

Источники

1. *Киселёв, А. Б.* Диверсификация экспортных потоков России: опыт взаимодействия с ШОС / А. Б. Киселёв, И. А. Лебедева // Экономика и управление. — 2023. — № 4. — С. 75–86.
2. *Беляев, В. И.* ШОС как инструмент адаптации российской внешнеэкономической политики / В. И. Беляев // Экономическая политика. — 2022. — № 7. — С. 44–53.
3. Блокчейн в международных расчетах: опыт ШОС // Российский финансовый журнал. — 2023. — № 6. — С. 88–96.
4. SCO as Alternative to Western Integration // Eurasian studies. — URL: <https://eurasianstudies.org/sco-west/> (date of access: 12.05.2025).
5. *Борисова, С. Л.* Российско-китайское партнерство в новых условиях / С. Л. Борисова // Востокведные исследования. — 2023. — № 1. — С. 58–67.
6. *Попов, А. В.* Новые расчетные системы в рамках ШОС / А. В. Попов // Финансы и кредит. — 2023. — № 8. — С. 112–120.
7. *Караганов, С. А.* Мир после пандемии: геополитика, безопасность, экономика / С. А. Караганов, Ф. А. Лукьянов. — М. : Аспект Пресс, 2021.
8. *Лукина, М. М.* Международные организации и механизмы региональной интеграции в Евразии / М. М. Лукина. — М. : ИНФРА-М, 2022.

А. В. Косарева, А. А. Наварич

Научный руководитель — Д. А. Макаревич

ГЕНДЕРНАЯ ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ ДОХОДОВ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Статья посвящена анализу устойчивой социально-экономической проблемы — гендерной дифференциации доходов в Республике Беларусь. Несмотря на глобальный прогресс и внимание международного экспертного сообщества, гендерный разрыв в оплате труда остается актуальным вызовом. На основе данных Национального статистического комитета и международных отчетов в статье выявлена структурная природа проблемы. Проведенный отраслевой анализ демонстрирует, что наибольший разрыв характерен для высокооплачиваемых секторов. Преодоление гендерного разрыва требует не только законодательных мер, но и трансформации общественного сознания, и является стратегической инвестицией в экономическую устойчивость и конкурентоспособность страны.

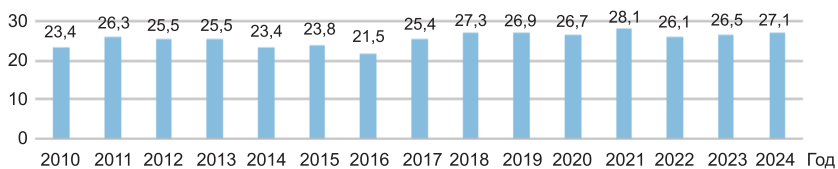
Гендерная дифференциация доходов, или же разница в уровне доходов между мужчинами и женщинами, сохраняя свою актуальность на протяжении десятилетий, продолжает оставаться сложной социально-экономической проблемой современности. Несмотря на определенный прогресс и менее острую, чем ранее, ситуацию, вопрос неравенства в оплате труда

между мужчинами и женщинами по-прежнему требует внимания, о чем свидетельствует, в частности, присуждение Нобелевской премии по экономике в 2023 г. Клаудии Голдин за исследования в области проблем женского труда.

Эксперты ООН утверждают, что гендерное равенство, являющееся одним из важнейших прав человека, играет ключевую роль в обеспечении мира и согласия в обществе, а также полноценной реализации человеческого потенциала на основе устойчивого развития. Кроме того, экспертами доказано, что вовлечение женщин в жизнь общества обеспечивает рост продуктивности и экономического роста [1].

Среди объяснений гендерного неравенства в сфере занятости важное место занимает анализ как индивидуальных, так и семейных предпочтений работников и работодателей. Акцент на индивидуальном и семейном выборе делают, во-первых, неоклассические экономические теории семьи, которые объясняют традиционное гендерное разделение труда как итог рациональной стратегии в условиях рыночных отношений. Во-вторых, ряд социологических теорий подчеркивают индивидуальные нормы или предпочтения как наиболее значимые факторы в определении гендерных моделей занятости. Феминистские критики говорят о том, что семейные и личные предпочтения формируются под влиянием структур патриархата. Английский социолог Р. Кромптон объясняет гендерный разрыв в квалификации и оплате труда господством идеологии домашнего предназначения женщины, известная исследовательница гендерных отношений Паула Инглэнд — дискриминацией и патриархатными культурными нормами, которые ограничивают доступ женщин к мужским сферам занятости, статусам, власти и доходам. На институциональном уровне, даже несмотря на программы диверсификации, сохраняется разное отношение к женщинам и мужчинам. Фирмы могут прямым или косвенным образом ограничивать найм и продвижение женщин [2, с. 475–479]. Можно добавить, что доля женщин все еще преобладает в низкооплачиваемом сервисе, когда доля мужчин — в высокооплачиваемых профессиях.

По данным Доклада о глобальном гендерном разрыве 2024 г., Беларусь с индексом 0,733, как показывают данные World Population Review, стабильно занимает 55-е место из 146 стран на протяжении последних пяти лет (см. рисунок). Соседние страны располагаются на следующих позициях: Литва — 12-е место (индекс 0,793), Латвия — 30-е (0,773), Польша — 51-е (0,740), а Украина — 63-е (0,722) [3].



Гендерный разрыв в заработной плате за декабрь, %

Согласно данным Национального статистического комитета гендерный разрыв в заработной плате в Беларуси в 2024 г. составил 27,1 %, что выше показателя 2023 г. — разрыв достигал 26,5 %. Наивысший же показатель был зафиксирован в 2021 г. — 28,1 %. Согласно Докладу о человеческом развитии 2020 г. Беларусь теряет 6,3 % человеческого развития из-за неравенства, проявляющегося в здравоохранении, образовании, на рынке труда и во многих других областях [4]. На фоне высокой межотраслевой дифференциации заработной платы в стране наблюдается существенная профессионально-квалификационная дифференциация заработной платы, которую целесообразно рассматривать как на уровне экономики в целом, так и в разрезе отдельных видов экономической деятельности [5]. Анализ гендерного разрыва по отраслям демонстрирует существенную вариативность. Наименьшие значения гендерного разрыва зафиксированы в сферах образования (4,5 %), транспортной деятельности (4,7 %), операций с недвижимостью (5,8 %) и административных услуг (11,5 %). В то же время максимальный разрыв характерен для высокооплачиваемых секторов: в информационных технологиях и связи он достигает 41,2 %, в секторе творчества, спорта, развлечений и отдыха — 30,4 %, а в финансовой и страховой деятельности — 30,3 %. Примечательно, что в последних номинальный размер разрыва сопоставим со средней заработной платой в некоторых иных отраслях экономики [6]. Эти данные свидетельствуют о том, что гендерное неравенство в Беларуси является структурной проблемой, которая наиболее заметна в высокооплачиваемых секторах. Гендерная дифференциация доходов ограничивает экономические возможности женщин и наносит ущерб развитию человеческого потенциала страны в целом.

На основе приведенного выше анализа для сокращения гендерного разрыва в оплате труда предлагаются следующие меры:

- внедрение обязательной ежегодной гендерной отчетности по заработной плате для крупных компаний;
- создание открытой онлайн-платформы для анализа доходов, а также системы стимулов, включающей «серые списки» для нарушителей и льготы для компаний-лидеров;
- внедрение принципа «мягких» квот (при прочих равных) для назначения женщин на руководящие должности в госсекторе;
- популяризация «слепых» собеседований и корпоративных программ наставничества для поддержки карьерного роста женщин.

Проведенный анализ показал, что гендерная дифференциация доходов в Республике Беларусь сохраняется на уровне около 27 %, наиболее выражена в высокооплачиваемых секторах экономики и имеет структурный характер. Устранение этой устойчивой диспропорции требует комплексного подхода, сочетающего законодательное принуждение к прозрачности, активное устранение системных барьеров на пути женщин и трансформацию общественного сознания. Предложенные меры взаимосвязаны: прозрачность данных выявляет проблему, карьерные программы дают инструменты для ее решения, а гибкость рабочей среды создает условия для долгосрочных изменений.

Источники

1. Гендерное равенство // Организация Объединенных Наций. — URL: <https://www.un.org/ru/global-issues/gender-equality> (дата обращения: 05.11.2025).
2. *Здравомыслова, Е. А.* 12 лекций по гендерной социологии : учеб. пособие / Е. А. Здравомыслова, А. А. Тёмкина. — СПб. : Изд-во Европ. ун-та в Санкт-Петербурге, 2015. — 768 с.
3. Global Gender Gap by Country 2025 // World Population Review. — URL: <https://worldpopulationreview.com/country-rankings/global-gender-gap-by-country> (date of access: 05.11.2025).
4. На пути к гендерному равенству в Беларуси // Программа развития ООН в Беларуси. — URL: <https://www.undp.org/ru/belarus/na-puti-k-gendernomu-ravenstvu-v-belarusi> (дата обращения: 05.11.2025).
5. *Долина, Т. Н.* Дифференциация заработной платы в Беларуси: основные тенденции, механизм формирования / Т. Н. Долина // Актуальные проблемы экономики и социологии труда : сб. науч. тр. / Бел. гос. ун-т ; под ред. В. И. Сидорова. — Мн., 2021. — С. 45–50.
6. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2025 // Национальный статистический комитет Республики Беларусь. — URL: https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public_compilation/index_152615/?ysclid=mhm6te8whg923365234 (дата обращения: 05.11.2025).

А. А. Кротова

Научный руководитель — кандидат экономических наук А. В. Бунь

ОБЗОР СОВРЕМЕННЫХ ПОДХОДОВ К УЧЕТУ ЦИФРОВЫХ АКТИВОВ: ОПТИМИЗАЦИЯ ИХ УЧЕТА ПРИ ПОМОЩИ ВВЕДЕНИЯ РЕГИСТРА БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА

В работе представлены особенности учета цифровых активов в системе МСФО и национальном регулировании Республики Беларусь. Сравнены гибкий международный подход и детализированная белорусская модель, закрепленная Национальным стандартом бухгалтерского учета № 16. Обоснована необходимость создания регистра учета цифровых активов как инструмента систематизации, контроля и обеспечения прозрачности финансовой информации.

Цифровой актив — ресурс в цифровой форме, обладающий идентифицируемостью, доступностью и способностью приносить экономическую или организационную пользу [1, с. 3]. К цифровым активам относятся данные, тексты, изображения, видео и иные объекты с признаками имущественного права, используемые для достижения целей организации и создания добавленной стоимости.

Цифровые активы не имеют отдельного стандарта в системе МСФО, их учет осуществляется на основе действующих положений. Согласно п. 7