

Проект
Рекомендаций Межпарламентской ассамблеи
государств — участников
Содружества Независимых Государств

**ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ
ПОЛИТИКИ В ОТНОШЕНИИ РАБОТНИКОВ
(ТРУДЯЩИХСЯ) СТАРШЕГО ПОКОЛЕНИЯ**

Заседание Постоянной комиссии по социальной
политике и правам человека
Санкт–Петербург 10 октября 2025 года



Выработка подхода к разработке проекта Рекомендаций

По итогам работы в 2024 году Рабочая группа ВКП* пришла к заключению, что **государственная политика в отношении граждан старшего поколения** является правовым институтом, имеющим с учётом многих сфер регулирования жизнедеятельности различных категорий граждан **межотраслевой и комплексный характер.**

Данный характер субъекта общественных отношений ограничивает возможность выработки практически значимых предложений в рамках рекомендаций и **предполагает разработку проекта кодифицированного акта модельного законодательства**

**В состав Рабочей группы вошли представители членских организаций ВКП, объединяющей восемь национальных профсоюзных центров стран СНГ и двадцать международных отраслевых организаций профсоюзов*

Правовые основы и принципы Рекомендаций

определены в ключевых документах Содружества, закрепляющих право пожилых людей на труд и активное участие в жизни общества.



Хартия пожилых людей СНГ

право на труд
пожилых людей



Конвенция СНГ о правах человека

обеспечение возможности деятельно участвовать в жизни общества и
вносить в неё свой посильный вклад



Хартия социальных прав и гарантий граждан

Совершенствование мер социальной политики должно опираться на
принципы социальной справедливости, равенства прав,
межпоколенческой солидарности и социального партнёрства

Корректировка наименования проекта Рекомендаций

В ходе работы над проектом Рекомендаций в 2025 году Рабочая группа ВКП пришла к выводу о необходимости конкретизации и уточнения субъекта регулирования и вида реализуемой политики, что стало основой для корректировки наименования проекта Рекомендаций:

Было:

«Основные направления государственной политики в отношении граждан старшего поколения в государствах - участниках СНГ»

Стало:

«Основные направления **социальной** политики в отношении **работников (трудящихся)** старшего поколения»

Актуальность

Необходимость согласованной и комплексной социальной политики возрастает в условиях современных вызовов, требующих особого подхода к работникам старшего поколения, в условиях дефицита квалифицированного труда.



**Эпидемиологические
Угрозы**



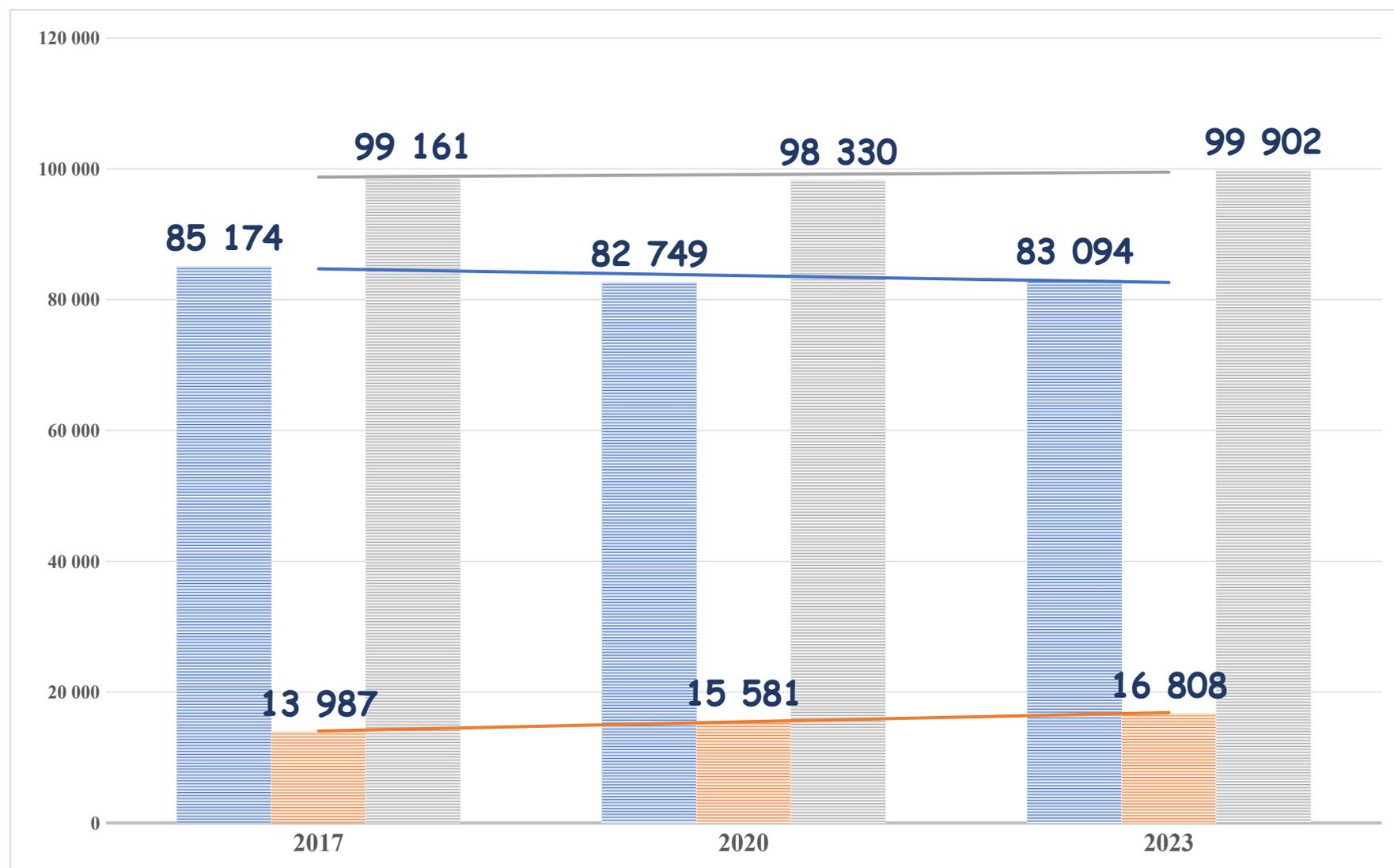
**Климатические
Изменения**



**Цифровая
Трансформация**

Работники старшего поколения составляют возрастающую долю квалифицированных кадров и при этом являются основными потребителями услуг социальной сферы.

Динамика численности работников по возрастным группам в составе рабочей силы стран ЕАЭС (тыс. чел.)



- 15-54 года
- 55-74 года
- 15-74 года

Доля работников старшего поколения в составе возрастных групп населения

55-64 лет и 65-74 лет в странах ЕАЭС
(в 2023 году %)

	Республика Беларусь	Казахстан	Кыргызская Республика	Россия	Армения
Работники 55-64 лет	60,5	59,7	59,8	61,4	66,7
Работники 65-74 лет	9,8	8,0	25,3	9,1	34,8

Цель и адресаты Рекомендаций В разрезе субъектов социальной политики

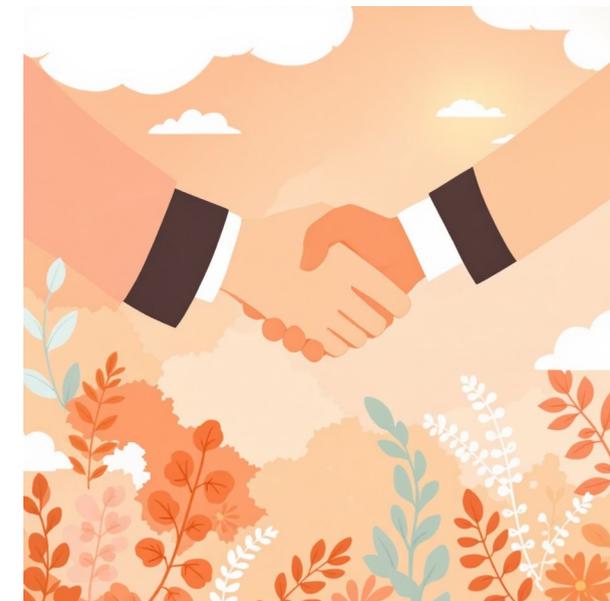
Цель

Выявление и закрепление актуальных направлений реализации согласованной социальной политики в отношении работников старшего поколения, а также развитие сотрудничества в сфере труда на пространстве Содружества, направленного на обеспечение условий для их активного трудового долголетия

Адресаты

Органы законодательной власти государств-участников СНГ и стороны социального партнёрства в сфере труда:

- Правительства
- Работодатели и наниматели
- Профессиональные союзы



Программы и планы реализации основных направлений государственной политики в СНГ

	Раздел «О пожилых гражданах» Государственной программы по развитию социальных услуг в Азербайджанской Республике на 2023-2026 годы
	Стратегия деинституализации служб по уходу за пожилыми, а также внедрения и развития местных альтернативных услуг 2020 по 2024 год"
	Национальная стратегия «Активное долголетие – 2030»
	План мероприятий по улучшению положения граждан старшего поколения «Активное долголетие» до 2025 года
	План мероприятий по повышению качества жизни пожилых граждан на 2019-2025 годы
	Государственная программа активного и здорового старения на 2023–2027 год
	Стратегия действий в интересах граждан старшего поколения до 2030 года
	Программа социально-экономического развития страны на 2019-2025 годы
	План мероприятий по всесторонней поддержке, дальнейшему повышению уровня жизни и социальной активности старшего поколения
	Национальная стратегия развития на период до 2030 года

Смена приоритетов социальной политики в отношении работников старшего поколения

На современном этапе приоритеты смещаются:

**От обеспечения базовых
потребностей**

К

**сохранению трудового потенциала
и передаче опыта**

- ❑ Актуализация политики призвана повысить общий уровень социальной защиты и углубить интеграцию стран СНГ в социально-экономической сфере.

Применение механизмов социального партнёрства при реализации социальной политики в отношении граждан и работников старшего поколения на основе государственных программ и национальных соглашений

	Государственные программы		Национальные соглашения	
	Граждане	Работники	Граждане	Работники
	✓	✗	✗	✗
	✓	✗	✗	✗
	✓	✓	✓	✗
	✓	✗	✗	✗
	✓	✗	✓	✗
	✓	✗	✗	✗
	✓	✓	✓	✗
	✗	✗	✗	✗
	✓	✗	✓	✗
	✗	✗	✗	✗

Основные направления социальной политики в отношении работников старшего поколения

Для обеспечения устойчивости социально-экономического развития в условиях роста продолжительности трудовой жизни выделены **три ключевых направления:**



Оплата труда и занятость



Охрана труда и здоровья



Активное долголетие

Направление 1: Оплата труда и содействие занятости

Равное вознаграждение

Гарантии равной оплаты за труд равной ценности и квалификации, недопущение снижения оплаты при выходе на пенсию.

Запрет дискриминации

Закрепление запрета отказа в заключении трудового договора по причине достижения определённого возраста (МОТ № 111).

Гибкие режимы труда

Совместная выработка механизмов для применения неполного рабочего времени или скользящего графика.

Повышение квалификации

Реализация программ переподготовки и обучения с применением дистанционных технологий.

Направление 2: Охрана труда и здоровья

Усиление мер по профилактике заболеваний и обеспечению медицинского обслуживания.

Оценка условий труда

Проведение фактической оценки для обоснования медосмотров и компенсаций за вредные условия.

Профилактика профзаболеваний

Реализация риск-ориентированного подхода на основе предупредительных мер и профилактики.

Диспансеризация

Обеспечение полного охвата диспансеризацией и медосмотрами с учётом профилактики профессиональных и общих заболеваний.

Дополнительные гарантии

Предоставление дополнительных гарантий и компенсаций за продолжительный стаж или работу во вредных условиях, в том числе права на досрочную пенсию

Направление 3: Активное долголетие и социальная поддержка

Развитие программ для вышедших на заслуженный отдых и поддержка общественных инициатив



Наставничество и добровольчество

Содействие инициативам общественных организаций (советы ветеранов, «серебряные волонтеры»).



Социальный туризм

Поддержка развития социального туризма (лечебно-оздоровительного, культурно-познавательного) через налоговые вычеты.



Информирование о правах

Обязательства по полному информированию работников, включая трудовых мигрантов об их социально-трудовых правах.

Половозрастные параметры категории работников старшего поколения

Страны СНГ имеют различные возрастные параметры для определения старшего поколения, но общая тенденция — развитие стратегий активного долголетия.

Беларусь, Казахстан

Фокус на **«Активное долголетие»** (до 2030 и 2025 гг. соответственно).
Возраст 65 лет.

Российская Федерация

Стратегия действий до 2030 года. Условное деление на группы: 60-64, 65-80, 80+ лет.

Кыргызская Республика, Молдова

Национальные концепции активного долголетия (2024-2032 и 2023-2027 гг.). Возраст 58/63 года.

Азербайджан, Таджикистан

Программы развития социальных услуг и национальные стратегии развития. Возраст 70 и 63-85+ лет.

Демографический принцип определения границ поколений работников

Для определения категории работников старшего поколения применен демографический принцип трёх 20-летних поколений трудящихся в составе рабочей силы (15-74 года).



Молодое поколение

15–34 года



Среднее Поколение

35–54 года



Старшее Поколение

55–74 года

📌 Работники старше 75 лет составляют менее 2% от всей учитываемой рабочей силы.

Возрастные границы и дифференциация

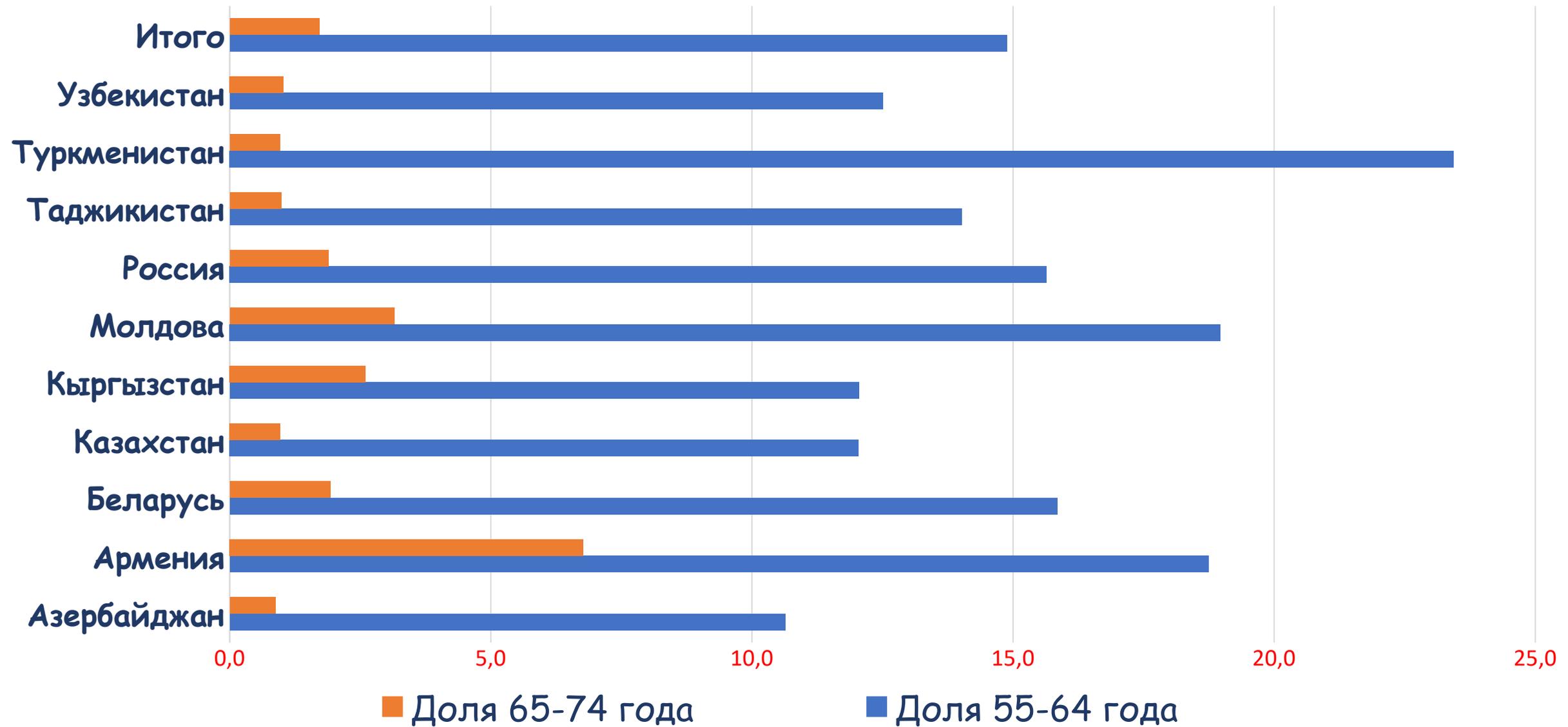
Для целей социальной политики рекомендуется использовать принцип трёх поколений работников и дифференцировать группы внутри старшего поколения.



Дифференциация позволяет выделить приоритеты:

- Повышение квалификации: **55-64 лет**
- Усиление охраны здоровья: **65-74 лет**
- Наставничество и опыт: **старше 75 лет**

Доля работников по возрастным группам 55-64 лет и 65-74 лет
в составе рабочей силы
(в 2023 году %)



Дифференциация регулирования для возрастных групп работников старшего поколения

Приоритеты регулирования для разных возрастных групп работников старшего поколения:

Группа 55–64 лет

Поддержание активного трудового долголетия и адаптация имеющихся навыков к меняющимся технологическим условиям.

Группа 65–74 лет

Содействие передаче накопленного производственного опыта и общественной самореализации.

Группа 75 +

Социальная поддержка, предусматриваемая коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами работодателей и профсоюзных организаций.



Благодарю за внимание!

**Заместитель руководителя Департамента ВКП по вопросам охраны
труда, здоровья и социального обеспечения трудящихся**

Удовенко Илья Петрович

Udovenko@vkr.ru