



New Day in Medicine
Новый День в Медицине

NDM



TIBBIYOTDA YANGI KUN

Ilmiy referativ, marifiy-ma'naviy jurnal



AVICENNA-MED.UZ



ISSN 2181-712X.
EiSSN 2181-2187

10 (60) 2023

Сопредседатели редакционной коллегии:

**Ш. Ж. ТЕШАЕВ,
А. Ш. РЕВИШВИЛИ**

Ред. коллегия:

М.И. АБДУЛЛАЕВ
А.А. АБДУМАЖИДОВ
А.Ш. АБДУМАЖИДОВ
Р.Б. АБДУЛЛАЕВ
Л.М. АБДУЛЛАЕВА
М.М. АКБАРОВ
Х.А. АКИЛОВ
М.М. АЛИЕВ
С.Ж. АМИНОВ
Ш.Э. АМОНОВ
Ш.М. АХМЕДОВ
Ю.М. АХМЕДОВ
Т.А. АСКАРОВ
М.А. АРТИКОВА
Ж.Б. БЕКНАЗАРОВ (главный редактор)
Е.А. БЕРДИЕВ
Б.Т. БУЗРУКОВ
Р.К. ДАДАБАЕВА
М.Н. ДАМИНОВА
К.А. ДЕХКОНОВ
Э.С. ДЖУМАБАЕВ
Н.Н. ЗОЛОТОВА
А.Ш. ИНОЯТОВ
С. ИНДАМИНОВ
А.И. ИСКАНДАРОВ
Э.Э. КОБИЛОВ
Д.М. МУСАЕВА
Т.С. МУСАЕВ
Ф.Г. НАЗИРОВ
Н.А. НУРАЛИЕВА
Б.Т. РАХИМОВ
Х.А. РАСУЛОВ
Ш.И. РУЗИЕВ
С.А. РУЗИБОЕВ
С.А. ГАФФОРОВ
С.Т. ШАТМАНОВ (Кыргызстан)
Ж.Б. САТТАРОВ
Б.Б. САФОЕВ (отв. редактор)
И.А. САТИВАЛДИЕВА
Д.И. ТУКСАНОВА
М.М. ТАДЖИЕВ
А.Ж. ХАМРАЕВ
А.М. ШАМСИЕВ
А.К. ШАДМАНОВ
Н.Ж. ЭРМАТОВ
Б.Б. ЕРГАШЕВ
Н.Ш. ЕРГАШЕВ
И.Р. ЮЛДАШЕВ
Д.Х. ЮЛДАШЕВА
А.С. ЮСУПОВ
М.Ш. ХАКИМОВ
Д.О. ИВАНОВ (Россия)
К.А. ЕГЕЗАРЯН (Россия)
DONG JINCHENG (Китай)
КУЗАКОВ В.Е. (Россия)
Я. МЕЙЕРНИК (Словакия)
В.А. МИТИШ (Россия)
В.И. ПРИМАКОВ (Беларусь)
О.В. ПЕШИКОВ (Россия)
А.А. ПОТАПОВ (Россия)
А.А. ТЕПЛОВ (Россия)
Т.Ш. ШАРМАНОВ (Казахстан)
А.А. ЩЕГОЛОВ (Россия)
Prof. Dr. KURBANHAN MUSLUMOV(Azerbaijan)
Prof. Dr. DENIZ UYAK (Germany)

www.bsmi.uz

<https://newdaymedicine.com>

E: ndmuz@mail.ru

Тел: +99890 8061882

**ТИББИЁТДА ЯНГИ КУН
НОВЫЙ ДЕНЬ В МЕДИЦИНЕ**

NEW DAY IN MEDICINE

*Илмий-рефератив, маънавий-маърифий журнал
Научно-реферативный,
духовно-просветительский журнал*

УЧРЕДИТЕЛИ:

**БУХАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
МЕДИЦИНСКИЙ ИНСТИТУТ
ООО «ТИББИЁТДА ЯНГИ КУН»**

Национальный медицинский
исследовательский центр хирургии имени
А.В. Вишневского является генеральным
научно-практическим
консультантом редакции

Журнал был включен в список журнальных
изданий, рецензируемых Высшей
Аттестационной Комиссией
Республики Узбекистан
(Протокол № 201/03 от 30.12.2013 г.)

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ:

М.М. АБДУРАХМАНОВ (Бухара)
Г.Ж. ЖАРЫЛКАСЫНОВА (Бухара)
А.Ш. ИНОЯТОВ (Ташкент)
Г.А. ИХТИЁРОВА (Бухара)
Ш.И. КАРИМОВ (Ташкент)
У.К. КАЮМОВ (Тошкент)
Ш.И. НАВРУЗОВА (Бухара)
А.А. НОСИРОВ (Ташкент)
А.Р. ОБЛОКУЛОВ (Бухара)
Б.Т. ОДИЛОВА (Ташкент)
Ш.Т. УРАКОВ (Бухара)

10 (60)

2023

октябрь

Received: 10.09.2023, Accepted: 20.09.2023, Published: 10.10.2023.

УДК 314.96:33

ГЕНДЕРНЫЕ СТЕРЕОТИПЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В СФЕРЕ ЭКОНОМИКИ
(обзорная статья)

Нуриллаева Назима Икрам кизи

Филиал ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова», Ташкент, Узбекистан

✓ *Резюме*

Обеспечение гендерного равенства – основной фактор достигнутого устойчивого развития и эффективного экономического роста стран. Участие и роль женщины в экономике разных стран на сегодняшний день не удовлетворяет потребностям современного общества и зависит от уже имеющихся факторов и разработки новых тенденций. В этом вопросе играет большую роль наличие человеческого капитала, а также оценка направлений достижения гендерного равенства и его влияния на социально-экономическое развитие. Сложившаяся неблагоприятная ситуация на рынке труда для женщин обусловлена воздействием гендерных стереотипов, которые сформировались под влиянием воспитания, традиций и культурных ценностей в обществе.

Ключевые слова: гендерное равенство, социально-экономическое развитие, занятость женщин

БАНДЛИКНИНГ ЖИНСИЙ СТЕРЕОТИПЛАРИ ИҚТИСОДИЁТ СОҲАДА
(адабиётлар таҳлили)

Нуриллаева Назима Икрам қизи

«РЭУ им. Г.В. Плеханов» Федерал давлат бюджети олий таълим муассасасининг филиали,
Тошкент, Ўзбекистон

✓ *Резюме*

Гендер тенлигини таъминлаши - эришилган барқарор ривожланиши ва мамлакатларнинг самарали иқтисодий ўсишининг асосий омилидир. Бугунги кунда турли мамлакатлар иқтисодиётида аёлларнинг иштироки ва роли замонавий жамият эҳтиёжларига жавоб бермайди ва мавжуд омилларга ва янги тенденцияларнинг ривожланишига боғлиқ. Бу масалада инсон капиталининг мважудлиги катта рол уйнайди, шунингдек, гендер тенлигига эришиши ўналишилари ва унинг ижтимоий-иқтисодий ривожланишига таъсири баҳоланади. Ҳотин-қизлар учун меҳнат бозоридаги ҳозирги нокулай вазият жамиятидаги тарбия, анъаналар ва маданий қадриялар таъсирида шаклланган гендер стереотиплари таъсири билан боғлиқ.

Калим сўзлар: гендер тенлиги, ижтимоий-иқтисодий ривожланиши, аёллар бандилиги

GENDER STEREOTYPES OF EMPLOYMENT IN THE FIELD OF ECONOMY
(review article)

Nurillaeva Nazima Ikram kizi

Branch of the Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "REU im. G.V. Plekhanov", Tashkent, Uzbekistan

✓ *Resume*

Ensuring gender equality is the main factor in the achieved sustainable development and effective economic growth of countries. The participation and role of women in the economy of different countries today does not meet the needs of modern society and depends on existing factors and the development of new trends. In this issue, the availability of human capital plays a big role, as well as an assessment of the directions for achieving gender equality and its impact on socio-economic development. The current unfavorable situation in the labor market for women is due to the influence of gender stereotypes, which were formed under the influence of upbringing, traditions and cultural values in society.

Key words: gender equality, socio-economic development, women's employment



Актуальность

Всемирным экономическим форумом (ВЭФ) в 2006 году был впервые представлен один из ключевых показателей социального развития в мире, так называемый Глобальный индекс гендерных различий (Global Gender Gap Index). Так, в 2017 году ни в одной стране в мире не наблюдалось полного равноправия между мужчинами и женщинами, а уровень Глобального индекса гендерного неравенства (ИГН) находился на уровне 68,0%, что ниже, чем в 2016 и 2015 г., 68,3% и 68,1%, соответственно. Эксперты впервые указали на то, что за всю историю оценивания данного индекса произошло его снижение. При текущих темпах развития, как отмечают специалисты ВЭФ, необходимо порядка 100 лет для достижения гендерного равновесия [1].

Общемировой рейтинг Глобального индекса гендерных различий значимо отличается среди разных стран мира. К примеру, Российская Федерация в 2017 году оказалась на 71 месте из 144 (69,6%), заняв позицию между Доминиканской Республикой и Ганой и опустившись на 22 пункта ниже, по сравнению с 2006 годом. При этом наибольший разрыв из 4 сфер (экономическая, политическая, медицинская, образовательная), учитываемых для расчета индекса, Россия продемонстрировала в политической сфере (121-е место из 144-х). Невысокими были позиции в экономической и образовательной сферах - 41 и 50 места, соответственно. Следует отметить, в экономической и политической сферах, наблюдается наибольший разрыв в большинстве стран мира, 58% и 23% в 2017 году, соответственно [1].

В разрезе гендерных показателей, отражающих экономическую сферу, по участию рабочей силы Россия занимала 51 место в мировом рейтинге (значение индекса составило 66,7%), по предполагаемому доходу - 70 место (значение индекса составило 50,9%), по наличию сотрудников в законодательных органах, старших должностных лиц и менеджеров - 29 позицию (индекс составил 63%), по профессионально-техническим работникам - 1 место (значение индекса равнялось 100%). В разрезе половых признаков в 2017 г. в РФ в трудовую деятельность было вовлечено 68,6% женщин и 79,3% мужчин. При этом доход женщин был на 38,3% меньше, чем у мужчин. Неравномерным было и распределение позиций, занимаемых мужчинами и женщинами. Так, среди сотрудников законодательных органов, старших должностных лиц и менеджеров было представлено всего 38,7% женщин и 61,3% мужчин. Меньше женщин занято и в сфере предпринимательства - 5,1% против 6,4% мужчин. Среди лиц с неполной занятостью также доминируют женщины - 10,2%, против 5,2%, как и среди молодежи, находящейся вне сферы занятости и образования - 14,5% и 9,7%, соответственно [2].

Узбекистан, занимающий второе место в рамках рейтинга ИГН в Центральной Азии, находится во второй категории индекса человеческого развития (ИЧР) – «высокий уровень человеческого развития». С точки зрения критериев ИГН, три из пяти категорий тянут Узбекистан вниз: материнская смертность, доля женщин в парламенте и подростковая рождаемость. Тем не менее, из этих трех по уровню подростковой рождаемости Узбекистан по-прежнему является лучшим в регионе Центральной Азии с уровнем рождаемости 23,79 на 1000 человек. К сожалению, уровень материнской смертности в Узбекистане почти в три раза выше, чем в Казахстане, а также превышает средний уровень по географическому региону Европы и Средней Азии. Наконец, представительство женщин в парламенте Узбекистана остается относительно низким – всего 16,4%. Если говорить о положительных факторах, то это охват средним образованием, который близок к 100% для обоих полов, и присутствие на рынке труда. Согласно исследованию, 52,4% женщин в Узбекистане активны на рынке труда, у мужчин это число значительно выше – 78,1%. Интересно отметить, что по сравнению с Казахстаном доля работающих женщин меньше, но доля мужчин больше, что создает более широкий гендерный разрыв с точки зрения занятости [3].

Сложившаяся неблагоприятная ситуация на рынке труда для женщин обусловлена воздействием гендерных стереотипов, которые сформировались под влиянием воспитания, традиций и культурных ценностей в обществе. Среди них можно выделить следующие [5-13]:

1) выполнение женщинами репродуктивной функции, что делает ее на определенный период времени неконкурентоспособной и непродуктивной для работодателя, что отражается на предпочтениях в пользу приема мужчин на работу. В некоторых странах регионы с самым высоким уровнем рождаемости утвердили постановления о перечнях тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение

труда женщин. В связи с этим женщинам стали недоступны 456 видов профессий, что усилило дискриминацию женщин на рынке труда [14];

2) наличие патриархальных взглядов на семью и роль женщины в ней, основанные на том мнении, что женщина должна делать выбор в пользу семьи, а не работы. На Северном Кавказе на протяжении многих веков женщина традиционно являлась «хранительницей семейного очага», должна была в силу религиозных законов безоговорочно подчиняться мужу или родителям, что негативно сказывалось на уровне занятости женщин;

3) работодатели отдают предпочтение мужчинам также в силу того стереотипа, что они являются более работоспособными и готовы трудиться сверх нормы гораздо чаще, чем женщины. При этом мужчины не уходят в декретный отпуск и реже пользуются больничными. Однако, по данным исследований, женщины выполняют 52% всей глобальной работы, тогда как мужчины только 48% [15], что еще раз подтверждает миф данного стереотипа;

4) в силу распространенного мнения о том, что женщинам важна стабильность, и они не готовы часто менять работу, им, как правило, предлагается меньший размер заработной платы по сравнению с мужчинами;

5) консервативный подход к разделению профессий между женщинами и мужчинами. Традиционно мужскими профессиями считаются виды деятельности, которые связаны с тяжелой физической работой или знаниями техники (водитель, механик, слесарь и др.). К женским профессиям относятся виды деятельности в области «человек-человек» (учитель, продавец, медсестра и т.д.) [5,6];

6) в научной литературе женщинам и мужчинам приписываются разные социальные, психологические и поведенческие характеристики, личностные качества, что также отражается на сегрегации профессий на рынке труда. В частности, считая основными женскими характеристиками подчинение, интуицию, пассивность, хаос и др., женщин редко продвигают по карьерной лестнице, о чем свидетельствует низкий процент руководящих позиций среди женщин по сравнению с мужчинами. Особенно остро данная ситуация проявляется в государственном управлении, где женщины преимущественно работают только в качестве обслуживающего персонала. В силу данного стереотипа женщин-предпринимателей также с трудом воспринимают в качестве надежных партнеров, в отличие от мужчин, что опять же снижает желание и возможности женщин обеспечивать себя занятостью самостоятельно;

7) наличие мезогинии или женоненавистничества, как у мужчин, так и нередко у самих женщин, также негативно влияет на занятость женского пола. При этом, как свидетельствуют социологические исследования, женщины по сравнению с мужчинами являются более гибкими в новых экономических условиях и обладают большей готовностью к самосовершенствованию - 19% и 13%, соответственно, освоению новых знаний - 18% против 12%, а также к изучению иностранных языков в случае необходимости - 16% против 9% [16].

В научных источниках указывается, что для решения проблемы занятости женщин, обусловленной наличием гендерных стереотипов, целесообразно разработать комплекс мероприятий:

- принять Закон об обеспечении равных прав и равных возможностей мужчин и женщин» [17];
- обеспечить женщинам возможность совмещать оплачиваемый труд и неоплачиваемый труд по уходу за детьми путем расширения числа дошкольных учреждений и учреждений по организации досуга детей [18];
- принимать во внимание данные исследований социологов о состоянии женской занятости и трудового потенциала женщин при разработке стратегических мероприятий на уровне государства [19];
- создать специализированные институты, оказывающие информационную поддержку женщинам относительно новых вакансий на рынке труда, предлагающие квалифицированные услуги юристов в случае нарушения прав женщин на рабочем месте или необоснованном увольнении, предоставляющие психологическую поддержку женщинам при увольнениях, сокращениях или после длительного перерыва в работе, позволяющие повысить квалификацию или обучающие иностранным языкам, оказывающие помощь со стороны юристов и экономистов для открытия и эффективного развития собственного бизнеса;
- заняться формированием положительного имиджа женщины в обществе не только как матери и жены, но и успешного сотрудника с высокооплачиваемой заработной платой. Это возможно

путем проведения соответствующей пропаганды на телевидении, введения новых уроков в учебные планы школьных заведений и других мероприятий, касающихся разрушения гендерных стереотипов [20,21].

Заключение

Таким образом, многие ученые отмечают, что проблему гендерного неравенства невозможно решить без участия всех заинтересованных сторон: общества, государства и бизнеса. Устранение гендерного разрыва позитивно отразится как на повышении уровня жизни и производительности труда, так и на экономическом развитии страны в целом.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Global Gender Gap Report 2017. World Economic Forum. - URL:http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf.
2. Хаджалова Х.М., Абдулаева З.З. Гендерные особенности рынка труда в республиках Северного Кавказа // Экономика труда. – 2019; 6(4):1463-1474. doi:10.18334/et.6.4.41228.
3. <https://www.eurasian-research.org/publication/gender-assessment-in-central-asia/?lang=ru>.
4. Шиповских К.А. Особенности развития гендерной экономики в России.- <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-razvitiya-gendernoy-ekonomiki-v-rossii>.
5. Ефремова В.В. Гендерные факторы занятости / В.В. Ефремова, А.С. Пуртова. - URL: <https://school-science.ru/3/8/31946>.
6. Морозов А.В. Гендерные аспекты занятости и безработицы в Татарстане в первой трети XX в. // Вестник Казанского технологического университета. 2010;1:70-89.
7. Бурчакова М.А. Гендерная асимметрия в сфере труда в России // Вестник Российского университета дружбы народов. 2015;1:28-37.
8. Шумилина Д.В. Гендерное равенство в контексте политического развития российской федерации: проблемы, инициативы, потенциал // PolitBook. -2017;3:78-92.
9. Шкурко Н.В. Стратегія врахування гендерних аспектів / Н.В. Шкурко // В книці Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого». 2016;4(31):28-37.
10. Гендина О.А. Трансформация тендерных представлений: парадоксальный характер и важнейшие тенденции // Вестник Красноярского государственно гопедагогического университета им. В.П. Астафьева. 2015;4(31):277-280.
11. Гендерная стратегия Российской Федерации 2004 г.- <http://womnet.ru/prava/2004/1/4.htm>.
12. Toril A., Jenssen A.T. Gender stereotyping of political candidates an experimental study of political communication // Nordicom Review. 2007;28(1):17-32.
13. Gender equality and extension of women rights in Russia in the context of the UN millennium development goals. URL: http://www.undp.ru/Gender_MDG_eng.pdf.
14. «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин». Постановление Правительства РФ от 25.02.2000;162. <http://base.garant.ru/181761/#jfriends#ixzz5FqG0Si1S>(дата
15. Human Development Reports. United Nations Development Program. - URL: <http://hdr.undp.org>.
16. Шатрова Л.А. Гендерные стереотипы на рынке труда Республики Татарстан // Социологические исследования. 2003;3:124-126.
17. Поленика С.В. Правовая политика Российской Федерации в сфере гендерных отношений // Труды Института государства и права Российской академии наук. 2016;1:63-80.
18. Семья, материнство и детство. Федеральная служба государственной статистики.<http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstatmain/rosstat/ru/statistics>
19. Шабунова А.А., А.В. Попов, Т.С. Соловьева Потенциал женщин на рынке труда региона // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2017;10(1):124-144. DOI: 10.15838/esc/2017.1.49.7.
20. Кутаев Ш.К. Повышение эффективности структур содействия занятости населения // Региональная экономика: теория и практика. 2009;11:46-50.
21. Хаджалова Х.М., Багомедов М.А. Влияние трансформаций в институте семьи на демографическую ситуацию // Региональные проблемы преобразования экономики. 2011;1:381-391.

Поступила 10.09.2023

