



Сабилова Лола,
доцент Ташкентского филиала Российского
экономического университета им. Г.В. Плеханова,
кандидат экономических наук



Купайсинова Лазиза Каримовна,
старший преподаватель Ташкентского
архитектурно-строительного института
e-mail: metro8368@mail.ru

О СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРИЧИНАХ ВОЗНИКНОВЕНИЯ НОВОЙ МОДЕЛИ СЕМЕЙНЫХ ОТНОШЕНИЙ В УЗБЕКИСТАНЕ (на примере опыта Германии)

Аннотация. В статье приводятся данные об учащении разводов, сокращении числа зарегистрированных браков, снижении темпов рождаемости в качестве показателей дальнейшей недееспособности традиционной модели семейных отношений.

Ключевые слова: женщина, семья, разводы, браки, рождаемость, Dual Career Couples, карьера.

Annotatsiya. Maqolada kelgusida oilaviy munosabatlar an'anaviy modelining yanada layoqatsizligining ko'rsatkichlari sifatida ajralishlar sonining ko'payishi, ro'yxatga olingan nikohlar sonining kamayishi va tug'ilishlarning kamayishi haqidagi ma'lumotlar keltiriladi.

Tayanch so'zlar: ayol, oila, ajrimlar, kasalliklar, nikohlar, tug'ilganlar soni, Dual Career Couples caryera.

Annotation. The article provides facts on the increase of divorces, the quantity reduction of marriages, the decline of birthrate as indicators of further incapacity of the traditional model of family relations.

Keywords: woman, family, divorce, marriage, birthrate, Dual Career Couples, career.

Введение. В Узбекистане, с первых дней обретения страной политической и экономической независимости и по сегодняшний день, особое значение придается сохранению института семьи и поддержке женщин во всех сферах жизни. «Укрепление священных для всех нас основ семьи, создание в семьях спокойной, дружной и благоприятной атмосферы, наполнение конкретным содержанием духовно-просветительской работы» наравне с вопросами «по созданию для женщин не только постоянных рабочих мест, но и новых рабочих мест за счет

развития семейного бизнеса, домашнего труда, ремесленничества, подсобных хозяйств»¹ признаны Президентом страны Ш.Мирзиёевым

¹ Критический анализ, жесткая дисциплина и персональная ответственность должны стать повседневной нормой в деятельности каждого руководителя. Доклад Президента Республики Узбекистан Шавката Мирзиёева на расширенном заседании Кабинета Министров, посвященном итогам социально-экономического развития страны в 2016 году и важнейшим приоритетным направлениям экономической программы на 2017 год. <http://uza.uz/ru/politics/kriticheskiy-analiz-zhestkaya-distiplina-i-personalnaya-otv-15-01-2017>.

в качестве неотложных задач современного периода.

Благодаря политике государства, «сегодня в Узбекистане женщины составляют 45 процентов занятого населения. Их доля в системе управления превышает 30 процентов. Руководящие должности в государстве занимают около полутора тысяч соотечественниц»².

Такая статистика является явным подтверждением тому, что наше общество отходит от стереотипов в отношении женщин. В махаллах ведется активная борьба против домашнего насилия, просветительная работа по недопущению фактов дискриминации в быту и общественной жизни по половому признаку. Таким образом, гендерное равенство в Узбекистане пускает корни, дает всходы, а не является простым мимолетным веянием времени.

Основная часть. Все это удалось осуществить во многом благодаря обновленному законодательству, а именно принятию Законов Республики Узбекистан «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин», «О защите женщин от притеснения и насилия», а также постановления правительства «О мерах по совершенствованию системы защиты женщин от притеснения и насилия» от 4 января 2020-го.

Свидетельством неуклонного внимания со стороны государства служит видеоселекторное совещание по совершенствованию системы поддержки женщин и укреплению их статуса в обществе, проведенное Президентом страны 1 марта 2022 года по совершенствованию системы поддержки женщин и укреплению их статуса в обществе.

На совещании отмечалось, что «в 2021 году по программам женского предпринимательства было выделено 2 трлн сумов кредитов и субсидий на более чем 200 тысяч проектов, постоянную работу получили 320 тысяч женщин. Прошли обучение профессиям 190 тысяч женщин, более 4000 предоставлены средства на первоначальный взнос для приобретения жилья. В высшие учебные заведения на основе специального гранта были

приняты 2000 девушек. В результате женщины составили 60% студентов, поступивших в вузы в прошлом году»³.

Помимо этого, «с 2020 года была внедрена система «женской тетради», около 900 тысячам женщин, включённым в неё, была оказана социально-экономическая, медицинская, юридическая и психологическая помощь»⁴.

Президент Ш.М. Мирзиёев на совещании посвященной вопросу улучшения жилищных условий женщин, подчеркнул: «Когда-то не было возможности дать женщинам льготное жильё, не было ни законной основы, ни денег».

В принимаемых мерах в поддержку женщин большую роль играет институт семьи. В Узбекистане утверждена Концепция укрепления института семьи Республики Узбекистан, где обозначены меры, направленные на развитие и повышение уровня благосостояния семей, улучшение духовно-нравственного и психологического климата в них, совершенствование правовых и институциональных основ.

Исследованиями в области семьи и трудовой занятости женщин занимаются видные социологи, экономисты, проводятся конференции. Мировой общественностью отмечено, что в Центральной Азии, в частности, в Узбекистане вопрос гендерного равенства имеет огромное значение. При этом постоянное внимание равноправию женщин способствует укреплению их авторитета в обществе, повышению их общественно-политической, социальной активности, защите их прав и законных интересов, поддержке материнства и детства.

Однако, принимаемые меры, стремительное рыночное реформирование экономики с последующими преобразованиями в общественном мышлении, продолжают отражаться на состоянии института семьи и на существующей в республике модели семейных отношений. Новые тенденции в обществе проявляются, к сожалению, в увеличении

² Социальное развитие Узбекистана: в приоритете – всесторонняя поддержка женщин и защита их прав и свобод // <https://yuz.uz/ru/news/sotsialnoe-razvitie-uzbekistana-v-prioritete---vsestoronnyaya-podderjka-jenin-i-zaita-ix-prav-i-svobod>

³ Льготы, квоты, гранты. Президент определил меры по поддержке женщин // <https://www.gazeta.uz/ru/2022/03/02/women-support/>

⁴ Льготы, квоты, гранты. Президент определил меры по поддержке женщин // <https://www.gazeta.uz/ru/2022/03/02/women-support/>

разводов среди населения, снижении количества заключенных браков. Так, по данным статистики, с 1991 по 2005 годы количество заключенных браков в Узбекистане снизилось на 32%, развелась каждая десятая супружеская пара»⁵.

В период с 2013 по 2016 годы количество заключенных браков сохранило динамику к снижению, уменьшившись на 10%, а число разводов при этом возросло на 22%⁶. С 2016 по 2021 динамика снижения вступлений в брак была прекращена и число заключенных браков выросло с 275,0 до 305,2, то есть на 11 %. Но, к сожалению, число разводов при этом выросло еще больше с 293,4 до 393,5, то есть на 34,1%⁷.

Беспокойство по этому поводу выражает и сам Президент страны Ш.М. Мирзиёев, обозначая «семейные разводы как несвойственные нашему народу горькие и болезненные вопросы»⁸.

Сформировавшаяся картина в обществе свидетельствует о том, что, пошатнулись исторически сложившиеся устои незыблемости узбекской семьи, она не выдерживает кардинальных перемен в обществе, в мышлении молодого поколения, как результат привычная для общества, мужская модель кормильца семьи, соответственно определяющая ролевые отношения внутри семьи между мужчиной и женщиной, обнаруживает свою дальнейшую недееспособность.

Осознание шаткости, в дальнейшем бесперспективности, такой модели реформирует мышление женщины, способствуя раскрытию ее творческого потенциала и лидерских

качеств с целью их применения в профессии, стимулирует экономическую активность и ориентирует ее, в конечном итоге, на обретение материальной независимости. Как следствие, при лучшем стечении обстоятельств, женщина берет ориентир на поиск возможностей для совмещения семейных и профессиональных обязанностей. В худшем случае, обретая такие «мужские» качества, как целеустремленность, настойчивость, сила воли, твердость в принятии решений, непоколебимость женщина отдает предпочтение карьерному росту, возлагая на себя непривычные для нее ранее обязанности и ответственность по содержанию детей. Брак видится ей в этом случае неким балластом, отягощающим или сковывающим ее намерения.

В перечисленных случаях, нацеливая женщину на самореализацию в профессии и карьерное продвижение, происходящие изменения в обществе представляют собой угрозу, нависшую над самим институтом семьи, в частности, одной из ее моделей – модели кормильца семьи, и являются предпосылками для формирования новой модели семейных отношений в Узбекистане.

Таким образом, в результате процессов глобализации присущие западному обществу тенденции, связанные с изменением силы притягательности двух полюсов (профессия и семья), распространились и на остальное мировое пространство, не миновав Узбекистан, обнажая опасность этих процессов для общества. В связи с этим, возникает необходимость изучения опыта передовых стран мира в решении социальных вопросов современности. Опыт стран, продвинувшихся в силу более раннего эволюционного развития на шаг вперед, по сравнению с постсоветскими странами, в частности Германии, где на протяжении многих десятилетий ученые успешно занимаются вопросами поиска путей теоретических и практических решений назревших проблем в жизни женщин, представляется достойным изучения с целью последующей адаптации к условиям нашей страны.

Как свидетельствуют современные научные изыскания в области семьи, разводов и рождаемости в западном обществе во главе угла по праву находятся два понятия «Семья» и «Профессиональная занятость» (Альмендингер,

⁵ Государственный комитет Республики Узбекистан по статистике, Комитет женщин Узбекистана, Азиатский банк развития, Представительство ПРООН в Узбекистане, Центр поддержки гражданских инициатив (2007): Женщины и мужчины Узбекистана 2000–2005. Статистический сборник, – С. 67.

⁶ Государственный комитет Республики Узбекистан по статистике (2017): Женщины и мужчины. Ташкент, – С. 67.

⁷ <https://www.stat.uz/uz/rasmiy-statistika/demography-2>

⁸ «Критический анализ, жесткая дисциплина и персональная ответственность должны стать повседневной нормой в деятельности каждого руководителя». Доклад Президента Республики Узбекистан Шавката Мирзиёева на расширенном заседании Кабинета Министров, посвященном итогам социально-экономического развития страны в 2016 году и важнейшим приоритетным направлениям экономической программы на 2017 год // <http://uza.uz/ru/politics/kriticheskiy-analiz-zhestkaya-distiplina-i-personalnaya-otv-15-01-2017>.

Кламмер, Шлютер). Так, социальный опрос, проведенный женщиной-ученым Алльмендингер (2011), подчеркивает успешные попытки в этой сфере и показывает, что уже сегодня большая часть как женщин, так и мужчин придают равное значение семье и работе по специальности, не отдавая предпочтений той или другой сфере жизни»⁹.

Более ранние исследования Козакевича¹⁰ выявили, что в реализации жизненных планов женщин прослеживалась проблема недостающих в реальной жизни возможностей для гармоничного соединения интересов семьи с требованиями профессиональной занятости. Это рассматривается Козакевичем в качестве главного фактора, препятствующего созданию карьеры у женщин, что свидетельствует о приоритетах, отдаваемых женщинами семье.

Как показали исследования Гупаловской¹¹, Убайдуллаевой и Крумма¹², зачастую невозможность достижения гармоничного сочетания семьи и профессии у женщин в постсоветском пространстве ставит их перед выбором. Женщина предстает перед дилеммой, чему ей отдать предпочтение — созданию крепкой семьи, в которой она посвящает себя карьерному продвижению мужа, выполнению домашних обязанностей, воспитанию детей и уходу за престарелыми членами семьи, при этом, в жертву свои амбициозные цели профессионального роста по специальности, полученной в вузе в течение четырех, а то и шести лет, или наоборот, отвести приоритет своему карьерному продвижению, творческому росту, зачастую пренебрегая личной жизнью, которая у многих в обществе ассоциируется с понятиями «Брак», «Семья» и «Материнство». Решение возникающей проблемы, а также влияние

принятого решения на дальнейшую жизнь женщины, нашли отражение в исследовании Гупаловской, проведенному в Украине (2005).

В Германии возможностями совмещения семьи и профессии на протяжении долгих лет занимается Шлютер¹³. Результатом ее исследования явился вывод о том, что «при планировании семьи и профессиональной занятости возможны как рассмотрение их в качестве равноценных составляющих в жизни современной женщины, так и очередность воплощения их в жизнь, соответственно индивидуальным предпочтениям. Причем значимость каждой составляющей определяется самой женщиной. То есть, женщина может отвести приоритет созданию семьи, рождению ребенка, затем посвятить себя профессии и карьерному росту. Или первоначально приоритеты расставляются ею следующим образом: сначала освоение профессии, упрочение служебного положения, а потом вступление в брак, рождение детей. Шлютер констатирует возможность альтернативных решений, но, и предупреждает, что последствия от очередности предпочтений на ее жизненном пути весьма существенны. Так, Кламмер освещает в своей работе негативные последствия отказа от профессиональной занятости в интересах семьи на последующие фазы жизни женщины. Автор предупреждает о возрастающей угрозе материальной нужды в случае развода, а также низкого размера пенсии по старости»¹⁴.

Как показали дальнейшие исследования, распространенность таких фактов на практике явилась причиной того, что «привлекательность семьи в глазах женщины заметно снизилась, рождаемость упала, большинство женщин в возрасте до 45 лет чаще, чем раньше остаются бездетными»¹⁵.

Исследования Вальтер и Люкшат подтверждают подобные тенденции в западном обществе и свидетельствуют о том, что «Экономическая занятость в жизненных планах

⁹ Allmendinger, J. (2011): „Verschenkte Potenziale? Lebensläufe nicht erwerbstätiger Frauen“. Unter Mitarbeit von Ebach, M./ Hennig, M./ Stuhl, S. Bundeszentrale für politische Bildung. Schriftreihe Band 1120, Bonn. с. 143

¹⁰ Kosakewitsch, A. Деятельность женщины в контексте развития менеджмента сельскохозяйственных предприятий. Автореферат диссертации на соискание ученой степени. — Киев, 2004.

¹¹ Гупаловская А. Профессиональная реализация как фактор становления личности женщины. Автореферат диссертации на соискание ученой степени. — Киев, 2005.

¹² Убайдуллаева Р., Крумм Р. Women of independent Uzbekistan. Sociological case study. — Tashkent, 2004.

¹³ Schlüter, A. (2012a): Führungsfrauen. In: Unikate. Geschlechterforschung, № 41. S. 100-107.

¹⁴ Klammer, U. (2012): Wenn Mama das Geld verdient... In: Unikate Geschlechterforschung, № 41. S. 59-68.

¹⁵ Bundeszentrale für politische Bildung: Die soziale Situation in Deutschland. Bevölkerung: Kinderzahl und Kinderlosigkeit, URL: <http://www.bpb.de/files/0KCNQG.pdf>.

молодых девушек, как и у юношей, видится ими в качестве само собой подразумевающегося явления. Выпускницы учебных заведений больше не задумываются над тем, будут ли они работать по специальности, скорее задаются вопросом, есть ли место детям при осуществлении их жизненных планов?¹⁶, так как «деторождение в Германии, как и прежде, представляет угрозу для профессиональной сферы»¹⁷. По мнению Бельве (2007), причина падения уровня рождаемости также кроется в трудности или даже невозможности совмещения экономической занятости со всем тем, что подразумевает понятие «семья». А это выполнение домашних обязанностей, рождение детей, их воспитание, уход за престарелыми родителями и т.д. Именно это явилось причиной увеличения количества бездетных женщин. Альмендингер замечает при этом, что «сегодня не работающие женщины имеют больше детей, чем занятые в экономике», а отказ от деторождения Альмендингер рассматривает в качестве напрасно раздаренного женского потенциала.

Продолжая рассмотрение тенденций вступления в брак, разводов, рождаемости Хольст и Фридрих (2017) занялись исследованиями ситуации, сложившейся среди женщин, занимающих руководящие должности. Здесь выявилось, что женщины-руководители, в целом, реже выходят замуж. Они чаще, чем мужчины состоят в гражданском браке, то есть проживают без официальной регистрации своих отношений. И, конечно же, женщины на руководящих постах чаще, чем их коллеги-мужчины, остаются бездетными»¹⁸. Особенно

остро вырисовывается такая картина, как показала BAWIE – Исследование, среди женщин, занятых в сфере науки. Так, почти три четверти женщин-ученых не имеют детей несмотря на то, что исследование выявило, что их коллеги-женщины, имеющие детей, выражают большее довольство жизнью по сравнению с женщинами, отказавшими себе в материнстве¹⁹.

Причины отказа женщин, занятых научной деятельностью, от деторождения широко дискутируются в современных научных кругах. Как показали исследования, проведенные на базе Университета Галлен (ФРГ), четверть женщин этого университета, занятых научной деятельностью, состоит в партнерских отношениях (имеет незарегистрированные официально супружеские отношения). Помимо этого, для этой категории женщин характерны некоторые проблемы в реализации научной карьеры в случае рождения детей»²⁰. Линд (2012) подчеркивает, что занятые в сфере науки женщины изначально находятся в более затруднительном положении по сравнению с мужчинами, как при достижении карьерного роста, так и при формировании личных отношений²¹.

При рассмотрении профессиональной и семейной жизни у женщин-ученых как единой композиции Метц-Гекль и другие²² резюмируют,

¹⁶ Walter, K./ Lukoschat H. (2008): Kinder und Karrieren: Die neuen Paare. Eine Studie der EAF im Auftrag der Bertelsmann Stiftung. Kurzzusammenfassung der Studie. Berlin im Mai 2008. URL: (https://www.eaf-berlin.de/fileadmin/eaf/Projekte/Dokumente/P_Kinder_und_Karrieren_Kurzzusammenfassung.pdf)

¹⁷ Allmendinger, J. (2011): „Verschenkte Potenziale? Lebensläufe nicht erwerbstätiger Frauen“. Unter Mitarbeit von Ebach, M./ Hennig, M./ Stuhl, S. Bundeszentrale für politische Bildung. Schriftenreihe Band 1120, Bonn.c. 61

¹⁸ Holst, E.; Friedrich, M. (2017): Führungskräfte-Monitor 2017: Update 1995-2015, DIW Berlin: Politikberatung kompakt, No. 121, ISBN 978-3-946417-13-2, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin). This Version is available at: <http://hdl.handle.net/10419/167683> Url: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/167683/1/894780581.pdf>

¹⁹ Bericht „Nachwuchsapéro_2010_2.pdf-Adobe Riader. Universität Basel, Ressort Chancengleichheit, Ressort Nachwuchsförderung, Zentrum Gender Studies, Bericht zum 11. Nachwuchsapéro der Universität Basel, Donnerstag, 11. November 2010. Zum Thema Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft. Im Wildt'schen Haus, Petersplatz 13, 4051 Basel, p.2.

²⁰ Zentrum Gender Studies: neue Untersuchung zu Doppelkarrierepaaren in der Wissenschaft (2011) URL: <https://www.unibas.ch/de/Aktuell/News/Uni-Research/Zentrum-Gender-Studies--neue-Untersuchung-zu-Doppelkarrierepaaren-in-der-Wissenschaft.html>

²¹ Lind, I. (2012): Mit Kindern auf dem Karriereweg – Wie kann Vereinbarkeit von Elternschaft und Wissenschaft gelingen? In: Beaufays, S. /Engels, A. /Kahlert, H.(HG.) „Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft. Campus Verlag Frankfurt/ New York 2012. p.252, pp. 280-311.

²² Metz-Göckel, S./ Möller, Ch./ Auferkorte-Michels, N. (2009): Wissenschaft als Lebensform – Eltern unerwünscht? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals aller nordrhein-westfälischen Universitäten. Opladen. In: Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft.

что «создание семьи и начало научной карьеры, происходят в одном промежутке времени и, как следствие, сопряжены с высокой бездетностью у ученых обоих полов». Причины этого исследованы на базе Университета Базеля ФРГ и первостепенными названы такие, как фиксированный по времени срок работы в должности в Университете и страх ущемления интересов при подаче заявки на рабочее место при наличии детей.

В качестве основного препятствия для рождения детей у женщин-ученых, то есть третьей причиной называется также отсутствие в университетах ФРГ среды, ориентированной на содействие институту семьи²³. А объяснением является высокая конкуренция за место на научные должности, которая ставит под сомнение необходимость осуществления каких-либо мероприятий в поддержку семьи и брака в рамках учебных заведений.

Результатом исследований, проведенных в университетах, однако, явилось то, что частная гендерная композиция (личная жизнь) оказывает влияние на профессиональную карьеру²⁴, что само по себе уже оценивается положительно и может служить опорной точкой для признания необходимости создания организационно-правовых условий для поддержки института семьи.

Четвертой причиной, к тому же играющей весомую роль в создании дисбаланса между карьерой и семьей, названо выполнение домашних обязанностей, которые преимущественно являются прерогативой женщин, создавая временные ограничения для полноценного исполнения распоряжений

Beaufays, S. /Engels, A. /Kahlert, H.(HG.). „Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft. Campus Verlag Frankfurt/ New York 2012, c.9, S. 233-255.

²³ Bericht „Nachwuchsapéro_2010_2.pdf-Adobe Riader. Universität Basel, Ressort Chancengleichheit, Ressort Nachwuchsförderung, Zentrum Gender Studies, Bericht zum 11. Nachwuchsapéro der Universität Basel, Donnerstag, 11. November 2010. Zum Thema Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft. Im Wildt'schen Haus, Petersplatz 13, 4051 Basel, c.2.

²⁴ Zentrum Gender Studies: neue Untersuchung zu Doppelkarrierepaaren in der Wissenschaft (2011) URL: <https://www.unibas.ch/de/Aktuell/News/Uni-Research/Zentrum-Gender-Studies--neue-Untersuchung-zu-Doppelkarrierepaaren-in-der-Wissenschaft.html>

работодателя. Это ставит женщин также в менее выгодное положение по сравнению с коллегами-мужчинами с меньшим объемом работ в домашнем хозяйстве. В результате, женщины с традиционной ролевой функцией внутри семьи имеют меньше возможностей инвестировать время в дальнейшее образование и карьеру²⁵.

Приведенный выше анализ назревших в обществе проблем, львиная доля которых ложится в основном на женские плечи, объясняет, почему классическая модель семьи, в которой женщина посвящает себя карьерному росту мужчины, встречается все реже и реже. В связи с этим, ученые ФРГ – супружеская чета Домш и Лядвиг выявили тенденцию к учащению случаев того, что ученые-мужчины создают партнерские отношения с равными по званию коллегами по науке. Число таких пар, в английском языке называемых “Dual Career Couples”, то есть пар, где оба партнера в семье ориентированы на создание собственной карьеры, растет, и уже сегодня образует доминирующее большинство среди молодого поколения руководящих кадров²⁶. Эта тенденция находит подтверждение в исследованиях Шульте. «Преобладающая часть создаваемых “Dual Career Couples” встречается в возрастной группе до 40 лет. Среди населения в возрасте выше 50 лет существование такой модели семьи является скорее исключением, чем правилом²⁷.

В исследовании, проведенном в университете Санкт-Галлен, представлены в контексте с темой “Dual Career Couples” также различия в восприятии разными возрастными группами новой модели семьи²⁸. Так, на стадии стремления к получению звания профессора,

²⁵ Wochenbericht des DIW Berlin Nr. 6/2009 Sechs Fragen an Silke Anger „Wer mehr im Haushalt arbeitet, investiert weniger in Bildung und Karriere“.

²⁶ Domsch M.E., Ladwig D.H. (2007): Doppelkarrierepaare — Eine Herausforderung für die betriebliche Familienpolitik. In: Betriebliche Familienpolitik. VS Verlag für Sozialwissenschaften. Dilger A., Gerlach I., Schneider H. (eds) S. 75-85. URL: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-531-90644-7_7, c.75.

²⁷ Schulte, J (2002): Dual-career couples. Strukturuntersuchung einer Partnerschaftsform im Spiegelbild beruflicher Anforderungen Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, c. 239.

²⁸ Zentrum Gender Studies: neue Untersuchung zu Doppelkarrierepaaren in der Wissenschaft (2011) URL: <https://www.unibas.ch/de/Aktuell/News/Uni-Research/Zentrum-Gender-Studies--neue-Untersuchung-zu-Doppelkarrierepaaren-in-der-Wissenschaft.html>

мужчины предпочитают традиционную модель семейных отношений, которая подразумевает, что мужчина посвящает все свое время профессии, в то время как женщина является не работающей или имеет неполную занятость, при этом возлагает на себя ведение домашнего хозяйства и воспитание детей.

Для сравнения приведены данные о том, что три четверти ученых в возрасте до 45 лет принимают активное участие в выполнении семейных обязанностей. Таким образом, доказано, что молодое поколение отчетливо проявляет приверженность к “Dual Career Couples”²⁹.

²⁹ Zentrum Gender Studies: neue Untersuchung zu Doppelkarrierepaaren in der Wissenschaft (2011) URL: [https://](https://www.unibas.ch/de/Aktuell/News/Uni-Research/Zentrum-Gender-Studies--neue-Untersuchung-zu-Doppelkarrierepaaren-in-der-Wissenschaft.html)

Закключение. Таким образом, приведенный анализ социально-экономических предпосылок зарождения новой модели семьи как в Узбекистане, так и в Германии, реформирование взглядов молодого поколения на брак, семью и деторождение в этих странах имеют под собой схожую базу, что можно воспринять стимулом к совместным исследованиям и практическим действиям, направленным на поддержку института семьи в обеих странах.

www.unibas.ch/de/Aktuell/News/Uni-Research/Zentrum-Gender-Studies--neue-Untersuchung-zu-Doppelkarrierepaaren-in-der-Wissenschaft.html

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ:

1. «Критический анализ, жесткая дисциплина и персональная ответственность должны стать повседневной нормой в деятельности каждого руководителя». Доклад Президента Республики Узбекистан Шавката Мирзиёева на расширенном заседании Кабинета Министров, посвященном итогам социально-экономического развития страны в 2016 году и важнейшим приоритетным направлениям экономической программы на 2017 год // <http://uza.uz/ru/politics/kriticheskij-analiz-zhestkaya-distiplina-i-personalnaya-otv-15-01-2017>.
2. Социальное развитие Узбекистана: в приоритете – всесторонняя поддержка женщин и защита их прав и свобод // <https://yuz.uz/ru/news/sotsialnoe-razvitie-uzbekistana-v-prioritete---vsestoronnyaya-podderjka-jenin-i-zaita-ix-prav-i-svobod>
3. Льготы, квоты, гранты. Президент определил меры по поддержке женщин // <https://www.gazeta.uz/ru/2022/03/02/women-support/>
4. Льготы, квоты, гранты. Президент определил меры по поддержке женщин // <https://www.gazeta.uz/ru/2022/03/02/women-support/>
5. Государственный комитет Республики Узбекистан по статистике, Комитет женщин Узбекистана, Азиатский банк развития, Представительство ПРООН в Узбекистане, Центр поддержки гражданских инициатив (2007): Женщины и мужчины Узбекистана 2000 – 2005. Статистический сборник, – С. 67.
6. Государственный комитет Республики Узбекистан по статистике (2017): Женщины и мужчины. – Ташкент, 2017. – С. 67.
7. <https://www.stat.uz/uz/rasmiy-statistika/demography-2>
8. Allmendinger, J. (2011): „Verschenkte Potenziale? Lebensläufe nicht erwerbstätiger Frauen“. Unter Mitarbeit von Ebach, M./ Hennig, M./ Stuhl, S. Bundeszentrale für politische Bildung. Schriftenreihe Band 1120, Bonn. p. 143
9. Kosakewitsch, A. (2004): Деятельность женщины в контексте развития менеджмента сельскохозяйственных предприятий. Автореферат диссертации на соискание ученой степени. – Киев, 2004.
10. Гупаловская А. (2005): Профессиональная реализация как фактор становления личности женщины. Авторефе. дис... на соискание ученой степени. – Киев, 2005.
11. Убайдуллаева Р., Крумм Р. (2004): Women of independent Uzbekistan. Sociological case study. – Tashkent, 2004.

12. Schlüter, A. (2012a): Führungsfrauen. In: Unikate. Geschlechterforschung, № 41. pp. 100-107.
13. Klammer, U. (2012): Wenn Mama das Geld verdient... In: Unikate Geschlechterforschung, № 41. pp. 59-68.
14. Bundeszentrale für politische Bildung: Die soziale Situation in Deutschland. Bevölkerung: Kinderzahl und Kinderlosigkeit, URL: <http://www.bpb.de/files/0KCNQG.pdf>.
15. Walter, K./ Lukoschat H. (2008): Kinder und Karrieren: Die neuen Paare. Eine Studie der EAF im Auftrag der Bertelsmann Stiftung. Kurzzusammenfassung der Studie. Berlin im Mai 2008 // (https://www.eaf-berlin.de/fileadmin/eaf/Projekte/Dokumente/P_Kinder_und_Karrieren_Kurzzusammenfassung.pdf)
16. Allmendinger, J. (2011): „Verschenkte Potenziale? Lebensläufe nicht erwerbstätiger Frauen“. Unter Mitarbeit von Ebach, M./ Hennig, M./ Stuhl, S. Bundeszentrale für politische Bildung. Schriftreihe Band 1120, Bonn.c. 61.
17. Holst, E.; Friedrich, M. (2017): Führungskräfte-Monitor 2017: Update 1995-2015, DIW Berlin: Politikberatung kompakt, No. 121, ISBN 978-3-946417-13-2, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin). This Version is available at: <http://hdl.handle.net/10419/167683> Url: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/167683/1/894780581.pdf>
18. Bericht _Nachwuchsapero_2010_2.pdf-Adobe Riader. Universität Basel, Ressort Chancengleichheit, Ressort Nachwuchsförderung, Zentrum Gender Studies, Bericht zum 11. Nachwuchsapéro der Universität Basel, Donnerstag, 11. November 2010. Zum Thema Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft. Im Wildt'schen Haus, Petersplatz 13, 4051 Basel, c.2.
19. Zentrum Gender Studies: neue Untersuchung zu Doppelkarrierepaaren in der Wissenschaft (2011) URL: <https://www.unibas.ch/de/Aktuell/News/Uni-Research/Zentrum-Gender-Studies--neue-Untersuchung-zu-Doppelkarrierepaaren-in-der-Wissenschaft.html>
20. Lind, I. (2012): Mit Kindern auf dem Karriereweg – Wie kann Vereinbarkeit von Elternschaft und Wissenschaft gelingen? In: Beaufays, S. /Engels, A. /Kahlert, H.(HG.). „Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft. Campus Verlag Frankfurt/ New York 2012. C.252, S. 280-311.
21. Metz-Göckel, S./ Möller, Ch./ Auferkorte-Michels, N. (2009): Wissenschaft als Lebensform – Eltern unerwünscht? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals aller nordrhein-westfälischen Universitäten. Opladen. In: Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft. Beaufays, S. /Engels, A. /Kahlert, H.(HG.). „Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft. Campus Verlag Frankfurt/ New York 2012, c.9, S. 233-255.
22. Bericht _Nachwuchsapero_2010_2.pdf-Adobe Riader. Universität Basel, Ressort Chancengleichheit, Ressort Nachwuchsförderung, Zentrum Gender Studies, Bericht zum 11. Nachwuchsapéro der Universität Basel, Donnerstag, 11. November 2010. Zum Thema Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft. Im Wildt'schen Haus, Petersplatz 13, 4051 Basel, c.2.
23. Zentrum Gender Studies: neue Untersuchung zu Doppelkarrierepaaren in der Wissenschaft (2011) URL: <https://www.unibas.ch/de/Aktuell/News/Uni-Research/Zentrum-Gender-Studies--neue-Untersuchung-zu-Doppelkarrierepaaren-in-der-Wissenschaft.html>
24. Wochenbericht des DIW Berlin Nr. 6/2009 Sechs Fragen an Silke Anger „Wer mehr im Haushalt arbeitet, investiert weniger in Bildung und Karriere“.
25. Domsch M.E., Ladwig D.H. (2007): Doppelkarrierepaare — Eine Herausforderung für die betriebliche Familienpolitik. In: Betriebliche Familienpolitik. VS Verlag für Sozialwissenschaften. Dilger A., Gerlach I., Schneider H. (eds) S. 75-85. URL: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-531-90644-7_7 , P.75.
26. Schulte, J (2002): Dual-career couples. Strukturuntersuchung einer Partnerschaftsform im Spiegelbild beruflicher Anforderungen Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, – P. 239.
27. Zentrum Gender Studies: neue Untersuchung zu Doppelkarrierepaaren in der Wissenschaft (2011) URL: <https://www.unibas.ch/de/Aktuell/News/Uni-Research/Zentrum-Gender-Studies--neue-Untersuchung-zu-Doppelkarrierepaaren-in-der-Wissenschaft.html>
28. Zentrum Gender Studies: neue Untersuchung zu Doppelkarrierepaaren in der Wissenschaft (2011) URL: <https://www.unibas.ch/de/Aktuell/News/Uni-Research/Zentrum-Gender-Studies--neue-Untersuchung-zu-Doppelkarrierepaaren-in-der-Wissenschaft.html>