

тей-инвалидов. Наиболее действенной мерой является обучение безработных женщин новым профессиям. Приоритет отдается женщинам, длительное время не работавшим в связи с уходом за ребенком [4].

Трудовое законодательство в Беларуси позволяет семьям самостоятельно определять, кто из работающих родителей будет осуществлять уход за ребенком до трех лет. Имеется ряд социальных гарантий для лиц, воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо двоих и более детей в возрасте до 16 лет.

Одним из важных инструментов мониторинга прогресса в обеспечении гендерного равенства является осуществление сбора дезагрегированных по полу, возрасту и месту проживания статистических данных. Веб-портал «Гендерная статистика» разработан Белстатом при поддержке ООН, что необходимо для успешного планирования и оценки воздействия программ развития, направленных на устранение гендерных диспропорций и стереотипов. Одно из направлений совершенствования гендерной статистики – проведение специальных выборочных обследований домашних хозяйств при поддержке различных международных организаций [5]. Белстат также поддерживает работу Национальной платформы представления отчетности по показателям Целей устойчивого развития (ЦУР).

Женские общественные организации, научные институты, религиозные организации принимают участие в механизмах для мониторинга и осуществления гендерной политики и участвуют в разработке Национального плана действий по обеспечению гендерного равенства. Самое влиятельное женское общественное объединение – Белорусский союз женщин (БСЖ) [6].

Важно продолжать работу над устранением гендерных стереотипов, законодательством, по развитию системы оказания помощи лицам, пережившим насилие, выравниванию экономических возможностей обоих полов, новым форматам информационных кампаний и доступу к ним. Главная задача для гендерной политики в настоящее время – сохранение достигнутых успехов и недопущение ухудшения ситуации.

Литература

1. Постановление об утверждении Концепции непрерывного воспитания детей и учащейся молодежи [Электронный ресурс]. – 2015. – Режим доступа: http://www.college.by/pages/vir/curator/koncepcija_vospitaniia.pdf.
2. Закон Республики Беларусь 4 января 2014 г. № 122-З Об основах деятельности по профилактике правонарушений [Электронный ресурс]. – 2014. – Режим доступа: https://pravo.by/upload/docs/op/H11400122_1389733200.pdf.
3. О Государственной программе «Здоровье народа и демографическая безопасность» на 2021–2025 годы [Электронный ресурс]. – 2021. – Режим доступа: <https://etalonline.by/document/?regnum=c22100028>.
4. О Государственной программе «Рынок труда и содействие занятости» на 2021-2025 годы [Электронный ресурс]. – 2020. – Режим доступа: <https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=C22000777>.
5. Гендерная статистика [Электронный ресурс]. – 2024. – Режим доступа: <https://gender.belstat.gov.by/>.
6. ОО «Белорусский союз женщин» [Электронный ресурс]. – 2024. – Режим доступа: <https://oobsg.by/>.



ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ «ЗЕЛЕНОГО» РЫНКА ТРУДА

Краенкова К.И.,

кандидат экономических наук,

Витебский государственный технологический университет

Вопросы «зеленого» развития стран, регионов, организаций активно обсуждаются в мире. Изменение климата, исчезновение природных ресурсов, увеличение численности социально уязвимых слоев населения делают актуальным исследование различных «зеленых» изменений в рамках Концепции устойчивого развития, что приводит к формированию новых научных исследований, одним из которых является «зеленый» рынок труда.

«Зеленый» рынок труда является одним из способов содействия экологической устойчивости и сокращения негативного влияния бизнеса на окружающую среду. Только комплексный подход к его становлению, коллаборация ученых и практиков позволит расширить рабочие места в «зеле-

ном» бизнесе и сохранить рабочие места в экологически нестабильных сферах в долгосрочной перспективе путем создания устойчивых трудовых отношений.

Общепризнанный подход к «зеленому» рынку труда гласит: это – рынок труда, на котором предлагаются рабочие места в области экологически чистых и устойчивых видов экономической деятельности: возобновляемая энергетика, утилизация отходов, энергоэффективность и др. [1].

Однако кроме традиционного подхода к «зеленому» рынку труда, стали выделять отдельные рабочие места в различных областях экономики, где работники должны иметь набор определенных компетенций, необходимых для создания устойчивого развития организации и страны в целом [2, с. 80]. Такой подход требует отдельного подхода к формированию концепции «зеленой экономики» в сфере занятости, что объясняет необходимость создания институциональных границ для «зеленого» рынка труда.

Выстраивание институциональных границ предполагает формирование комплексного подхода, включающего взаимодействие различных институтов и стейкхолдеров (см. таблицу).

Таблица

Институциональные границы «зеленого» рынка труда

Аспект взаимодействия	Направление	Способы взаимодействия
Государственная политика	Законодательная база	Создание и внедрение норм и стандартов, способствующих развитию «зеленых» профессий и формированию экосистемы «зеленого» рынка труда
	Государственные программы	Разработка и реализация программ, направленных на стимулирование «зеленых» инициатив, включая финансирование и поддержку стартапов в сфере устойчивого развития
Образование, подготовка и переподготовка кадров	Образовательные учреждения	Адаптация учебных программ высших и средних учебных заведений для подготовки специалистов в области устойчивого развития и «зеленых» технологий
	Профессиональная переподготовка кадров	Разработка учебных программ по повышению квалификации для действующих работников в области «зеленых» нововведений
	Микрообучение	Фокусировка обучающих платформ на цели устойчивого развития
Финансирование и инвестиции	Государственные субсидии	Предоставление финансовых стимулов для бизнеса, ориентированного на устойчивое развитие, включая налоговые льготы и преференции
	Инвестиции	Привлечение частных инвестиций в «зеленые» проекты через создание благоприятной инвестиционной среды и партнерские отношения между государством и частным сектором.
Социальное партнерство	Сотрудничество с бизнесом	Налаживание диалога между государством, бизнесом и образовательными учреждениями для определения потребностей рынка труда и разработки соответствующих программ
	Некоммерческие организации	Вовлечение некоммерческого сектора в процессы разработки и внедрения «зеленых» инициатив, включая экологическое образование и социальные программы

Источник: авторская разработка.

Таким образом, институциональные аспекты развития «зеленого» рынка труда являются ключевыми для успешного перехода к «зеленой» экономике. Синергия между государственными институтами, образовательными учреждениями, бизнесом и обществом необходима для создания устойчивой, экологически чистой и социальной экономики.

Литература

1. Green Jobs [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.bls.gov/green/>.
2. Ванкевич Е.В., Краенкова К.И. «Зеленые» рабочие места в контексте устойчивого развития // Экономический рост Республики Беларусь: глобализация, инновационность, устойчивость : материалы XVI Международной научно-практической конференции, Минск, 19 мая 2023 г. / Белорусский государственный экономический университет ; [ред. коллегия: А. В. Егоров (ответственный редактор) и др.]. – Минск : ГУ «БелИСА», 2023. – С. 80.