

Детальный анализ структуры экспорта позволяет выявить ряд закономерностей и дисбалансов:

1. Ядро экспорта формируют транспортные, компьютерные, телекоммуникационные и информационные, строительные и прочие деловые услуги. Именно эти сектора обеспечивают основную валютную выручку.

2. Слабая представленность интеллектуальных услуг. Доля высокотехнологичных сегментов – финансовые и страховые услуги, роялти и лицензионные платежи, остается критически малой.

3. Наименьший объем занимают услуги государственного управления, здравоохранения, культуры и отдыха, спорта, прочие индивидуальные услуги. Это свидетельствует о том, что данные сферы ориентированы преимущественно на внутренний рынок и слабо вовлечены в международный обмен.

4. В географической структуре наблюдается высокая концентрация поставок. Основным потребителем услуг выступает Российская Федерация, на которую приходится более половины всего экспорта услуг. Вторым по значимости регионом является Евросоюз (Польша, Литва, Германия). Незначительную долю занимают другие страны СНГ. Такая структура создает уязвимость к рискам.

Для преодоления выявленных структурных ограничений и адаптации к меняющейся внешней среде представляется целесообразным реализовать комплекс мер по следующим ключевым направлениям:

1. Трансформация видовой структуры. В настоящее время белорусский экспорт характеризуется дуализмом: с одной стороны, присутствуют традиционные транспортно-логистические услуги, с другой – современный ИТ-сектор. Однако для устойчивости этого баланса требуется расширение номенклатуры. Необходимо сместить акцент на услуги с высокой добавленной стоимостью, которые одновременно выполняют имиджевую функцию. К ним относятся туристические, образовательные и медицинские услуги. Развитие экспорта этих услуг способствует формированию позитивного образа страны за рубежом, что, в свою очередь, стимулирует приток инвестиций и деловых контактов. Это создает мультипликативный эффект для всей экономики.

2. Географическая диверсификация. Зависимость от российского рынка является объективной реальностью, обусловленной интеграционными процессами в рамках ЕАЭС и Союзного государства. Однако стратегической задачей является создание «подушки безопасности» путем выхода на рынки стран «дальней дуги». Перспективными направлениями являются страны Азии – Китай, Индия, Вьетнам, страны Ближнего Востока и Африки.

3. Совершенствование инструментов стимулирования экспорта. Необходимо развивать систему экспортного кредитования, страхования экспортных рисков, а также предоставлять информационную и консультационную поддержку экспортерам.

Комплексная реализация предложенных направлений позволит не только обеспечить устойчивость сферы услуг к внешним шокам, но и повысить конкурентоспособность национальной экономики.

Т. Л. Майборода,
канд. экон. наук
БГЭУ (г. Минск)
e-mail: tatmaibarada@gmail.com

ПОЛИТИКА НА РЫНКЕ ТРУДА, КОРРЕКТИРУЮЩАЯ ИЛИ ФИКСИРУЮЩАЯ ГЕНДЕРНОЕ НЕРАВЕНСТВО

Политика, регулирующая отношения найма на рынке труда, может выступать как корректирующая существующее неравенство с целью его уменьшения, так и закрепляющей его и, возможно, усиливающей.

В контексте гендерного равенства можно рассмотреть конкретные примеры законов, которые либо делают акцент на равных возможностях, либо закрепляют традиционные гендерные роли, устанавливая особые правила для женщин (табл. 1).

Таблица 1. Кейсы корректирующих и фиксирующих неравенство законопроектов

Название закона/инициативы	Краткое описание механизма
Корректирующие неравенство	
Paycheck Fairness Act (федеральный, США, на рассмотрении с 2025)	Усиливает защиту работников от дискриминации, ужесточая требования к работодателям и расширяя права сотрудников на компенсацию, защищает работников, которые обсуждают свои зарплаты с коллегами. Lilly Ledbetter Fair Pay Act of 2009 позволяет считать каждую дискриминационную выплату новой точкой отсчета для срока исковой давности
Pay Equity Enforcement Act (Калифорния, США, с 1.01.2026)	Увеличивает срок давности по искам о дискриминации в оплате труда (с 2 до 6 лет) и уточняет понятие «справедливой» зарплатной вилки
Transparency in Wage Structures Act (Германия, с 2017); Dutch Pay Transparency Bill (Нидерланды, на рассмотрении с 2025)	Обязывает компании создавать прозрачные и объективные системы оплаты труда, запрещает спрашивать о зарплате на прошлых местах работы, дает право работникам запрашивать информацию о среднем уровне оплаты труда коллег противоположного пола на аналогичных позициях
Снятие запрета на ночные смены для женщин (в 7 штатах Индии, 2014–2017 гг.)	Отмена законов, которые ограничивали экономические возможности: на крупных предприятиях доля женщин выросла на 3,5 %, увеличилось общее число женщин-работниц на 13 % и вероятность того, что фирма наймет хотя бы одну женщину-работницу, на 6,5 % [1]
Фиксирующие неравенство	
Сокращенный рабочий день для матерей (Катар, с 1.09.2025), обсуждается аналогичный законопроект в РФ (март 2026)	Разрешает женщинам-госслужащим (матерям) уходить с работы на два часа раньше во время школьных каникул и экзаменов. В РФ предложили сократить рабочий день для женщин по пятницам на два часа для улучшения баланса между работой и личной жизнью
Список профессий с ограничением труда женщин (в РФ сокращено с 456 профессий в 2000 г. до 100 в 2019; в РБ – сокращено с 252 в 2000 г. до 181 (2014 г.) и 88 (2022 г.))	В России число запрещённых профессий уменьшилось на 78 %, в Беларуси - на 65 %. Несмотря на сокращение списков, обе страны сохраняют модель гендерно-дифференцированного трудового регулирования, основанную на аргументе защиты репродуктивного здоровья женщин

Законы и проекты, корректирующие неравенство, нацелены на устранение системных барьеров и дискриминационных практик, чтобы создать равные условия для всех работников. Законы, фиксирующие неравенство, создают ситуацию, когда «защита» становится ограничением: принимаемые с благими намерениями защитить женщин, могут закреплять традиционное разделение ролей и ограничивать их экономическую свободу.

Законы, принимаемые с целью поддержки семьи, закрепляют за женщиной роль главного ответственного за уход за детьми и домашний труд, не поощряют мужчин разделять эти обязанности и могут создавать дополнительные препятствия для карьерного роста женщин.

Законы, фиксирующие неравенство, делают жизнь женщин легче в краткосрочной перспективе, но ценой их долгосрочного экономического и карьерного равенства.

Таким образом, необходимы мониторинг и аудит существующего и планируемого законодательства на предмет продвижения гендерного равенства и создания условий для него.

Список использованных источников

1. Gupta, B. Night shift bans and female employment in Indian manufacturing / B. Gupta, Mahajan K., Walia D. // ICPP Policy brief. – 2025. – 10 p.

Н. В. Маковская,
д-р экон. наук, профессор,
МГУ им. А. Кулешова (г. Могилев)
e-mail: maknata@mail.ru

ПРИЧИНЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ КАДРОВЫХ РИСКОВ

В условиях динамичной изменяющейся социально-экономической среды возникновение кадровых рисков является одним из предвестников кризисных явлений в экономике. Понимание природы кадровых рисков, причин их возникновения, анализ механизмов и алгоритмов их проявления станет основой для минимизации их последствий.

Важной причиной возникновения кадрового дефицита являются демографические провалы, влекущие сокращение населения как источника трудовых ресурсов. Следствием этой проблемы является увеличение возрастного диапазона занятых работников, увеличивается количество работающих пенсионеров.

Возникновение кадровых рисков связано и со сбалансированным (или разбалансированным) согласованием системы профессиональной подготовки и требований отраслевых рынков труда. Причины разного состояния такой согласованности могут быть связаны с ориентацией профессиональной подготовки не на потребности рынка труда, а на запросы сферы образовательных услуг.

Риск, связанный с недостаточным уровнем подготовки кадров в системе профессионального образования. Есть предпосылки для выявления причин снижения уровня профессионального образования в Беларуси. Причины могут быть связаны как с недостатком профессионального кадрового обеспечения, так и с недостаточным финансированием.

Так, например, недостаток качественного кадрового обеспечения в подготовке кадров в системе высшего образования, может быть связан с сокращением числа молодых преподавателей с кандидатской и докторской степенью. Данная ситуация характеризует кадровые риски, связанные с качеством человеческого капитала на рынке труда в Беларуси, с дисбалансом в получении гуманитарного и технического образования.

Например, самые востребованные специальности на рынке образовательных услуг до сих пор остаются «Юриспруденция», «Экономика», «Менеджмент». Дефицит кадров может искусственно поддерживаться за счет отсутствия образовательных программ, нацеленных на рынок труда, и рост числа профессионалов, не способных найти работу (по разным причинам). Анализ данной ситуации, также требует научного внимания.

Отдельно следует выделить параметры, формирующие кадровые риски и связанные с трансформацией технологических процессов. Технологические изменения диктуют новые требования к кадрам. Современные компетенции должны полностью коррелировать с внедрением новых инноваций и технологий, с созданием новых продуктов и услуг, подходами к оптимизации бизнес-среды. Это будет стимулировать появление новых профессий и специальностей на рынке труда, согласованность рынка образовательных услуг с подготовкой кадров с новыми компетенциями. В результате может возникнуть удорожание цены рабочей силы по причине увеличения стоимости ее подготовки. Это, также, может провоцировать кадровый дефицит в определенном промежутке времени.