الجائحة. ومن ناحية أخرى، فقد دفعتنا جائحة كوفيد-19 في اتجاه مستقبل يقتضي إعادة النظر في سوق العمل وبتيح فرصة لتسخير الطاقات الكامنة في طول العمر وللاستفادة من مشاركة كبار السن في السير على طريق الانتعاش الاقتصادي.

## باء - الأثر الاقتصادي لشيخوخة السكان وزيادة طول العمر

10 - يعد النمو الذي شهدته فئة كبار السن في جميع بلدان العالم تقريباً من حيث حجمها ونسبتها من السكان شهادة على التقدم البشري. فبحلول عام 2050، سترتفع نسبة السكان البالغين من العمر 65 عاماً أو أكثر إلى 1 من كل 6 أشخاص في العالم، مقارنةً بنسبتهم في عام 2019، وهي 1 من كل 11 شخصاً. ويُتوقع أن تتضاعف نسبة السكان البالغين من العمر 65 عاماً أو أكثر في الفترة ما بين عامي 2019 و 2050 في بعض المناطق، منها شمال أفريقيا وغرب آسيا، ووسط وجنوب آسيا، وشرق وجنوب شرق آسيا، وأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي. أما في أوروبا وأمريكا الشمالية، فيمكن أن يبلغ عمر 1 من كل 4 أشخاص 65 سنة أو أكثر بحلول عام 2050<sup>(3)</sup>.

11 - وقد زاد متوسط العمر المتوقع عند الولادة في العالم بمقدار 7,7 سنوات بين الفترة 1990-1995 والفترة 2015-2020، ومن المتوقع أن يزداد بمقدار 4,5 سنوات إضافية بين الفترة 2015-2020 والفترة 2045-2050. ولئن كانت هذه الزيادة في طول العمر قد حدثت في جميع المناطق، فإن أفريقيا جنوب

(1) منظمة العمل الدولية، العمل من أجل مستقبل أكثر إشراقاً: اللجنة العالمية المعنية بمستقبل العمل (جنيف، 2019).

(2) United Nations, "Policy brief: the world of work and COVID-19", June 2020 (2)

(3) United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division, "World population prospects 2019: highlights – ten key findings", June 2019. Available at [https://population.un.org/wpp/Publications/Files/WPP2019\\_10KeyFindings.pdf](https://population.un.org/wpp/Publications/Files/WPP2019_10KeyFindings.pdf)

الصحراء الكبرى، التي كانت لديها أدنى معدلات العمر المتوقع في العالم في البداية، حققت أكبر معدلات الزيادة (11,4 سنة) في السنوات الثلاثين الماضية. ويتحسن البقاء على قيد الحياة بعد سن 65 عاماً أيضاً في معظم أنحاء العالم، وتشير التوقعات إلى أن هذه الزيادة ستؤثر على جميع البلدان في غضون العقود الثلاثة المقبلة. ويُتَوَقَّع للفجوة الحالية بين الجنسين في متوسط العمر المتوقع عند الولادة، التي تميل لصالح النساء اللاتي يعشن في المتوسط أكثر من الرجال بخمس سنوات، أن تضيق على مدى العقود الثلاثة المقبلة<sup>(4)</sup>.

12 - وسيؤثر تغيير التركيبة العمرية للسكان على المشاركة في القوى العاملة عموماً، ويمكن أيضاً أن يكون له أثر على النمو الاقتصادي كذلك. ويقتضي هذا الأثر وضع سياسات وبرامج ذات رؤية مستقبلية تراعي ديناميات السكان الحالية والمستقبلية وتدمجها. وفي الوقت الذي يبحث فيه صناع السياسات عن سبل لمعالجة أثر شيخوخة السكان على مستويات المعيشة واستدامة البرامج العامة، فإنهم يعتمدون عادةً على نموذج سائد يُستخدَم في حساب التدفقات الاقتصادية على أساس العمر. ويصف هذا النموذج تدفق الموارد عبر الزمن وعبر الأجيال ويفترض أن الأفراد يعيشون في بداية حياتهم ونهايتها فترات طويلة من الإعاقة، يعتمدون فيها على الموارد التي ينتجها عمل البالغين الذين هم في سن العمل. وفي هذا النموذج، يُصنَّف كبار السن على أنهم معالون، حيث يفترض أن كل من بلغ عمره الزمني 60 أو 65 سنة أو تجاوزها يستهلك موارد أكثر من تلك التي ينتجها عن طريق عمله<sup>(5)</sup>.

13 - ونتيجةً لذلك، غالباً ما تُصوَّر شيخوخة السكان وكأنها تحدّ يعترض طريق التقدم الاقتصادي واستدامة الإنفاق العام، ويُصوَّر كبار السن وكأنهم عبء اقتصادي. ويقال أن شيخوخة السكان ستزيد نفقات الصحة والحماية الاجتماعية وخطط الرعاية الطويلة الأجل بشكل لا رجعة فيه، وستخفض في الوقت نفسه عدد البالغين الذين هم في سن العمل. غير أن هذه التحليلات تستند إلى صورة ثابتة لما تنسم به الشيخوخة من خصائص، وتستند كذلك إلى افتراضات مبنية على معدلات المشاركة الحالية في القوى العاملة. والواقع أن نمذجة مشاركة كبار السن والنساء بمعدلات أعلى تشير إلى أن ارتفاع هذه المعدلات يمكن أن يكون له أثر إيجابي كبير على توقعات النمو الاقتصادي الحالية<sup>(6)</sup>.

14 - وبالإضافة إلى ذلك، كثيراً ما يكون العمر الزمني وحده أساساً ضعيفاً لقياس مستوى الإعاقة بين السكان، لأن كبار السن متنوعون جداً من ناحية الأنشطة الاقتصادية، بما في ذلك من حيث المشاركة في القوى العاملة. وعلاوة على ذلك، ليس كل شخص في سن العمل التقليدي يشارك فعلياً في القوى العاملة، وبعض هؤلاء يكون معالاً من الناحية الاقتصادية. وقد اقتُرحت عدة مقاييس بديلة، مثل معدل إعالة المسنين المتوقع، من أجل تحسين المقاييس الديمغرافية التقليدية لشيخوخة السكان عن طريق مراعاة تنوع القدرات وسمات الإعاقة في جميع الأعمار<sup>(7)</sup>.

(4) *World Population Ageing 2019: Highlights* (منشورات الأمم المتحدة، رقم المبيع E.20.XIII.5).

(5) المرجع نفسه.

(6) انظر: Economic and Social Commission for Asia and the Pacific *Ageing and its economic implications*, (2020/01) (Bangkok, 2020) social development policy paper No. 2020/01.

(7) *World Population Ageing 2019: Highlights*

15 - ولئن كانت شيخوخة السكان تسير في مسار لا يمكن أن يُعكس، فإن عواقبها الاقتصادية لا تكون مقدرةً سلفاً إذا اعتُمدت السياسات المناسبة. فقد سلط مصرف التنمية الآسيوي، في تقرير حديث، الضوء على أن تغيير الخصائص العمرية والتعليمية للقوى العاملة يفتح أمام اقتصادات المنطقة العديد من الأبواب للاستفادة من التحول الديمغرافي. ومع تنفيذ استثمارات كبيرة في التحصيل التعليمي في شتى أنحاء منطقة آسيا والمحيط الهادئ، يُتوقع أن تشهد غالبية الاقتصادات زيادات في رأس مالها البشري، حتى مع مضي سكانها في طريق الشيخوخة<sup>(8)</sup>.

16 - وعلى نطاق بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، من شأن إعطاء العاملين من كبار السن أفضل فرص العمل أن يرفع نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي بنسبة 19 في المائة على مدى العقود الثلاثة المقبلة<sup>(9)</sup>. ففي عام 2018، ساهم الأشخاص البالغون من العمر 50 سنة أو أكثر في اقتصاد الولايات المتحدة بنشاط اقتصادي قيمته 8,3 تريليون دولار، أي ما يعادل 40 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي للولايات المتحدة الأمريكية. ويعادل أثر النشاط الاقتصادي الذي يحفزه السكان البالغون من العمر 50 عاماً أو أكثر على الناتج المحلي الإجمالي ثالث أكبر اقتصاد في العالم، بعد الولايات المتحدة والصين. فهو يدعم 88,6 مليون وظيفة، ويُقدَّر أن ترتفع هذه الأرقام عندما يبدأ جيل الألفية في الولايات المتحدة في الانضمام إلى فئة البالغين من العمر 50 عاماً أو أكثر في غضون عشر سنوات تقريباً<sup>(10)</sup>.

17 - وينبغي فهم القوى العاملة العالمية المتعددة الأجيال التي تتشكل حالياً، ليس فقط من منظور أخلاقي واجتماعي، بل أيضاً باعتبارها جانباً اقتصادياً يمكن أن يسهم في المجتمع ككل<sup>(11)</sup>. وإذ تحتفل الأمم المتحدة بالذكرى السنوية الخامسة والسبعين لتأسيسها، فإن سلسلة الإحاطات السنوية الثالثة عشرة المشتركة بين رابطة المتقاعدين الأمريكية والأمم المتحدة بشأن الشيخوخة العالمية تضمنت مبادرة مشتركة بين الرابطة ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والمنتدى الاقتصادي العالمي لتحديد وتبادل ممارسات القوى العاملة المتعددة الأجيال الشاملة للجميع، تسمى مبادرة "العيش والتعلم والكسب لفترة أطول"<sup>(12)</sup>. وقد أشركت تلك المبادرة أرباب العمل العالميين في وضع رؤى تستند إلى حلقات العمل والزيارات الميدانية ودراسات الحالة الإفرادية. وعرض الحدث النتائج الأولية للمبادرة، وسلط الضوء على جدوى تكوين قوى عاملة متعددة الأجيال والاستثمار فيها، وكذلك على أثر التنوع العمري وشمول الجميع على الاقتصاد والأعمال التجارية ونمو الموظفين ورضاهم<sup>(13)</sup>.

18 - واستناداً إلى الرؤى المستقاة من النتائج الأولية، فإن أرباب العمل الذين لديهم قوى عاملة شاملة لجميع الفئات العمرية يتمتعون بقدرة أكبر على الصمود ويكونون في وضع أفضل يؤهلهم لتحقيق نجاح أكبر

(8) Asian Development Bank *Asian Economic Integration Report 2019-2020: Demographic change*, (8) *productivity and the role of technology* (Manila, 2019)

(9) OECD, "Ageing and Employment Policies". (<https://www.oecd.org/els/emp/ageingandemploymentpolicies.htm>) (9) (تم الاطلاع عليه في 12 حزيران/يونيه 2020).

(10) AARP and The Economist Intelligence Unit, "The Longevity Economy Outlook", 2019

(11) ILO and International Organization of Employers *Changing business and opportunities for employers' and business organizations* (Geneva, 2019)

(12) AARP, "Living, Learning and Earning Longer", 2020

(13) United Nations, "2020 AARP-United Nations briefing series (12 February 2020)", 3 March 2020

في بيئة تنافسية<sup>(14)</sup>. وأصبح مديرو الشركات التنفيذيون يفهمون القوى العاملة المتعددة الأجيال ويقدرّون قيمتها أكثر فأكثر، كما يتضح من دراسة استقصائية حديثة شملت أكثر من 1 700 شركة عالمية ووجدت أن نسبة 86 في المائة من المشمولين بتلك الدراسة أشاروا إلى القوى العاملة المتعددة الأجيال باعتبارها عنصرا ذا قيمة كبيرة في نجاح منظماتهم ونموها. غير أن دراسة استقصائية عالمية للأعمال التجارية في عدة قطاعات بينت أن 8 في المائة فقط من سياسات التنوع والإدماج التي تطبقها الشركات تشمل العمر<sup>(15)</sup>.

19 - وبالإضافة إلى أن إدراك قيمة الخبرة المتراكمة التي اكتسبها كبار السن طوال دورة حياتهم ووضع السياسات المناسبة لتسخير تلك الطاقات الكامنة يعزز إشراكهم في أماكن العمل، فهو أيضا يمثل فرصة أمام أصحاب الأعمال الحرة من كبار السن. وحسبما يفيد مرصد الأعمال الحرة في العالم، فإن أصحاب الأعمال الذين تتراوح أعمارهم بين 50 و 80 عاما يشكلون نسبة كبيرة من جميع أصحاب الأعمال ويميلون إلى تأسيس مشاريع تجارية بمعدل يماثل معدل أصحاب الأعمال الأصغر سنا (الذين تتراوح أعمارهم بين 18 عاما و 29 عاما) أو يزيد عنه.

20 - وأكثر من 90 في المائة من الأعمال الحرة التي لا تزال في مرحلة مبكرة<sup>(16)</sup>، والتي ينتمي أصحابها لمختلف الفئات العمرية، توفر فرص عمل لأقل من 5 أشخاص<sup>(17)</sup>. ويزيد قليلا احتمال قيام أصحاب الأعمال من كبار السن (الذين تتراوح أعمارهم بين 65 عاما و 80 عاما) بتوظيف 5 أشخاص أو أكثر، بينما يزيد قليلا احتمال قيام أصحاب الأعمال الأصغر سنا، في المتوسط، بإدارة مؤسسات تجارية عديمة الموظفين<sup>(18)</sup>. وبينما يُنسب القيام بمشاريع اجتماعية عادةً للشباب، فإن النتائج التي توصل إليها مرصد الأعمال الحرة في العالم تشير إلى أن احتمال قيام الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 65 و 80 عاما بمشاريع اجتماعية يزيد قليلا عن احتمال أن يقوم بهذه المشاريع أصحاب الأعمال المنتمون للفئات العمرية الثلاثة التي تشمل البالغين من العمر ما بين 18 سنة و 29 سنة، وما بين 30 سنة و 49 سنة، وما بين 50 سنة و 64 سنة. وبالمقارنة بأصحاب الأعمال الحرة المنتمين للفئات العمرية الثلاثة الأخيرة، يقل احتمال قيام أصحاب الأعمال من كبار السن بإيقاف نشاطهم بسبب التحديات المتعلقة بالربحية والحصول على التمويل<sup>(19)</sup>. وعادةً ما يمتلك العاملون من كبار السن شبكات أفضل وقدرة أكبر على تقييم المخاطر، وهو ما يمكن أن يساعدهم على أن يكونوا من أصحاب الأعمال الناجحين. وأيا كان السبب الذي يدفع كبار السن إلى تأسيس الأعمال التجارية، فإنهم يؤدون دورا حيويا في الاقتصاد، ومن المهم أن تعترف بهم الحكومات كأصول وأن تعمل على نطاق جميع القطاعات من أجل إطلاق العنان للطاقات الكامنة فيهم.

(14) AARP “Insights from Global Companies on the Multigenerational Workforce”, 2020 (14)  
(<https://www.aarpinternational.org/File%20Library/LLEL/AARP-Global-Workforce-Infographic.pdf>)

(15) PwC “18th Annual CEO Survey”, January 2015

(16) حسبما يفيد مرصد الأعمال الحرة في العالم، فإن المرحلة المبكرة للأعمال الحرة هي المرحلة التي تجمع بين المرحلة السابقة لتأسيس شركة جديدة (الأعمال الحرة الوليدة) والمرحلة التي تعقب مباشرة تأسيس شركة جديدة (امتلاك شركة جديدة وإدارتها).

(17) Thomas Schottand others, *GEM Special Report on Senior Entrepreneurship* (London, 2017)

(18) حسبما يفيد مرصد الأعمال الحرة في العالم، لا توفر المؤسسات التجارية العديمة الموظفين فرص عمل لأي شخص غير صاحبها.

(19) Schott and others *GEM Special Report on Senior Entrepreneurship*

## جيم - الاتجاهات المتعلقة بمشاركة كبار السن في القوى العاملة

21 - أصبح أثر شيخوخة السكان ظاهراً بالفعل في اتجاهات المشاركة في القوى العاملة، حيث تُظهر البيانات أن معدلات العمل بين كبار السن على المستوى العالمي قد زادت في العقود الأخيرة. وكما هو مبين في الشكل الأول، فقد زادت نسبة مشاركة الأشخاص البالغين من العمر 65 عاماً وأكثر في القوى العاملة، ومن المقدر أن يستمر هذا الاتجاه التصاعدي بوتيرة أسرع في المستقبل القريب. وستستمر الزيادة في مشاركة العمال البالغين من العمر 55 عاماً أو أكثر في القوى العاملة رغم أن المعدل العام للمشاركة في القوى العاملة في العالم سينخفض في العقود المقبلة<sup>(20)</sup>. ويمكن أن يؤدي الأثر السلبي المحتمل لجائحة كوفيد-19 على الاقتصاد العالمي إلى تغيير كبير في اتجاهات المشاركة في القوى العاملة المبينة في هذا الفرع.

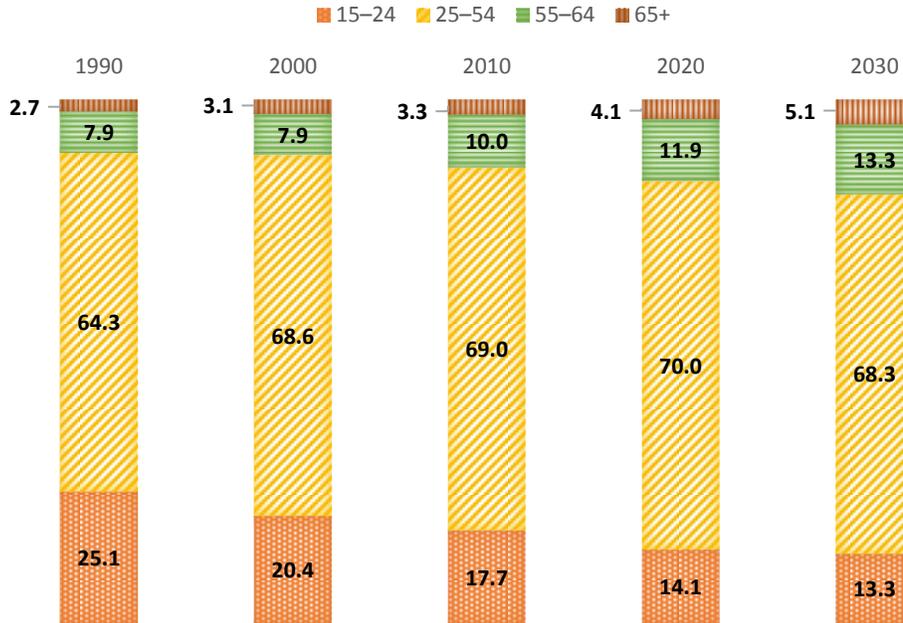
22 - وفي بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، زادت مشاركة الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 55 و 64 عاماً في القوى العاملة بمقدار 8 نقاط مئوية في العقد الماضي، حيث ارتفعت من 56 في المائة في عام 2008 إلى 64 في المائة في المتوسط في عام 2018. وفي بعض البلدان، مثل إيطاليا وليتوانيا وهنغاريا وهولندا، بلغت الزيادة في مشاركة هذه الفئة العمرية 18 نقطة مئوية. وزادت أيضاً مشاركة الأشخاص البالغين من العمر 65 عاماً أو أكثر في القوى العاملة في هذه الفترة في معظم بلدان المنظمة، وإن كانت زيادة أكثر تواضعاً. وهذه المكاسب مدفوعة أساساً بالزيادات التي حدثت في سن التقاعد المتوسط<sup>(21)</sup>.

(20) ILO, "What about seniors? A quick analysis of the situation of older persons in the labour market", May 2018 ([https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms\\_629567.pdf](https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_629567.pdf))

(21) OECD, *Working Better with Age, Ageing and Employment Policies* (Paris, 2019)

الشكل الأول  
توزيع القوى العاملة في العالم حسب الفئة العمرية، 1990-2030

(النسبة المئوية)



المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية (ILOSTAT)، "المشاركة في القوى العاملة حسب الجنس والعمر: التقديرات المنمجة لمنظمة العمل الدولية، تموز/يوليه 2019".

23 - وتخفي الزيادة في مشاركة العمال البالغين من العمر 55 سنة فما فوق في القوى العاملة على الصعيد العالمي تباينات كبيرة يتعين على الدول الأعضاء أن تأخذها في الاعتبار عند اعتماد سياسات ترمي إلى تعزيز مشاركة كبار السن في سوق العمل. وتبين البيانات على الصعيد الإقليمي أن الزيادات تعود أساساً إلى آسيا والمحيط الهادئ والأمريكتين وأوروبا وآسيا الوسطى، أي المناطق التي توجد فيها نسبة أكبر من كبار السن<sup>(22)</sup>. ويكشف تصنيف البيانات أيضاً عن أثر نوع الجنس ومستوى دخل البلد على اتجاهات المشاركة في القوى العاملة بين العمال الذين تبلغ أعمارهم 55 سنة فما فوق بين عامي 1990 و 2030، كما هو مبين في الشكلين الثاني والثالث.

24 - وتدفع البلدان المرتفعة الدخل والبلدان ذات الدخل المتوسط الأعلى بالزيادة العامة في معدل المشاركة في القوى العاملة بين كبار السن الذين تتراوح أعمارهم بين 55 و 64 سنة، ويُقدر أن يستمر ذلك. ومع ذلك، يبين تصنيف البيانات على أساس الجنس أن في حين يُتوقع أن تشهد نسب مشاركة المرأة زيادات حادة في كلا السياقين، فإن نسب مشاركة الرجل في البلدان ذات الدخل المتوسط الأعلى ستشهد انخفاضاً من حوالي 71,8 في المائة في عام 1990 إلى ما يقدر بـ 68,5 في المائة في عام 2030. وتشير التقديرات إلى أن معدل المشاركة في القوى العاملة في جميع بلدان مجموعات الدخل الأخرى بين عامي 1990 و 2030 سينخفض بالنسبة للفئات العمرية 55-64 انخفاضاً طفيفاً بالنسبة لكل من الرجال والنساء،

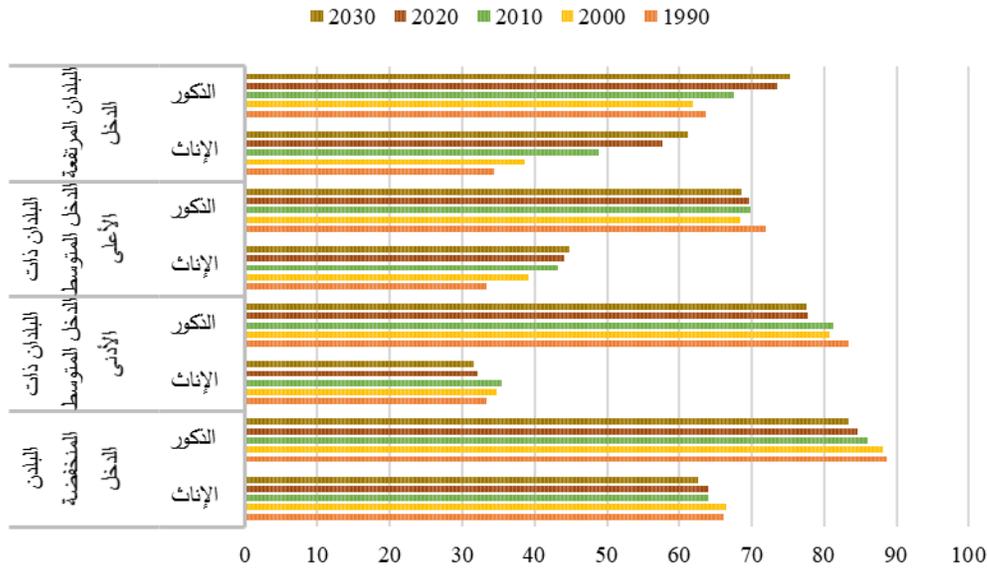
(22) ILO, "What about seniors?".

وإن كان أقل وضوحاً بالنسبة للنساء. فعلى سبيل المثال، بلغ عدد الرجال الذين شاركوا في القوى العاملة 88,7 في المائة في البلدان المنخفضة الدخل و 83,3 في المائة في بلدان الدخل المتوسط الأدنى في عام 1990، ومن المتوقع أن تنخفض تلك المعدلات لتصبح 83,3 و 77,5 في المائة، على التوالي، بحلول عام 2030. وستتخفف نسبة مشاركة النساء في البلدان المنخفضة الدخل من 66,1 في المائة في عام 1990 إلى ما يقدر بـ 62,5 في المائة في عام 2030. وفي بلدان الدخل المتوسط الأدنى، ستتخفف النسبة من 33,2 في المائة إلى 31,6 في المائة في الفترة الزمنية نفسها بالنسبة للمرأة (انظر الشكل الثاني).

الشكل الثاني

معدلات المشاركة في القوى العاملة حسب الجنس ومستويات دخل البلدان، 1990-2030، بالنسبة للفتة العمرية 55-64

(النسبة المئوية)



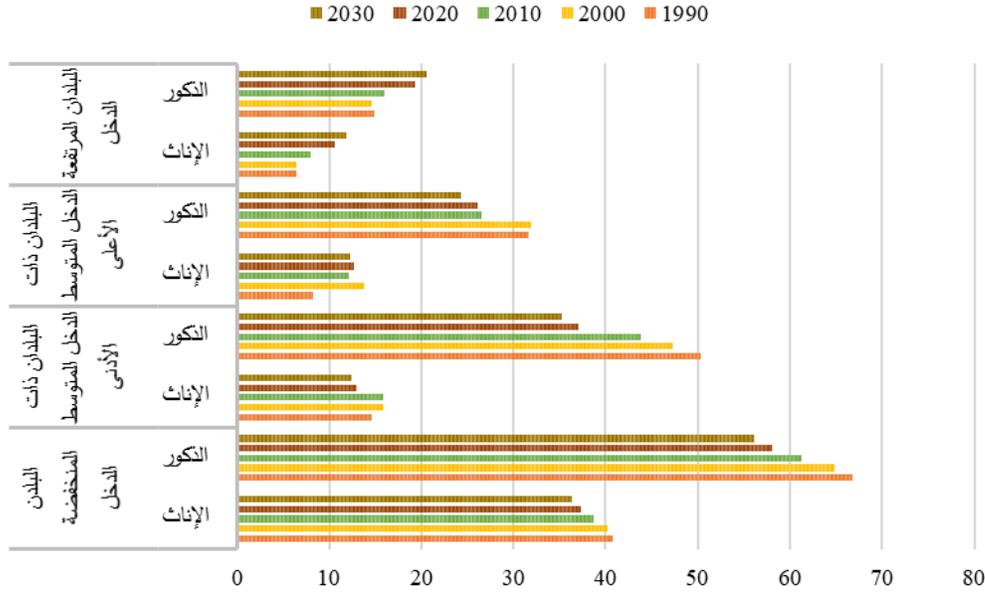
المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية ILOSTAT، "معدل المشاركة في القوى العاملة حسب الجنس والعمر: التقديرات المنمذجة لمنظمة العمل الدولية، تموز/يوليه 2019".

25 - وبالنسبة للرجال والنساء البالغين من العمر 65 سنة فما فوق، تبين البيانات المصنفة حسب فئة الدخل القطرية والجنس أن في حين أن معدل مشاركة كل من النساء والرجال في القوى العاملة قد ارتفع، وأن من المتوقع أن يستمر هذا الاتجاه التصاعدي حتى عام 2030 في البلدان المرتفعة الدخل، فإن المشاركة في القوى العاملة في جميع فئات الدخل في البلدان الأخرى ستتخفف، باستثناء مشاركة النساء في البلدان ذات الدخل المتوسط الأعلى. وكما هو الحال بالنسبة للفتة العمرية 55-64، فإن هذا الانخفاض سيكون أقل وضوحاً بالنسبة للنساء بشكل عام (انظر الشكل الثالث). وعلى الرغم من الزيادات في نسب مشاركة النساء المسنات، فإن معدل مشاركة الأشخاص الذين يبلغون 55 سنة أو أكثر في القوى العاملة عموماً يقل باستمرار وبشكل ملحوظ بالنسبة للنساء عن الرجال في جميع فئات الدخل في البلدان بين عامي 1990 و 2030، بسبب استمرار العوائق الجنسانية التي تحول دون وصول المرأة إلى أسواق العمل.

## الشكل الثالث

معدلات المشاركة في القوى العاملة حسب الجنس ومستويات دخل البلدان، 1990-2030، بالنسبة للفتة العمرية التي تزيد عن 65 عاماً

(النسبة المئوية)



المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية ILOSTAT، "معدل المشاركة في القوى العاملة حسب الجنس والعمر: التقديرات المنمذجة لمنظمة العمل الدولية، تموز/يوليه 2019".

26 - ولا يزال عمل العديد من كبار السن غير معترف به بسبب أدائهم أعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر. وبالإضافة إلى ذلك، ينخرط الكثيرون في الاقتصاد غير الرسمي الذي لا يزال يؤدي دوراً هاماً في سوق العمل العالمية. وفي حين أن الطابع غير الرسمي أكثر انتشاراً في بيئات البلدان النامية، فهو موجود في جميع البلدان بصرف النظر عن مستوى التنمية الاجتماعية والاقتصادية. وفي عام 2018، كان حوالي بليونين من الأشخاص يعملون في القطاع غير الرسمي، وهم يمثلون 61,2 في المائة من السكان العاملين على الصعيد العالمي<sup>(23)</sup>.

27 - ويختلف مستوى العمالة غير الرسمية اختلافاً كبيراً على مدى الحياة. ويعمل ثلاثة من كل أربعة أشخاص مسنين (77,9 في المائة) بشكل غير رسمي على المستوى العالمي. وغالباً ما لا يكون دخول الاقتصاد غير الرسمي اختيارياً، بل هو نتيجة لانعدام الفرص في الاقتصاد الرسمي وغياب وسائل كسب العيش الأخرى، حيث يتعين على كبار السن أن يعملوا حتى سن متقدمة من الشيخوخة لإعالة أنفسهم وأسرهم نظراً لعدم كفاية الاستحقاقات التي تقدمها نظم المعاشات التقاعدية أو لانعدام تلك النظم<sup>(24)</sup>.

(23) ILO, *Women and men in the informal economy: a statistical picture (third edition)* (Geneva, 2018)

(24) المرجع نفسه.

28 - وتتفاوت نسبة العمالة غير الرسمية بالنسبة للأشخاص الذين تبلغ أعمارهم 65 سنة فما فوق باختلاف المناطق. ويبين الجدول الوارد أدناه، الذي يعرض حصة العمالة غير الرسمية للأشخاص البالغين من العمر 65 سنة أو أكثر في خمس مناطق رئيسية، أن الغالبية العظمى من عمالة كبار السن في أفريقيا (96,0 في المائة) عمالة غير رسمية. ومن المرجح أيضا أن تكون عمالة كبار السن غير رسمية في آسيا والمحيط الهادئ (86,3 في المائة) والدول العربية (71,7 في المائة). ويتسم نصف فرص العمل للمسنين تقريبا بالطابع غير الرسمي في الأمريكتين (54,4 في المائة) وأوروبا وآسيا الوسطى (40,8 في المائة).

### حصة العمالة غير الرسمية للأشخاص الذين تبلغ أعمارهم 65 سنة فما فوق بحسب الجنس والمنطقة

(النسبة المئوية)

المنطقة	المجموع	الرجال	النساء	الفجوة الجنسانية
أفريقيا	96,0	94,7	97,9	3,2
الأمريكتان	54,4	55,5	52,2	(3,3)
الدول العربية	71,7	68,1	91,6	23,5
آسيا والمحيط الهادئ	86,3	86,5	85,9	(0,7)
أوروبا ووسط آسيا	40,8	44,3	36,2	(8,1)

المصدر: منظمة العمل الدولية، *Women and men in the informal economy: a statistical picture (third edition)*، (Geneva, 2018), table C.3.

29 - وعندما تُصنَّف حصة كبار السن في العمالة غير الرسمية حسب الجنس، تبين الفجوة بين الجنسين أن معدلات العمالة غير الرسمية في صفوف الرجال المسنين أعلى من معدلاتها في صفوف النساء المسنات في جميع أنحاء العالم، باستثناء أفريقيا والدول العربية حيث أن المسنات أكثر عرضة للعمالة غير الرسمية. وعلى الرغم من أن الوظائف غير الرسمية قد توفر بعض السمات الجذابة مثل فرصة العمل بالقرب من المنزل وبشكل أكثر مرونة، فإن الحاجة الاقتصادية غالبا ما تكون محركا قويا لعمالة النساء. وقد يؤدي انخفاض مستويات التعليم أو انخفاض فرص الحصول عليه، والقوانين التمييزية القائمة على أساس الجنس والأدوار الجنسانية التقليدية وانتهاك حقوق الملكية، والتمييز القائم على نوع الجنس أو الحالة الزوجية في الحصول على الموارد المالية، إلى الحد من فرص النساء المسنات في العمل في القطاع الرسمي، ولا سيما في البلدان ذات الدخل المنخفض والبلدان ذات الدخل المتوسط الأدنى<sup>(25)</sup>. وإزاء خلفية عدم المساواة بين الجنسين، أضرت الاضطرابات الهائلة في سوق العمل التي تسببت فيها جائحة كوفيد-19 بعمال القطاع غير الرسمي بشكل خاص، وإن كانت قد أضرت بجميع فئات العمال. وقد أفادت منظمة العمل الدولية أن الفجوة بين الجنسين في نسبة العمال غير الرسميين في القطاعات التي تضررت بشدة هي فجوة أكبر بكثير، حيث بلغت نسبة النساء العاملات بصورة غير رسمية في تلك القطاعات 42 في المائة في بداية الأزمة،

Vivian Malta and others, "Informality and gender gaps going hand in hand", International Monetary Fund (25) .working paper, May 2019

مقارنة بنسبة 32 في المائة من الرجال. وفي الوقت نفسه، فإن العبء المتزايد للرعاية غير المدفوعة الأجر الناتج عن الأزمة يضر بالمرأة أكثر من الرجل<sup>(26)</sup>.

30 - وتظهر أوجه القصور في مجال العمل اللائق بشكل أكبر في الاقتصاد غير الرسمي. وتبين الأدلة المتاحة أن سوء ظروف الصحة والسلامة المهنيين يسود الاقتصاد غير الرسمي، ويقترن بتكاليف اجتماعية واقتصادية باهظة. وتكشف المؤشرات الجديدة للعمل غير الرسمي أن غياب السياسات الفعالة، ينتقل الضعف الذي يعانيه العاملون في الاقتصاد غير الرسمي إلى أسرهم أيضاً، ولا سيما الأطفال وكبار السن، الذين يعيشون بصورة غير متناسبة في الأسر المعيشية العاملة في الاقتصاد غير الرسمي في البلدان النامية<sup>(27)</sup>.

### ثالثاً - الأمن الاقتصادي لكبار السن

#### ألف - التنوع لدى كبار السن

31 - يتطلب تسخير شيخوخة السكان لتحقيق التقدم الاقتصادي مساهمة الافتراضات والصور النمطية المتعلقة بالشيخوخة. ومن العناصر الأساسية في هذا الصدد الاعتراف بأن التنوع سمة مميزة للشيخوخة، وبالتالي إدراج هذا الوجه من أوجه عدم التجانس في السياسات العامة، بما فيها سياسات العمالة وسوق العمل. ويلاحظ عدم تجانس المسنين من حيث الاحتياجات والقدرات والتفضيلات والحالة الصحية والاقتصادية، من بين عوامل أخرى، مما يشير إلى أن تعدد أوجه الاستجابة لشيخوخة السكان وطول العمر يمثل شرطاً لنجاحها.

32 - وتعتبر أشكال التمييز المتقاطعة التي يعاني منها الأشخاص في جميع مراحل حياتهم، بما في ذلك الجنس والإعاقة، أمراً حاسماً في فهم ما تتطوي عليه الشيخوخة. فالنساء المسنات، على سبيل المثال، يواجهن احتياجات وتحديات متميزة يجب أن تتم معالجتها على مستوى السياسات. ويتصل أحد أكثر الشواغل إلحاحاً بالنسبة للمسنات بوضعهن الاجتماعي والاقتصادي. وتشكل الآثار التراكمية للتمييز القائم على نوع الجنس طوال فترة الحياة عوائق رئيسية أمام تحقيق أمن الدخل في سن الشيخوخة.

33 - ويسبب عدد من العوامل، منها عدم المساواة في فرص الحصول على التعليم والرعاية الصحية وفرص الدخل والموارد، فإن النساء أكثر عرضة للفقر في سن الشيخوخة من الرجال. فالتغطية القانونية للمعاشات التقاعدية للمرأة (64,1 في المائة)، على سبيل المثال، أقل من التغطية لمجموع السكان، مما يعكس إلى حد كبير انخفاض معدلات مشاركة المرأة في سوق العمل، وعدم تناسب عدد النساء في العمالة غير الرسمية، فضلاً عن قصر وتقطع فترات العمل بسبب مسؤوليات الرعاية غير المدفوعة الأجر المقدمة للأطفال وغيرهم من أفراد الأسرة<sup>(28)</sup>. واستناداً إلى دراسة أجرتها مجموعة البنك الدولي في عام 2019 في 190 اقتصاداً، فإن القوانين التمييزية لا تزال تهدد التوازن بين العمل والحياة الشخصية للمرأة

ILO, "ILO Monitor: COVID-19 and the world of work – updated estimates and analysis", 5th (26) edition, 30 June 2020. Available at [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_749399.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_749399.pdf)

OECD and ILO, *Tackling Vulnerability in the Informal Economy* (Paris, 2019). (27)

.ILO, *Social protection for older persons: policy trends and statistics 2017-2019* (Geneva, 2018). (28)

وتطورها الوظيفي. وعند قياس القوانين والأنظمة الرسمية التي تحكم قدرة المرأة على العمل أو امتلاك المشاريع التجارية، يتبين أن المرأة لا تتمتع إلا بثلاثة أرباع الحقوق القانونية الممنوحة للرجل في المتوسط. وعلى الرغم من التحسن الذي طرأ في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، فإن المرأة لا تتمتع إلا بنصف الحقوق القانونية التي يتمتع بها الرجل<sup>(29)</sup>.

34 - ويقل فهم الاحتياجات والمخاطر التي يواجهها كبار السن ذوو الإعاقة، سواء كانوا من الأشخاص ذوي الإعاقة المسنين أو من كبار السن الذين يصابون بإعاقة في وقت لاحق من حياتهم، فضلاً عن التحديات التي يواجهونها في الحصول على المساعدة، وهي غالباً ما تظل دون معالجة. ويستعري تقرير حديث قدمته المقررة الخاصة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (A/74/186) الانتباه إلى مسائل العزلة الاجتماعية والاستبعاد والفقر والإيذاء التي يعاني منها كبار السن ذوو الإعاقة، والتي يمكن أن تزداد حدة في أوقات الأزمات، مثل جائحة كوفيد-19. وفي حين أن عدة حكومات اتخذت تدابير تلزم أرباب العمل بإدخال تعديلات معقولة لإدماج العمال ذوي الإعاقة، فقد لا ينطبق هذا الشرط بالضرورة على العمال المسنين الذين يعانون من نقص لا يفي بمعايير الإعاقة في القدرات الذاتية والقدرات الوظيفية (انظر A/AC.278/2020/CRP.3). وتؤدي الإقامة في بيئات هشة تتسم بضعف البنية التحتية وعدم إمكانية الحصول على الخدمات الأساسية إلى تفاقم أوجه الحرمان التي يعاني منها كبار السن. ومن المهم أيضاً الاعتراف بالحالات التي تتزايد فيها أوجه عدم المساواة خلال كامل مراحل الحياة. وكثيراً ما تتضاعف في سن الشيخوخة أوجه الحرمان التي تعاني منها فئات مثل العمال المهاجرين والعمال المنزليين والعمال المنتمين لأقليات عرقية.

35 - وفي مجال العمل، يقتضي الاعتراف بالتنوع لدى كبار السن وضع نظم تدعم كبار السن غير القادرين على العمل أو الذين يختارون عدم العمل، وتمكين الآخرين الذين يستطيعون العمل ويرغبون في ذلك في الوقت نفسه. وفي إطار هذه النظم، يستطيع كبار السن استكشاف المراحل الانتقالية المستقبلية متحررين من الخوف وانعدام الأمن. ويتطلب مستقبل العمل وجود نظام حماية اجتماعية قوي وسريع الاستجابة يستند إلى مبادئ التضامن وتقاسم المخاطر، حيث يوفر الدعم لتلبية احتياجات الناس على مدى دورة الحياة<sup>(30)</sup>.

## باء - إزالة الحواجز التي تحول دون الحصول على العمل اللائق

36 - قد يختار كبار السن العمل بعد سن التقاعد لأسباب مختلفة. وفي بعض الحالات، قد يرغب كبار السن في مواصلة العمل لأنه جزء لا يتجزأ من حياتهم أو وسيلة للمشاركة في مجتمعاتهم. وفي حالات أخرى، يكون العمل ضرورة لضمان حد أدنى من الدخل لكبار السن الذين لا يملكون وسائل دعم أخرى، لا سيما في غياب نظم حماية اجتماعية توفر تغطية عالية واستحقاقات كافية.

37 - وأياً كان الحال، ولكي يظل كبار السن نشطين اقتصادياً، يجب أن تزيل السياسات العوائق التي تحول دون مشاركتهم في سوق العمل مع حماية حقهم في حرية اختيار الاستمرار في العمل، وأن توفر لهم

(29) البنك الدولي "المرأة وأنشطة الأعمال والقانون 2020" (واشنطن العاصمة - 2020).

(30) منظمة العمل الدولية، العمل من أجل مستقبل أكثر إشراقاً: اللجنة العالمية المعنية بمستقبل العمل.

فرصاً لإطالة أمد قابليتهم للتوظيف. وتتعدد العوائق التي تحول دون مشاركة كبار السن في العمالة مشاركة كاملة، وهي تعكس المواقف والتشريعات ومؤسسات العمل<sup>(31)</sup>.

38 - وبعدّ التمييز على أساس السن أحد العوائق الرئيسية التي يواجهها كبار السن في سوق العمل. ويتجلى التمييز على أساس السن في العمالة في شكل ممارسات فردية أو مؤسسية أو منهجية أو هيكلية تمييزية إزاء المسنين. ويؤدي وجود عدة متغيرات مثل نوع الجنس والإعاقة في الوقت نفسه إلى تفاقم التمييز على أساس السن في العمل (انظر A/AC.278/2020/CRP.3). وكما ورد في خطة عمل مدريد الدولية للشيخوخة، التي صدرت عام 2002، فإن القضاء على التمييز على أساس السن أمر بالغ الأهمية لتمكين كبار السن من المساهمة بنشاط في الاقتصاد ومن ضمان رفاههم.

39 - ومن الأمثلة على التمييز الذي يعاني منه كبار السن في العمل عدم المساواة في أحكام وشروط العمالة، أو عدم توافر فرص الترقية والتطوير المهني، أو التمييز في الحصول على مزيد من التدريب والتعليم، أو ممارسة الضغط عليهم لدفعهم إلى التقاعد. وفي مجال التوظيف، يمكن أن يفضل أصحاب العمل توظيف العمال الأصغر سناً الذين يمتلكون سيرة ذاتية مماثلة، مما قد يؤدي إلى امتداد فترات البطالة بين كبار السن، مع ما يترتب على ذلك من آثار سلبية إضافية على حياتهم المهنية (المرجع نفسه). ويحدث التمييز ضد المسنين أيضاً في مجال العلاقات بين الأشخاص في أماكن العمل، حيث يتعرض كبار السن في كثير من الأحيان للنكات أو الملاحظات التي تمس بالمسنين، وللمعاملة المتسمة بعدم الاحترام من جانب أرباب العمل أو الزملاء أو الزبائن بسبب أعمارهم<sup>(32)</sup>. وهذه القائمة ليست بأي حال من الأحوال شاملة، بل هي أمثلة على المظاهر المحتملة للتمييز على أساس السن على مستوى التجارب الشخصية.

40 - وعلى غرار جميع أشكال التحيز الراسخ والواسع النطاق، فإن للتمييز ضد المسنين آثار حقيقية وقابلة للقياس على رفاه الأفراد وعلى الاقتصاد. وقد أظهرت دراسة حديثة أجريت في الولايات المتحدة من أجل استكشاف التكاليف الاقتصادية للتمييز على أساس السن في أماكن العمل أن في عام 2018، تم التخلي عن إمكانية رفع الناتج المحلي الإجمالي بما يزيد عن 5 في المائة (850 بليون دولار) بسبب عدم منح العمال الأكبر سناً الذين تبلغ أعمارهم 50 عاماً فما فوق فرصة البقاء ضمن القوى العاملة أو الانضمام إليها من جديد، أو تغيير وظائفهم أو الترقى داخل الشركات التي يعملون فيها<sup>(33)</sup>.

41 - وينبغي أن تفسح المواقف التمييزية المجال أمام خطاب جديد، يبرز الإسهامات التي يقدمها كبار السن بالفعل لمجتمعاتنا، ويفضح القوالب النمطية التي تصور كبار السن على أنهم أقل إنتاجية أو غير قادرين على التعلم والتكيف مع التكنولوجيات الجديدة. وقد يكون ذلك ضاراً بشكل خاص في السياقات التي تكتسب فيها هذه التكنولوجيات أهمية أكبر، كما هو الحال في السياق الحالي لجائحة كوفيد-19. والتدابير التي تتصدى للتمييز على أساس السن، بما فيها السياسات والتشريعات وحملات التوعية العامة، هي تدابير

(31) مؤتمر العمل الدولي، قرار بشأن العمالة والحماية الاجتماعية في السياق الديمغرافي الجديد، تم اعتماده في 19 حزيران/يونيه 2013.

(32) Justyna Stypińska and Pirjo Nikander, "Ageism and age discrimination in the labour market: a macrostructural perspective", in *Contemporary Perspectives on Ageism*, Liat Ayalon and Clemens Tesch-Römer, eds., International Perspectives on Ageing series, vol. 19 (Cham, Switzerland, Springer, 2018).

(33) AARP and the Economist Intelligence Unit, "Economic Impact of Age Discrimination", (2019).

حاسمة لإزالة العوائق التي تعترض سبيل توظيف العمال المسنين وترقيتهم وتدريبهم والاحتفاظ بفعاليتهم<sup>(34)</sup>. ويمكن أيضاً لوضع التشريعات الأقوى المتعلقة بالتنوع ولتوسيع نطاق حقوق الإعاقة أن يؤدي إلى الحماية من التمييز القائم على أسباب مقاطعة، مثل السن والإعاقة والجنس، في توظيف العمال المسنين<sup>(35)</sup>.

42 - ومن العوائق الأخرى التي تحول دون مشاركة كبار السن في القوى العاملة أسواق العمل التي لا توفر المرونة التي من شأنها أن تفيد كبار السن. ويمكن أن يؤدي عرض ترتيبات عمل مرنة وبوقت جزئي، وهي ترتيبات تحظى بتقدير كبير من قبل العمال الأكبر سناً، فضلاً عن استغلال إمكانات التقنيات الرقمية الجديدة، بما فيها الروبوتات والذكاء الاصطناعي لدعم التوظيف بين كبار السن، إلى تحفيز العمال الأكبر سناً على إطالة أمد حياتهم العملية. وفي حين تغلغت تكنولوجيات المعلومات والاتصالات في جميع مناحي الحياة الاقتصادية والاجتماعية للبلدان المتقدمة النمو والبلدان النامية على السواء، لا تزال الفجوات الرقمية تحول دون تحقيق تكنولوجيات المعلومات والاتصالات لإمكاناتها الإنمائية الكاملة، لا سيما في أقل البلدان نمواً (انظر A/75/62-E/2020/11). وإذ سلط المنتدى القمة العالمية لمجتمع المعلومات الضوء في عام 2020 على أهمية كبار السن باعتبارها موضوعاً شاملاً لعدة قطاعات، فقد كرس المنتدى لأول مرة مساراً خاصاً لكبار السن وتكنولوجيات المعلومات والاتصالات. وبالتعاون مع أصحاب المصلحة المعنيين، سيتناول هذا المسار الجديد دور تكنولوجيات المعلومات والاتصالات في مكافحة التمييز على أساس السن في أماكن العمل، والتمكين من التمتع بمزيد من الصحة أثناء الشيخوخة، وبناء مدن أكثر ذكاءً، وضمان الإدماج المالي لكبار السن، ودعم الملايين من مقدمي الرعاية في جميع أنحاء العالم، وفي الشمول الرقمي عبر الأجيال لتمكين عقد التمتع بالصحة في مرحلة الشيخوخة 2020-2030.

43 - وحين ينظر صناع السياسات في إدخال تغييرات على سن التقاعد، ينبغي أن تقرّ التدابير بالتنوع الذي يميز الشيخوخة وأن تجسده. وبالنظر إلى اتساع الفجوة في متوسط العمر المتوقع حسب الوضع الاجتماعي - الاقتصادي، فإن الإصلاحات المدخلة على نظم الضمان الاجتماعي، والموجهة نحو تغيير أعمار التقاعد، ينبغي أن تراعي تأثير التفاوتات الاجتماعية الاقتصادية على متوسط العمر المتوقع والحالة الصحية للفرد، وأن تكفل حصول غير القادرين مواصلة العمل على معاشات تقاعدية كافية.

44 - وبتزايد الاعتراف بين الدول الأعضاء بأن التحولات الديمغرافية والتعقيد المتزايد لمستقبل العمل يتطلبان وجود سكان قابلين للتكيف وقادرين على الصمود، فضلاً عن نظام للتعليم مدى الحياة يتيح لكبار السن فرصاً من أجل تعزيز قدرتهم على التكيف والصمود. ويُطبّق التعلم مدى الحياة نهجاً شاملاً في التعليم والتدريب، من خلال إتاحة فرص الحصول على التعليم الرسمي وغير الرسمي للجميع في مراحل الحياة كافة، من التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة حتى مرحلة تعليم الكبار. ومن الممكن أن يؤدي عدم توفر إمكانية الحصول على فرص التدريب لكبار السن إلى عرقلة قدرتهم على مواصلة العمل أو العثور على عمل جديد، حيث إن العديد من المهارات أصبح متقادماً في سوق العمل السريع التغير، بينما يتنامى الطلب على اكتساب المهارات وتجديدها وتعزيزها<sup>(36)</sup>. وإلى جانب أثر التعلم مدى الحياة على إمكانية توظيف كبار السن، فإن المشاركة في هذه الفرص تتيح العديد من الفوائد الاجتماعية الأخرى، سواء على مستوى الفرد

(34) OECD, *Working Better with Age: Ageing and Employment Policies*

(35) Andrew Scott, "The long, good life: longer, more productive lives will mean big changes to the old rules of ageing", *Finance and Development*, vol. 57, No. 1 (March 2020)

(36) منظمة العمل الدولية، العمل من أجل مستقبل أكثر إشراقاً: اللجنة العالمية المعنية بمستقبل العمل.

أو المجتمع المحلي، ومنها تحسين صحتهم النفسية وتطوير شبكات اجتماعية جديدة والشعور بالرضا وغير ذلك.

45 - وعلى الرغم من قلة المعلومات المتعلقة بالعمال الذين تبلغ أعمارهم 65 سنة فما فوق، فقد لوحظت بعض الاتجاهات الإيجابية في نظم التعلّم المخصصة للعمال الأكبر سناً. ففي الاتحاد الأوروبي، على سبيل المثال، ارتفع متوسط معدل تعلّم الكبار وتعليمهم في القطاع غير الرسمي المتصل بالعمل في فئة البالغين من العمر ما بين 25 و 64 سنة بنسبة 37 في المائة، في حين أن بالنسبة لفئة البالغين من العمر ما بين 55 و 64 سنة، بلغ معدل تلك الزيادة 71 في المائة<sup>(37)</sup>. وهذه الاختلافات راجعة بشكل شبه حصري إلى تحسين فرص الحصول على تعليم الكبار الذي يدعمه أرباب العمل، ولا سيما بالنسبة للعمال المسنين. غير أن هذا لا ينبغي أن يحجب حقيقة أن معدلات المشاركة في تعلّم وتعليم الكبار المتصلين بالعمل في كثير من بلدان الاتحاد الأوروبي لا تزال منخفضة، ولا سيما بالنسبة لكبار السن الذين يشغلون وظائف لا تتيح سوى فرصاً ضئيلة للتعلّم أثناء العمل<sup>(38)</sup>.

46 - ولا يكفي التمويل المخصص لتعلّم الكبار وتعليمهم. فاستناداً إلى ردود على استقصاءات قدمها 159 بلداً، أفاد أقل من ثلث البلدان بأن الإنفاق على تعلّم الكبار وتعليمهم قد زاد كنسبة من ميزانية التعليم منذ عام 2015، حيث أبلغ ما نسبته 17 في المائة عن انخفاض في الإنفاق، بينما أبلغ 41 في المائة عن عدم إحراز أي تقدم. ويشكل الافتقار إلى اعتمادات مناسبة عائقاً رئيسياً لا بد من معالجته. ويتعين الاسترشاد لدى وضع جدول أعمال الحد من عدم المساواة بتحليل مستقبل العمل والنظر في إعادة تنشيط العقد الاجتماعي ليعتبر الحق في التعلّم مدى الحياة على أنه حجر زاوية<sup>(39)</sup>.

47 - كما أن مشاركة كبار السن في أعمال غير مأمونة ومنخفضة الإنتاجية أو في العمالة غير الرسمية تشكل عائقاً أمام العمل اللائق (انظر [A/AC.278/2020/CRP.3](#)). ويمكن أيضاً أن تشكل أعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر، التي تؤديها المرأة في كثير من الأحيان، عائقاً أمام مشاركة العمال المسنين في سوق العمل الرسمية. ووفقاً لبيانات تتعلق بالمملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية، فإن الأشخاص البالغين من العمر 50 عاماً فأكثر الذين يقدمون الرعاية لمدة 10 ساعات أو أكثر كل أسبوع هم أكثر عرضة للخروج من العمالة الرسمية. وعلاوة على ذلك، يتزايد عدد الساعات المخصصة للعمل في مجال الرعاية مع تزايد عمر مقدم الرعاية<sup>(40)</sup>.

48 - ويتطلب تشجيع إدماج كبار السن في مستجدات واقع العمل وتسخير الفرصة التي يتيحها تزايد طول العمر من واضعي السياسات معالجة جميع هذه الحواجز مباشرة. وستتوقف هذه السياسات على مستوى نظم الحماية الاجتماعية وتوافرها، وعلى إمكانية الحصول على الرعاية الصحية وغيرها من الخدمات العامة، وعلى هياكل سوق العمل في كل بلد من البلدان.

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO), *4th Global Report on Adult Learning and Education* (Hamburg, Germany, UNESCO Institute for Lifelong Learning, 2019)

(38) المرجع نفسه.

(39) المرجع نفسه.

Alison Dixley, Rachel Boughey and Alison Herrington, "Informal carers and employment: summary report of a systematic review", United Kingdom, Department for Work and Pensions (London, 2019)

## جيم - تحسين فرص الحصول على الحماية الاجتماعية

49 - تشكل نظم الحماية الاجتماعية الشاملة للجميع الأساس للإدماج الاجتماعي والازدهار الاقتصادي، وهي عوامل رئيسية في ضمان حصول كبار السن، ولا سيما أشدهم حرماناً، على حد أدنى من الدخل الكافي على الأقل في شكل معاشات تقاعدية قائمة على الاشتراكات أو غير قائمة على الاشتراكات، وخدمات رئيسية مثل الرعاية الصحية والرعاية الطويلة الأجل<sup>(41)</sup>. وعلى الأخص، تؤدي الحدود الدنيا للحماية الاجتماعية المحددة على الصعيد الوطني دوراً رئيسياً في كفالة مستوى أساسي على الأقل من الضمان الاجتماعي للجميع<sup>(42)</sup>. ويعني التنوع الكبير بين كبار السن أن على الرغم من أن الكثيرين سيتمكنون من مواصلة العمل بعد سن التقاعد وسيكونون على استعداد لذلك، فلن يكون هذا الخيار متاحاً للعديد من كبار المتقدمين في السن.

50 - ومن الأهمية بمكان أن يتم اعتماد منظور شامل لكامل مسار الحياة في الحماية الاجتماعية، يتمتع في ظله الأشخاص بالحماية من جميع المراحل الانتقالية طوال حياتهم، بما في ذلك مرحلة الطفولة، أو الإعاقة أو الأمومة أو البطالة أو الشيخوخة<sup>(43)</sup>. وحيثما يطبق هذا النهج إزاء الحماية الاجتماعية، يكون من الأرجح أن يبلغ الأفراد الشيخوخة في ظروف أفضل من حيث الأمن الاقتصادي والصحة والإدماج الاجتماعي.

51 - وعلى الرغم من أن المناقشات حول الحماية الاجتماعية في سياق شيخوخة السكان غالباً ما تدور حول الاستدامة المالية لنظم المعاشات التقاعدية، فمن المهم إعادة التأكيد على أن هذه التدابير تركز على صكوك حقوق الإنسان وأنها أساسية للأمن الاقتصادي في سن الشيخوخة. والحق في الضمان الاجتماعي مكرس في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وكذلك في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. وقد اعتمدت منظمة العمل الدولية العديد من معايير الضمان الاجتماعي على الصعيد الدولي، وهي تقدم إرشادات عملية للبلدان بشأن كيفية إعمال الحق في الضمان الاجتماعي، والهدف الأساسي منها هو تحقيق شمولية الحماية لجميع المسنين عالمياً.

52 - وتعدّ معاشات الشيخوخة أكثر أشكال الحماية الاجتماعية شيوعاً في جميع أنحاء العالم، حيث يحصل ما نسبته 68 في المائة من الأشخاص الذين تجاوزوا سن التقاعد على معاش تقاعدي. وقد أحرز تقدم كبير في توسيع نطاق التغطية بنظم المعاشات التقاعدية في العقود الأخيرة، وذلك بسبب منها استحداث معاشات تقاعدية شاملة. وارتفع عدد البلدان ذات التغطية الفعلية العالية<sup>(44)</sup> من 34 بلداً في عام 2000 إلى 53 بلداً في الفترة 2015-2017. وعلاوة على ذلك، فإن عدد البلدان التي لا تغطي المعاشات التقاعدية فيها سوى نسبة 20 في المائة أو أقل من كبار السن انخفض من 73 بلداً في عام 2000 إلى 51 بلداً في الفترة 2015-2017. وتشير هذه البيانات إلى وجود اتجاه إيجابي في التغطية القانونية والفعلية. بيد أن من

(41) تقرير الجمعية العالمية الثانية للشيخوخة، مدريد، 8-12 نيسان/أبريل 2002 (منشورات الأمم المتحدة، رقم المبيع A.02/IV.4)، الفصل أولاً، القرار 1، المرفقان الأول والثاني؛ منظمة العمل الدولية، التقرير العالمي للحماية الاجتماعية 2019/2017: حماية اجتماعية شاملة لتحقيق أهداف التنمية المستدامة (جنيف، 2017).

(42) على النحو المبين في المقصد 1-3 من مقاصد أهداف التنمية المستدامة وتوصية منظمة العمل الدولية بشأن الحدود الدنيا للحماية الاجتماعية، 2012 (رقم 202).

(43) Help Age International, "Why social pensions? Achieving income security for all in older age" (2020)

(44) للاطلاع على تعريف للتغطية الفعلية، انظر منظمة العمل الدولية، التقرير العالمي للحماية الاجتماعية 2019/2017، المرفق الثاني.

المهم الإشارة إلى استمرار وجود اختلافات إقليمية حادة. ففي حين أن معدلات التغطية في البلدان المرتفعة الدخل تقارب 100 في المائة، فإنها تبلغ في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى وفي جنوب آسيا، على سبيل المثال، 22,7 في المائة و 23,6 في المائة، على التوالي<sup>(45)</sup>.

53 - وتتجه الجهود الحالية المبذولة في البلدان النامية عموماً نحو توسيع نطاق التغطية لتشمل العاملين في الاقتصاد غير الرسمي، بينما تميل المناقشات المتعلقة بالمعاشات التقاعدية في البلدان المرتفعة الدخل وبلدان الشريحة العليا من الدخل المتوسط إلى التركيز على كفاءة الاستدامة المالية في سياق شيخوخة السكان. وفي الوقت نفسه، يظل مستوى استحقاقات المعاشات التقاعدية لكبار السن مسألة رئيسية في العديد من البلدان على جميع مستويات التنمية، حيث إن بعض المعاشات التقاعدية لا يمكنه إخراج كبار السن من دائرة الفقر.

54 - وينبغي تصميم نظم المعاشات التقاعدية بحيث توفر الحماية الكافية للجميع من خلال آليات تمويل مستدامة ومنصفة تقوم على التضامن، مع إيلاء اهتمام خاص لمراعاة المنظور الجنساني وإدماج الفئات المحرومة. وتحقق بلدان كثيرة هذا الهدف بالجمع بين الضمان الاجتماعي والمعاشات التقاعدية الممولة من الضرائب. ويجب أن تدرك نظم الحماية الاجتماعية أن أوجه عدم المساواة التي يعاني منها كبار السن طوال حياتهم يمكن أن تحول دون حصولهم على معاشات تقاعدية كافية. وتتيح كفاءة التغطية الشاملة بالمعاشات التقاعدية بمستويات كافية للعمال الذين تجاوزوا سن التقاعد تخفيض مدة العمل أو التوقف عنه إذا رغبوا في ذلك، مع تقادي وقوعهم في الفقر أثناء الشيخوخة أو تخفيف حدته وضمان أمن الدخل<sup>(46)</sup>.

55 - وسيتيح ضمان استعادة الجميع من الرعاية الصحية المنصفة طوال فترة الحياة، بما فيها الوقاية من الأمراض وعلاجها وإعادة التأهيل، تعزيز التمتع بالصحة في مرحلة الشيخوخة وتحسين النتائج الصحية أثناءها. ونتيجة لذلك، يمكن تخفيف عبء الأمراض غير المعدية حتى يتسنى العيش في سن الشيخوخة في صحة أفضل، ولكي يمكن للمسنين أن يواصلوا نشاطهم مدة أطول. وستصبح خدمات الرعاية طويلة الأجل بالغة الأهمية في ظل شيخوخة السكان، بيد أن نظم الحماية الاجتماعية التي لديها خطط تركز على هذه الاحتياجات قليلة العدد، كما إن صناعات السياسات يتجاهلون إلى حد كبير خدمات الرعاية طويلة الأجل في البلدان الأقل نمواً والأكثر تقدماً على السواء<sup>(47)</sup>.

56 - وقد أبرزت أزمة كوفيد-19 أهمية إنشاء نظم قوية للحماية الاجتماعية تدعم وتعزز قدرة جميع السكان على الصمود. ولئن تم كشف المخاطر المرتبطة بنظم الحماية الاجتماعية غير الكافية وغير الملائمة في جميع أنحاء العالم، فإن مكامن الضعف تلك تطال بصورة خاصة البلدان الأقل نمواً. وينبغي أن يتخذ صناعات السياسات أيضاً، لدى تصميمهم الاستجابة الفورية لحالة الطوارئ الناجمة عن جائحة كوفيد-19، منظوراً طويل الأجل وأن يضعوا استراتيجيات تعزز نظم الحماية الاجتماعية وحالة التأهب للأزمات، وذلك بسبل منها اتخاذ تدابير تدعم الانتقال التدريجي من الاقتصاد غير الرسمي إلى الاقتصاد الرسمي<sup>(48)</sup>.

(45) منظمة العمل الدولية، التقرير العالمي للحماية الاجتماعية 2019/2017.

(46) منظمة العمل الدولية، العمل من أجل مستقبل أكثر إشراقاً: اللجنة العالمية المعنية بمستقبل العمل.

(47) منظمة العمل الدولية، التقرير العالمي للحماية الاجتماعية 2019/2017.

(48) منظمة العمل الدولية "استجابات الحماية الاجتماعية لجائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-19) في البلدان النامية: تعزيز القدرة على الصمود من خلال بناء الحماية الاجتماعية الشاملة"، أيار/مايو 2020، و "أزمة كوفيد-19 والاقتصاد غير المنظم: الاستجابات

## رابعاً - مستجدات التقدم الذي أحرزته منظومة الأمم المتحدة في معالجة مسألة كبار السن في سياق جائحة كوفيد-19

57 - أدت جائحة كوفيد-19 إلى تفاقم أوجه عدم المساواة وأشكال التمييز والتحديات القائمة التي تواجهها فئات اجتماعية معينة. وقد أطلق مكتبي التنفيذ سلسلة من الموجزات السياسية لوضع تصور لكيفية قيام المجتمع الدولي بتقديم استجابة فعالة ومنسقة لجائحة كوفيد-19، مع التركيز على الفئات ذات الأولوية. وفي 1 أيار/مايو 2020، صدر الموجز السياسي المتعلق بتأثير فيروس كوفيد-19 على كبار السن، فسلط الضوء على مجموعة من المخاطر والتحديات الخاصة التي تواجه كبار السن، والكثير منها ليس جديداً. ومنذ وقت طويل، لا يزال كبار السن خاضعين لحماية غير كافية لحقوق الإنسان الواجبة لهم، كما يستمر تجاهلهم في السياسات والبرامج الوطنية، مما يسهم، إلى جانب غياب إطار قانوني مخصص متفق عليه دولياً، في ضعف كبار السن، وربما أسهم في الاستجابات لأزمة كوفيد-19، التي كانت أحياناً غير كافية.

58 - ويدعو الموجز السياسي المذكور إلى بناء أطر قانونية أقوى على الصعيدين الوطني والدولي لحماية حقوق الإنسان الواجبة لكبار السن، وذلك بوسائل منها تسريع وتيرة الجهود التي يبذلها الفريق العامل المفتوح العضوية المعني بالشيخوخة من أجل تحديد مقترحات لوضع صك قانوني دولي لتعزيز وحماية حقوق كبار السن وكرامتهم. ويوصي الموجز كذلك بأن يعتمد المجتمع الدولي على دعم منظومة الأمم المتحدة، تشبهاً مع إطار الأمم المتحدة للاستجابة للآثار الاجتماعية - الاقتصادية لجائحة كوفيد-19، وخطة الاستجابة الإنسانية العالمية لها. وقد أيد ما مجموعه 146 من الدول الأعضاء في الأمم المتحدة بقوة النداء الداعي إلى تعزيز الاستجابات القائمة على أساس احترام حقوق كبار السن وكرامتهم في التصدي للجائحة، فضلاً عن تشجيع التضامن العالمي<sup>(49)</sup>. وعلاوة على ذلك، صدرت رسالة مفتوحة مشتركة من أكثر من 100 منظمة غير حكومية تدعو إلى المضي في التشجيع على أن تشمل أعمال منظومة الأمم المتحدة كبار السن على جميع المستويات<sup>(50)</sup>.

59 - ورحب الفريق غير الرسمي المشترك بين الوكالات المعني بالشيخوخة بعضوية مكتب تنسيق الأنشطة الإنمائية، الذي يتولى تنسيق وإدارة نظام المنسقين المقيمين. وأصدر أعضاء الفريق مجموعة من الإرشادات التقنية، فضلاً عن موجزات سياسية بشأن جائحة كوفيد-19 وكبار السن، وهي متاحة على الإنترنت<sup>(51)</sup>.

الفورية والتحديات السياسية"، أيار/مايو 2020. انظر أيضاً منصة منظمة العمل الدولية بشأن استجابة الحماية الاجتماعية لجائحة كوفيد-19، المتاحة على الموقع <https://www.social-protection.org/gimi/ShowWiki.action?id=62&lang=EN>.

(49) "بيان صادر دعماً للموجز السياسي الذي أعده الأمين العام بشأن أثر جائحة كوفيد-19 على كبار السن"، 11 أيار/مايو 2020. متاح على الموقع <https://www.un.org/development/desa/ageing/uncategorized/2020/05/140-member-states-support-the-sg-policy-brief-on-covid19-and-older-persons/>.

(50) "رسالة مشتركة موجهة إلى الأمين العام من منظمات المجتمع المدني ترحب فيها بموجزه السياسي المتعلق بأثر جائحة كوفيد-19 على كبار السن"، 2 حزيران/يونيه 2020. متاحة على الموقع <https://www.helpage.org/newsroom/latest-news/ngos-call-on-un-secretarygeneral-to-set-out-plan-to-strengthen-recognition-and-inclusion-of-older-people-within-un-system/>.

(51) انظر <https://www.un.org/development/desa/ageing/covid19.html>.

## خامسا - الاستنتاجات والتوصيات

60 - ستكون للاتجاهات الناشئة، بما فيها شيخوخة السكان، آثار عميقة على كل جانب من جوانب حياة الأفراد والمجتمعات المحلية وعلى الحياة على الصعيدين الوطني والدولي، حيث سيتطور كل جانب من جوانب البشرية، بما في ذلك الجوانب الاجتماعية والاقتصادية<sup>(52)</sup>. ويمكن أن تسخر الإجراءات السياسية الحاسمة للاتجاهات الناشئة في سبيل إعادة تصميم وتحسين مجتمعاتنا المحلية وحياة الأفراد العملية. وفي وقت يشهد استمرار أوجه عدم المساواة، فإن عدم قيام صنّاع السياسات بمعالجة هذه التغيرات العالمية أو اتخاذ إجراءات بشأنها، ستكون له آثار عميقة على طبيعة العمل ومستقبله، وعلى مكانة الإنسان وكرامته فيه، على النحو المعترف به في إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل.

61 - ومن الأهمية بمكان أن يكون مستقبل العمل شاملا للجميع من أجل تحقيق تنمية مستدامة تضع حدا للفقر ولا تترك أحدا خلف الركب. ويتطلب جني ثمار طول مدة الخدمة من أجل التنمية المستدامة بجميع أبعادها اعتماد سياسات قائمة على الأدلة تتضمن توسيع نطاق طول مدة الخدمة وإعادة النظر في هياكل العمل السلوكية والتشريعية والمؤسسية القائمة. فالهياكل المجتمعية والسياسات الأساسية الحالية، التي تدعم الافتراضات القائمة منذ أمد طويل، والتي ترى أن الحياة مكونة من ثلاث مراحل، هي التعليم بدوام كامل، ثم العمل المتواصل، يليه التقاعد الكامل، لا تتماشى مع واقع شيخوخة السكان وتزايد طول العمر<sup>(53)</sup>. ويمكن للسياسات، بل ينبغي لها، أن تؤدي دورا هاما في تشكيل مستقبل العمل لنهج يشمل جميع مراحل الحياة. وفي حين أن تلك العملية تتم بالتدرج وأنها تستمر بالفعل لسنوات عديدة، فإن التغييرات الهامشية قد لا تكون كافية، إذ يشير البعض إلى احتمال أن يكون من اللازم إصلاح السياسات الحالية من أجل التمكين من بناء مستقبل للعمل يركز على الإنسان<sup>(54)</sup>.

62 - وينبغي أن تدعم الاستجابات السياسية الشاملة نهجا أوسع نطاقا يمتد طوال الحياة، يعزز جودة العيش في جميع مراحل العمر ويضمن الفوائد المرتبطة بطول مدة الخدمة. وسيُتعين على البلدان أن تستعرض مفهوم شيخوخة السكان وأن تحدد ملامح الشيخوخة، بحيث تتحول من تصوير كبار السن على أنهم فئة متجانسة ومن النظر إلى شيخوخة السكان على أنها عبء على المجتمعات، إلى نظرة استشرافية تقدر المساهمات الاجتماعية والاقتصادية لكبار السن، وتبني إمكانات السكان المسنين كأساس للتنمية في المستقبل. وعلى ضوء هذا المسار في التفكير والعمل بشأن الشيخوخة، فإن السياسات والمبادرات الدائمة التطور ستكفل الازدهار الاقتصادي والتماسك الاجتماعي، وستمكن كبار السن من السعي إلى تحقيق فرص التنمية الكاملة لإمكاناتهم، بما في ذلك العمل المرضي والمنتج ما داموا راغبين في ذلك وقادرين عليه.

63 - وقد ترغب الدول الأعضاء في القيام بما يلي:

(52) تقرير الجمعية العالمية الثانية للشيخوخة، مدريد، 8-12 نيسان/أبريل 2002 (منشورات الأمم المتحدة، رقم المبيع A/02/IV.4)، الفصل أولاً، القرار 1، المرفق الثاني.

(53) Lynda Gratton and Andrew Scott, *The 100-Year Life: Living and Working in an Age of Longevity* (London, Bloomsbury, 2016).

(54) OECD, "The future of work: OECD employment outlook 2019 – highlights, (2019).

- (أ) ضمان كفاية نظم الحماية الاجتماعية، بما فيها إمكانية الحصول على الحماية الطويلة الأجل والرعاية الصحية العادلة والشاملة، واتباع منظور شامل لكامل مسار الحياة؛
- (ب) تحقيق الأمن الاقتصادي في سن الشيخوخة، ومعالجة الآثار السلبية للتمييز وأوجه عدم المساواة التي يعاني منها كبار السن طوال حياتهم، ولا سيما النساء منهم؛
- (ج) تمكين الأشخاص من بلوغ الشيخوخة في ظروف اقتصادية أفضل من خلال دعم الانتقال من العمل غير الرسمي إلى العمل الرسمي، وكذلك التقدير المناسب لما يقدمونه من مساهمات اقتصادية في العمل غير المدفوع الأجر في مجال الرعاية؛
- (د) اتخاذ تدابير لمكافحة التمييز القائم على أساس السن وتصحيح القوالب النمطية الضارة في مجال العمالة وفي أوساط أرباب العمل وفي المجتمع ككل، من قبيل وضع التشريعات والقيام بحملات التوعية العامة؛
- (هـ) إنشاء وتعزيز نظام فعال للتعليم مدى الحياة يمكّن الأفراد من اكتساب المهارات ورفع مستواها وإعادة اكتسابها أو اكتساب مهارات أخرى طوال حياتهم؛
- (و) توفير حوافز لتشجيع أرباب العمل على الاحتفاظ بالمسنين من عمالهم وعلى توظيف عمال مسنين جدد، وتشجيع الممارسات الجيدة في إدارة وتسخير قوى عاملة متنوعة من حيث السن؛
- (ز) تشجيع مزاوله مهن أطول مدة وأكثر إرضاءً، بوسائل منها توفير ترتيبات عمل تتسم بالمرونة وتتيح العمل بدوام جزئي، واستغلال طاقات التكنولوجيات الجديدة، وتكييف الوظائف وأماكن العمل لتيسير استبقاء العمال المسنين ذوي الإعاقة وتوظيفهم؛
- (ح) تشجيع العمل الحر في أوساط كبار السن وتقديم الدعم لرواد الأعمال التجارية المسنين.