

УДК 331.5

**АБДУЛАЕВА ЗАИРА ЗАПИРОВНА**

к.э.н., старший научный сотрудник ФГБУН

«Институт социально-экономических исследований ДНЦ РАН», доцент ФГБОУ ВО

«Дагестанский государственный университет»

e-mail: zaira-76@yandex.ru

## ВЛИЯНИЕ ГЕНДЕРНЫХ СТЕРЕОТИПОВ НА ФОРМИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ

**Аннотация.** *Цель работы.* Несмотря на успехи в образовании, женщины все еще остаются самой социально уязвимой категорией на рынке труда, получая меньшую заработную плату и занимая низкооплачиваемые должности. *Целью работы* является анализ диспропорций на рынке труда в Северо-Кавказском федеральном округе (на примере Республики Дагестан) и исследование гендерных стереотипов, влияющих на уровень занятости женщин. *Метод и методология проведения работы.* В основе исследования лежит общенаучный метод, предусматривающий использование системного подхода для решения поставленной цели. Исследование базируется на фундаментальных трудах отечественных и зарубежных ученых, раскрывающих вопросы влияния гендерных стереотипов на формирование рынка труда и занятости. *Результаты.* В статье исследован текущий уровень гендерного разрыва на мировом рынке труда, выявлено место России в мировом рейтинге и рассмотрены показатели гендерного неравенства в экономической сфере в 2017 г. в целом по стране. Также проанализированы диспропорции на рынке труда в разрезе регионов, в частности, особое внимание уделено Северо-Кавказскому федеральному округу, где особенно остро проявляется неравноправие на рынке труда. Автором исследованы гендерные стереотипы, влияющие на уровень занятости женщин, предложены пути сокращения гендерного неравенства на рынке труда. *Область применения результатов.* Результаты проведенного исследования могут быть использованы органами управления региона для снижения уровня женской безработицы в округе. *Выводы.* Решение проблемы гендерного неравенства возможно только с помощью участия всех заинтересованных сторон: общества, государства и бизнеса. Устранение гендерного разрыва окажет положительное влияние как на повышение жизненного уровня и производительность труда, так и на экономический рост страны в целом, будет способствовать повышению уровня конкурентоспособности России на мировом рынке.

**Ключевые слова:** гендерное неравенство, гендерный стереотип, безработица, женщина, занятость, вид деятельности.

---

**ABDULAEVA ZAIRA ZAPIROVNA**

Candidate of Economic Sciences, Senior Research Associate of FSBIS "Institute of Social-Economic Studies of DSC of the RAS", Associate Professor of FSEBI of HE "Dagestan State University",

e-mail: zaira-76@yandex.ru

## THE INFLUENCE OF GENDER STEREOTYPES ON FORMING THE LABOR AND EMPLOYMENT MARKET

**Abstract.** *The goal of the study.* Despite success in education, women are still the most socially vulnerable category in the labor market as they receive lower salaries and take low paying jobs. *The goal of the study* is an analysis of disproportions in the labor market in the North Caucasian Federal District (on an example of the Republic of Dagestan) and a study of gender

*stereotypes impacting women's employment level. **The method and methodology of completing the study.** The study is based on the general scientific method stipulating using a systemic approach to solve the goal specified. The study is based on the major works of domestic and foreign scientists detailing the issues of impact of gender stereotypes on forming the market of labor and employment. **The results.** The manuscript studies the current level of gender gap in the international labor market, defines the place of Russia in the world rating, and discusses the indicators of gender inequality in the economic sphere in 2017 in the country overall. We have also analyzed disproportions in the labor market broken down by regions, paying special attention to the North Caucasian Federal District where there is a particularly pointed inequality manifested in the labor market. The author has studied gender stereotypes impacting the level of employment of women, suggested ways to reduce gender inequality in the labor market. **The area of application of the results.** The results of the study completed may be used by regional administration authorities to reduce the level of female unemployment in the district. **The conclusions.** Solving the problem of gender inequality may only be possible due to the participation of all interested parties: the society, state and business. Elimination of the gender gap will positively impact both the improvement of the standard of living, labor productivity, and the economic growth of the country on the whole, will facilitate the improvement of the level of competitive ability of Russia in the international market.*

**Keywords:** gender inequality, a gender stereotype, unemployment, a woman, employment, a type of activity.

Одним из ключевых показателей социального развития в мире является Глобальный индекс гендерных различий (Global Gender Gap Index), который впервые был представлен в 2006 г. Всемирным экономическим форумом (ВЭФ). Основная цель данного показателя – оценка масштабов гендерных диспропорций и отслеживание их динамики во временном периоде. Так, в 2017 г. ни в одной стране в мире не наблюдалось полного равноправия между мужчинами и женщинами, а уровень Глобального индекса гендерного неравенства находился на уровне 68,0%, что ниже, чем в 2016 и 2015 г., 68,3% и 68,1%, соответственно. То есть впервые 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].

Влияние гендерных стереотипов на формирование рынка труда и занятости представлены в работах таких отечественных и зарубежных ученых, как: В.В. Ефремова, А.С. Пуртова, К.А. Шиповских и др. Характерные черты рынка труда в региональном разрезе исследуются в научных трудах А.В. Морозова, Л.А. Шатровой, А.А. Шабуновой, А.В. Попова и др. В то же время недостаточно раскрытыми остаются вопросы формирования рынка труда в результате воздействия гендерных факторов в Северо-Кавказском регионе, что и обусловило тему исследования.

В общемировом рейтинге Глобального индекса гендерных различий Российская Федерация в 2017 г. оказалась на 71-м месте из 144 (69,6%), заняв позицию между Доминиканской Республикой и Ганой и опустившись на 22 пункта ниже по сравнению с 2006 г. 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). Невысокими были позиции в экономической и образовательной сферах – 41-е и 50-е места, соответственно. Следует отметить, в экономической и политической сферах наблюдается наибольший разрыв в большинстве стран мира, 58% и 23% в 2017 г., соответственно [1].

В разрезе гендерных показателей, отражающих экономическую сферу, по участию рабочей силы Россия занимала 51-е место в мировом рейтинге (значение индекса составило 66,7%), по предполагаемому доходу 70-е место (значение индекса составило 50,9%), по наличию сотрудников в законодательных органах, старших должностных лиц и менеджеров – 29-ю позицию (индекс составил 63%), по профессионально-техническим работникам – 1-е место (значение индекса равнялось 100%) (табл. 1). В разрезе половых признаков в 2017 г. в РФ 68,6% женщин было вовлечено в трудовую деятельность 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 (табл. 1, рис.).

Таблица 1

## Показатели гендерного неравенства в экономической сфере в 2017 г. по РФ\*

Показатели в экономической сфере	Место в мировом рейтинге	Значение индекса гендерного равенства, %	Уровень вовлеченности в экономическую сферу, %	
			Женщины	Мужчины
Участие рабочей силы	51	87	68,6	79,3
Предполагаемый доход (по паритету покупательной способности, долл. США)	70	62	17975	29138
Сотрудники законодательных органов, старшие должностные лица и менеджеры	29	63	38,7	61,3
Профессионально-технические работники	1	100	63,2	36,8

\*Источник: составлено автором по данным [1].



Рис. Отдельные показатели вовлеченности на рынке труда в разрезе полов в России в 2017 г.

Источники: составлено автором по данным [1].

Более того, необходимо отметить, что в разрезе регионов России также наблюдаются диспропорции на рынке труда. Так, уровень безработицы среди женщин выше среднего значения по России в таких субъектах, как: Южный федеральный округ, Северо-Кавказский федеральный округ, Уральский федеральный округ, Сибирский федеральный округ и Дальневосточный федеральный округ (табл. 2). Особенно напряженная ситуация наблюдалась в Северо-Кавказском регионе, который единственный за 2010–2016 гг. продемонстрировал превышение уровня безработицы среди женщин по сравнению с мужчинами.

В разрезе республик СКФО наиболее проблемная ситуация сложилась в Ингушетии (средний показатель безработицы среди женщин достиг 46,4% против 33,5% у мужчин), в Чеченской Республике (средний показатель безработицы среди женщин составил 28,5% против 26,4% у мужчин), Республике Дагестан (средний показатель безработицы среди женщин – 13,8% против 10,1% у мужчин) (табл. 3).

Таблица 2

**Уровень безработицы по половым группам в разрезе субъектов РФ, %\***

Субъекты РФ	Половой признак	Годы							В среднем за период, %
		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	
Российская Федерация, всего	мужчины	7,9	6,9	5,8	5,8	5,5	5,8	5,7	6,2
	женщины	6,8	6,0	5,1	5,2	4,8	5,3	5,3	5,5
Центральный федеральный округ	мужчины	5,2	4,6	3,4	3,6	3,4	3,7	3,8	4,0
	женщины	4,1	3,5	2,8	3,0	2,8	3,3	3,3	3,3
Северо-Западный федеральный округ	мужчины	6,8	5,8	4,5	4,9	4,7	5,3	4,8	5,3
	женщины	5,1	4,4	3,4	3,7	3,5	4,1	4,4	4,1
Южный федеральный округ	мужчины	7,8	7,2	6,4	6,5	6,3	6,8	6,3	6,8
	женщины	7,4	6,8	5,9	6,4	6,2	6,5	6,4	6,5
Северо-Кавказский федеральный округ	мужчины	15,9	13,6	11,9	12,3	10,6	9,9	10,0	12,0
	женщины	17,1	15,5	14,4	13,6	11,8	12,5	12,2	13,9
Приволжский федеральный округ	мужчины	8,3	7,1	5,7	5,3	4,8	5,1	5,2	5,9
	женщины	6,7	5,9	4,9	4,5	4,2	4,5	4,4	5,0
Уральский федеральный округ	мужчины	8,6	7,1	6,4	6,1	6,2	6,8	6,5	6,8
	женщины	7,3	6,5	5,5	5,3	5,3	5,7	5,7	5,9
Сибирский федеральный округ	мужчины	8,9	8,7	7,8	7,5	7,5	8,2	8,2	8,1
	женщины	8,4	7,5	6,3	6,9	6,4	7,1	7,7	7,2
Дальневосточный федеральный округ	мужчины	8,9	7,5	7,1	6,8	6,7	6,6	6,4	7,1
	женщины	8,2	7,2	6,1	6,1	6,1	5,9	5,3	6,4

\*Источник: составлено автором по данным [2].

Таблица 3

**Уровень безработицы по половым группам регионов СКФО, %\***

Регионы СКФО	Половой признак	Годы							В среднем за период, %
		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	
Северо-Кавказский федеральный округ, всего	мужчины	15,9	13,6	11,9	12,3	10,6	9,9	10,0	12,0
	женщины	17,1	15,5	14,4	13,6	11,8	12,5	12,2	13,9
Республика Дагестан	мужчины	14,1	11,1	8,8	10,3	8,6	9,3	8,8	10,1
	женщины	15,8	14,5	15,0	13,1	12,1	12,7	13,6	13,8
Республика Ингушетия	мужчины	40,7	40,0	41,6	37,0	26,5	24,4	24,5	33,5
	женщины	59,0	56,4	53,8	50,5	33,1	36,5	35,8	46,4
Кабардино-Балкарская Республика	мужчины	13,7	10,4	10,8	10,1	9,2	9,6	9,8	10,5
	женщины	11,7	10,7	6,7	10,9	9,7	10,7	10,8	10,2
Карачаево-Черкесская Республика	мужчины	10,5	11,1	7,9	10,4	13,3	15,7	17,1	12,3
	женщины	10,0	8,6	9,9	9,3	12,8	14,5	11,4	10,9
Республика Северная Осетия-Алания	мужчины	9,8	8,8	7,2	6,6	7,3	8,7	9,2	8,2
	женщины	9,7	7,8	8,6	9,4	9,9	10,0	10,6	9,4
Чеченская Республика	мужчины	40,4	35,9	27,8	28,5	22,3	14,7	15,4	26,4
	женщины	46,9	38,9	32,1	25,3	20,6	19,5	16,3	28,5
Ставропольский край	мужчины	7,2	5,6	5,8	5,7	5,8	5,7	5,5	5,9
	женщины	6,6	6,5	4,9	5,6	4,8	5,6	5,9	5,7

\*Источник: составлено автором по данным [2].

Основным источником занятости для женщин в Республике Дагестан в 2010–2016 гг. являлось сельское хозяйство, где было занято в среднем 24,46% женщин, что характерно для стран с низким уровнем дохода. На втором месте находится сфера образования, предоставляющая работу в среднем 22,7% женщин, третью позицию разделили между собой здравоохранение и торговля с долей занятых женщин в данных сферах порядка 13,66% (табл. 4). Для сравнения, в мире основным работодателем в развитых странах является сфера здравоохранения, в которой работает порядка одной трети всех работающих женщин [3].

Таблица 4

**Численность женщин и мужчин, занятых в экономике Республики Дагестан  
в разрезе видов экономической деятельности (%)\***

Виды эконом Виды экономической дея- тельности	Годы										Среднее значе- ние показателя	
	2010		2013		2014		2015		2016		мужчины	женщины
	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины		
Всего в экономике	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Сельское и лесное хозяй- ство, охота, рыболовство, рыбоводство	20,9	24,0	21,4	27,5	20,6	25,8	20,4	22,9	19,5	22,1	20,56	24,46
Добыча полезных ископае- мых	1,6	0,4	1,2	0,4	1,1	0,1	1,7	0,2	1,6	0,1	1,44	0,24
Обрабатывающие произ- водства	7,8	6,9	7,1	5,3	6,6	6,2	7,1	5,4	7,5	6,7	7,22	6,1
Производство электроэнер- гии, газа и воды	2,7	0,8	2,4	0,9	3,1	0,6	2,9	1,4	2,7	0,6	2,76	0,86
Строительство	17,6	0,8	18,1	2,0	18,2	1,8	17,6	2,4	17,1	1,8	17,72	1,76
Торговля, ремонт	10,2	13,2	12,0	14,3	12,4	13,8	13,4	14,8	12,8	12,2	12,16	13,66
Гостиницы и рестораны	0,4	1,6	0,4	2,1	0,3	2,7	0,4	2,5	0,5	2,5	0,4	2,28
Транспорт и связь	9,4	2,1	12,0	1,3	10,6	1,7	12,0	0,9	10,9	1,5	10,98	1,5
Финансовая деятельность	0,7	0,8	0,3	0,7	0,5	0,9	0,8	1,1	1,2	0,8	0,7	0,86
Операции с не-движимым имуществом, аренда	2,8	2,7	2,6	1,7	2,7	1,7	2,2	1,3	2,5	1,2	2,56	1,72
Госуправление и обеспече- ние военной безопасности; обязательное соц. обеспе- чение	12,9	5,5	10,8	5,9	11,8	6,6	11,2	6,4	12,4	6,1	11,82	6,1
Образование	7,4	24,2	6,2	21,3	7,3	21,4	5,4	21,8	6,5	24,7	6,56	22,68
Здравоохранение и соц. услуги	3,7	13,2	2,8	12,5	2,9	12,8	2,7	14,8	2,8	15,0	2,98	13,66
Коммунальные, соц., другие услуги	1,9	3,8	2,8	4,0	1,9	3,9	2,1	4,0	2,0	4,6	2,14	4,06

\*Источник: составлено автором по данным [4].

Анализ трудовых ресурсов в Республике Дагестан по состоянию на 2016 г. свидетельствует о том, что, в основном, женщины заняты в низкооплачиваемых категориях профессий. В частности, среди всех работников, оказывающих услуги по индивидуальному уходу, на женщин приходилось 98,4%, на прислугу и уборщиц – 95,6%, на средний медицинский персонал – 93,2%, на работающих в сфере индивидуальных услуг – 92,3% (табл. 5). На руководящих должностях представлено всего 1,7% из общего числа работающих или 25,4% от общего числа руководителей, тогда как среди мужчин этот показатель составляет 5% (74,6% от общего количества руководителей). Слабо представлены женщины и в таких категориях профессий, как: специалисты в сфере науки и техники, специалисты по информационно-коммуникационным технологиям, персонал в области правовой, социальной работы, культуры, обучения и спорта.

**Распределение численности рабочих по полу и занятиям  
в 2016 г. в Республике Дагестан\***

Вид занятий	Всего	В том числе		Удельный вес от общего числа в экономике		Удельный вес от числа занятых в сфере экономики	
		мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины
Занятые в экономике – всего	1188,8	678	510,8	57,0	43,0	–	–
Руководители	79,6	59,4	20,2	5,0	1,7	74,6	25,4
Специалисты в сфере науки и техники	9,6	8	1,6	0,7	0,1	83,3	16,7
Специалисты в сфере здравоохранения	23,9	8,7	15,2	0,7	1,3	36,4	63,6
Специалисты в сфере образования	123,2	29,8	93,4	2,5	7,9	24,2	75,8
Специалисты в сфере бизнеса и администрирования	57,1	30,8	26,3	2,6	2,2	53,9	46,1
Специалисты по информационно-коммуникационным технологиям	6,3	5,1	1,2	0,4	0,1	81,0	19,0
Специалисты по праву, гуманитарных областей и культуры	38,1	23,2	14,9	2,0	1,3	60,9	39,1
Специалисты-техники в области науки и техники	25,2	24,4	0,8	2,1	0,1	96,8	3,2
Средний медицинский персонал	44	3	41	0,3	3,4	6,8	93,2
Средний специальный персонал по экономической и административной деятельности	25,3	9,7	15,6	0,8	1,3	38,3	61,7
Средний специальный персонал в области правовой, социальной работы, культуры, обучения, спорта	7,6	2	5,6	0,2	0,5	26,3	73,7
Специалисты техники в области ИКТ	1,7	1,7	0	0,1	0,0	100	0,0
Работники общего профиля	5,7	1	4,6	0,1	0,4	17,5	80,7
Сотрудники сферы обслуживания населения	3,8	2,7	1,1	0,2	0,1	71,1	28,9
Работники по обработке информации и учету материальных ценностей	1,2	0,9	0,3	0,1	0,0	75,0	25,0
Прочие офисные сотрудники	4,5	0,6	3,9	0,1	0,3	13,3	86,7
Сотрудники сферы индивидуальных услуг	28,7	2,2	26,5	0,2	2,2	7,7	92,3
Продавцы	93,7	39,8	53,9	3,3	4,5	42,5	57,5
Работники, оказывающие услуги по индивидуальному уходу	12,6	0,2	12,4	0,0	1,0	1,6	98,4
Работники в сфере охраны граждан и собственности	37	36,6	0,4	3,1	0,0	98,9	1,1
Квалифицированные работники сельского хозяйства	231,6	122,0	109,4	10,3	9,2	52,7	47,2
Рабочие, занятые в строительстве	100,9	94,4	6,5	7,9	0,5	93,6	6,4
Рабочие металлообрабатывающего и машиностроительного производства	25,3	24,3	1	2,0	0,1	96,0	4,0
Рабочие художественных промыслов и полиграфического производства	7,8	6,2	1,6	0,5	0,1	79,5	20,5
Рабочие в области электротехники и электроники	4,7	3,7	1	0,3	0,1	78,7	21,3
Рабочие пищевой, деревообрабатывающей, текстильно-швейной промышленности	26	8,9	17,1	0,7	1,4	34,2	65,8
Операторы промышленных установок и стационарного оборудования	12,5	8,6	3,9	0,7	0,3	68,8	31,2
Сборщики	2,2	2,2	-	0,2	-	100	-
Водители	87	85,1	1,9	7,2	0,2	97,8	2,2
Прислуга и уборщики	20,3	0,9	19,4	0,1	1,6	4,4	95,6
Неквалифицированные рабочие	41,7	31,7	10,1	2,7	0,85	76,0	24,2

\*Источник: составлено автором по данным [4].

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 [5–14]:

1) выполнение женщинами репродуктивной функции делает ее в определенный период времени неконкурентоспособной и непродуктивной для работодателя, что отражается на их предпочтениях в пользу приема мужчин на работу. А учитывая тот фактор, что СКФО является регионом с самым высоким уровнем рождаемости, данный стереотип проявляется здесь особенно остро. Более того, поставив перед собой задачу повысить рождаемость и защитить женщин, в 2000 г. было принято Постановление Правительства РФ N 162 «Об утверждении перечня 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 опять же усилило дискриминацию женщин на рынке труда [15];

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% [16], 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.) [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% [17].

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» [18];

– обеспечить женщинам возможность совмещать оплачиваемый труд и неоплачиваемый труд по уходу за детьми путем расширения числа дошкольных учреждений и учреждений по организации досуга детей. Несмотря на ежегодное улучшение ситуации в СКФО, где охват детей от 1 до 6 лет дошкольными образовательными учреждениями вырос с 31,1% в 2010 г. до

45,1% в 2016 г. от общего числа детей соответствующего возраста, тем не менее, на фоне средних показателей по России (59,2% и 66,5%, соответственно), ситуация выглядит плачевной. Особенно нехватка в детских учреждениях ощущается в Ингушетии (охват составляет 21% в 2016 г.) и Дагестане (30,7% по состоянию на 2016 г.) [19];

– принимать во внимание данные исследований социологов о состоянии женской занятости и трудового потенциала женщин при разработке стратегических мероприятий на уровне государства [20];

– 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.

**Выводы.** Как верно отмечают А.А. Шабунова, А.В. Попов, решить проблему гендерного неравенства невозможно без участия всех заинтересованных сторон: общества, государства и бизнеса [20]. Устранение гендерного разрыва позитивно отразится как на повышении уровня жизни и производительности труда, так и на экономическом развитии страны в целом. Без преодоления данной проблемы Россия не сможет эффективно развиваться и быть конкурентоспособной на мировом рынке.

#### Литература

1. *Global Gender Gap Report 2017. World Economic Forum* [Электронный ресурс]. – URL : [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2017.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf) (дата обращения 16.05.2018).
2. *Трудовые ресурсы. Федеральная служба государственной статистики* [Электронный ресурс]. – URL : [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour\\_force/#](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/#) (дата обращения 16.05.2018).
3. *Женщины в сфере труда. Тенденции 2016. Международное бюро труда. Женева* [Электронный ресурс]. – URL : [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_457097.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457097.pdf). (дата обращения 17.05.2018).
4. *Статистический ежегодник 2017. Труд. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Дагестан* [Электронный ресурс]. – URL : [http://dagstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_ts/dagstat/ru/publications/official\\_publications/electronic\\_versions/\(дата обращения 15.05.2018\)](http://dagstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/dagstat/ru/publications/official_publications/electronic_versions/(дата обращения 15.05.2018)).
5. Шиповских, К. А. Особенности развития гендерной экономики в России / К.А. Шиповских [Электронный ресурс]. – URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-razvitiya-gendernoy-ekonomiki-v-rossii>(дата обращения 14.05.2018).
6. Ефремова, В. В. Гендерные факторы занятости / В.В. Ефремова, А.С. Пуртова [Электронный ресурс]. – URL : <https://school-science.ru/3/8/31946>(дата обращения 15.05.2018).
7. Морозов, А. В. Гендерные аспекты занятости и безработицы в Татарстане в первой трети XX в. / А.В. Морозов // *Вестник Казанского технологического университета*. 2010. № 1. С. 70–89.
8. Бурчакова, М. А. Гендерная асимметрия в сфере труда в России / М.А. Бурчакова, В.В. Хожемпо // *Вестник Российского университета дружбы народов*. 2015. № 1. С. 28–37.
9. Шумилина, Д. В. Гендерное равенство в контексте политического развития российской федерации: проблемы, инициативы, потенциал / Д.В. Шумилина // *PolitBook*. 2017. № 3. С. 78–92.
10. Шкурко, Н. В. Стратегія врахування гендерних аспектів / Н.В. Шкурко // *Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»*. 2016. № 4(31). С. 28–37.
11. Гендина, О. А. Трансформация гендерных представлений : парадоксальный характер и важнейшие тенденции / О.А. Гендина // *Вестник Красноярского государственного педагогического университета им. В.П. Астафьева*. 2015. № 4(31). С. 277–280.
12. *Гендерная стратегия Российской Федерации 2004 г.* [Электронный ресурс]. – URL : <http://womnet.ru/prava/2004/1/4.htm> (дата обращения 1.06.2018).
13. Toril A., Jenssen, A. T. Gender stereotyping of political candidates an experimental study of political communication // *Nordicom Review*. 2007. 28. 1. P. 17–32.
14. *Gender equality and extension of women rights in Russia in the context of the UN millennium development goals* [Электронный ресурс]. – URL : [http://www.undp.ru/Gender\\_MDG\\_eng.pdf](http://www.undp.ru/Gender_MDG_eng.pdf) (дата обращения 08.06.2018).
15. «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 г. № 162 [Электронный ресурс]. – URL : <http://base.garant.ru/181761/#friends#ixzz5FqG0Si1S>(дата



обращения 14.05.2018).

16. Human Development Reports. United Nations Development Program [Электронный ресурс]. – URL : <http://hdr.undp.org> (дата обращения 14.05.2018).

17. Шатрова, Л. А. Гендерные стереотипы на рынке труда Республики Татарстан / Л.А. Шатрова // Социологические исследования. 2003. № 3. С. 124–126.

18. Поленика, С. В. Правовая политика Российской Федерации в сфере гендерных отношений / С.В. Поленика // Труды Института государства и права Российской академии наук. 2016. № 1. С. 63–80.

19. Семья, материнство и детство. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – URL : [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/population/motherhood/#](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/motherhood/#) (дата обращения 18.05.2018).

20. Шабунова, А. А. Потенциал женщин на рынке труда региона / А.А. Шабунова, А.В. Попов, Т.С. Соловьева // Экономические и социальные перемены : факты, тенденции, прогноз. 2017. Т. 10. № 1. С. 124–144. DOI: 10.15838/esc/2017.1.49.7.

21. Кутаев, Ш. К. Повышение эффективности структур содействия занятости населения // Региональная экономика : теория и практика. 2009. № 11. С. 46–50.

22. Хаджалова, Х. М., Багомедов, М. А. Влияние трансформаций в институте семьи на демографическую ситуацию // Региональные проблемы преобразования экономики. 2011. № 1. С. 381–391.

### References:

1. Global Gender Gap Report 2017. World Economic Forum [Electronic resource]. – URL : [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2017.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf) (accessed 16.05.2018).

2. Labor. Federal state statistics service [Electronic resource]. – URL : [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour\\_force/#](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/#) (accessed 16.05.2018).

3. Women at work. Trends 2016. International labour office. Geneva [Electronic resource]. – URL : [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_457097.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457097.pdf) Oh? (date of circulation 17.05.2018).

4. Statistical Yearbook 2017. Labour. Territorial body of the Federal state statistics service of the Republic of Dagestan [Electronic resource]. – URL : [http://dagstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_ts/dagstat/ru/publications/official\\_publications/electronic\\_versions/\(date\\_treatment\\_15.05.2018\)](http://dagstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/dagstat/ru/publications/official_publications/electronic_versions/(date_treatment_15.05.2018)).

5. Shipov, K. A. Peculiarities of the development of gender Economics in Russia / K. A. Shipov [Electronic resource]. – URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-razvitiya-gendernoy-ekonomiki-v-rossii> (accessed 14.05.2018).

6. Efremov, V. V. Gender employment / V. V. Efremov, A. S. Purtova [Electronic resource]. – URL : <https://school-science.ru/3/8/31946/> (accessed 15.05.2018).

7. Gender aspects of employment and unemployment in Tatarstan in the first third of the twentieth century / A. V. Morozov // Bulletin of the Kazan technological University. 2010. No. 1. P. 70–89.

8. Burchakova, M. A. Gender asymmetry in employment in Russia / M. A. Burchakov V. Chorzempa // Bulletin of the Russian University of friendship of peoples. 2015. No.1. P. 28–37.

9. Shumilina, D. V. Gender equality in the context of political development of the Russian Federation : problems, initiatives, potential / D. V. Shumilina // PolitBook. 2017. No. 3. P. 78–92.

10. Skurko, V. Strategy vrowennetwerk aspects / N.V. Shkurko // Visnyk of National University Systematic Academy of Ukraine of Yaroslav the Wise, etc." 2016. No. 4 (31). P. 28–37.

11. Gandinao, A. Transformation matrix representations : a paradoxical nature and important trend / O. A. Gendina // Вестник Красноярского государственного педагогического университета им. В. П. Астафьева. 2015. No. 4 (31). P. 277–280.

12. Gender strategy of the Russian Federation 2004 [Electronic resource]. – URL : <http://womnet.ru/prava/2004/1/4.htm> (accessed 1.06.2018).

13. Toril A., Jenssen, A. T. Gender stereotyping of political candidates an experimental study of political communication // Nordic Review. 2007. 28. 1. P. 17–32.

14. Gender equality and extension of women rights in Russia in the context of the UN millennium development goals [Electronic resource]. – URL : [http://www.undp.ru/Gender\\_MDG\\_eng.pdf](http://www.undp.ru/Gender_MDG_eng.pdf) (accessed 08.06.2018).

15. "On approval of the list of heavy work and work with harmful or dangerous working conditions, in the performance of which the use of women's work is prohibited. The decree of the RF Government dated 25.02.2000 N 162 [Electronic resource]. – URL : <http://base.garant.ru/181761/#friends#ixzz5FqG0SiIS> (accessed 14.05.2018).

16. Human Development Reports. United Nations Development Program [Electronic resource]. – URL : <http://hdr.undp.org> (accessed 14.05.2018).

17. Shatrova, L. A. Gender stereotypes in the labor market of the Republic of Tatarstan / L. A. Shatrova // Sociological research. 2003. No. 3. P. 124–126.

18. Raspberry, S. V. Legal policy of the Russian Federation in storage directory / S. V. Raspberry // Trudinsptatarst and Rossiiskaiia Sciences. 2016. No. 1. P. 63–80.

19. Family, motherhood and childhood. Federal state statistics service [Electronic resource]. – URL : [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/population/motherhood/#](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/motherhood/#) (accessed 18.05.2018).

20. Shabunova, A. A. Potential of women in the labor market of the region / A. A. Shabunova, A. V. Popov, T. S. Soloviev // Economic and social changes : facts, trends, forecast. 2017. Vol. 10. No. 1. P. 124–144. DOI: 10.15838/esc/2017.1.49.7.

21. Kutaev, Sh. K. Increasing the efficiency of employment promotion structures/ / Regional economy : theory and practice. 2009. No. 11. P. 46–50.

22. Hadzhalova, H. M. Bagomedov, M. A. the Impact of transformations in the institution of the family on the demographic situation // Regional problems of transformation of the economy. 2011. No. 1. P. 381–391.