

NAMANGAN DAVLAT
UNIVERSITETI
ILMIY AXBOROTNOMASI, [2026-9]
ISSN:2181-1458
ISSN:2181-0427



09.00.00-FALSAFA
journal.namdu.uz
PHILOSOPHICAL

ПРИРОДА, ФОРМЫ И МЕХАНИЗМЫ СОЦИАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ ЖЕНЩИН В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

Ибрагимовна Наргис Акрамовна

Преподаватель Наманганского филиала Ташкентского международного университета Кимё
nargisi668@gmail.com

Аннотация: В статье с позиций социологии стратификации и гендерной социологии рассматриваются природа, формы, механизмы и детерминанты социальной мобильности женщин в условиях трансформации социально-экономической структуры современного общества. Концептуализируется понятие женской социальной мобильности, систематизируются ее основные формы (вертикальная, горизонтальная, межпоколенная, внутрипоколенная, структурная и индивидуальная). Особое внимание уделено институциональным каналам («социальным лифтам») — образованию, корпоративным иерархиям, предпринимательству, политическим институтам и брачно-семейным отношениям, а также барьерам, ограничивающим восходящие траектории женщин («стеклянный потолок», «липкий пол», «штраф за материнство»). Сформулированы рекомендации по совершенствованию государственной социальной и гендерной политики, направленные на обеспечение равных возможностей вертикального продвижения.

Ключевые слова: социальная мобильность, женщины, гендерная стратификация, социальные лифты, стеклянный потолок, штраф за материнство, формы капитала Бурдьё, интерсекциональность, гендерное неравенство, гендерная политика.

ZAMONAVIY JAMIYATDA AYOLLAR IJTIMOIIY MOBILIGINING TABIATI, SHAKLLARI VA MEXANIZMLARI

Annotatsiya: Maqolada zamonaviy jamiyat ijtimoiy-iqtisodiy tuzilmasining transformatsiyasi sharoitida ayollar ijtimoiy mobilligining tabiati, shakllari, mexanizmlari va determinantlari stratifikatsiya sotsiologiyasi hamda gender sotsiologiyasi nuqtayi nazaridan ko'rib chiqiladi. Ayollar ijtimoiy mobilligi tushunchasi konseptuallashtiriladi, uning asosiy shakllari (vertikal, gorizontal, avlodlararo, avlod ichidagi, tarkibiy va individual) tizimlashtiriladi. Institutsional kanallarga («ijtimoiy liftlar») — ta'lim, korporativ iyerarxiya, tadbirkorlik, siyosiy institutlar va nikoh-oilaviy munosabatlarga, shuningdek ayollarning yuqoriga ko'tarilish traektoriyalarini cheklovchi to'siqlarga («shisha shift», «yopishqoq pol», «onalik jarimasi») alohida e'tibor qaratilgan. Teng imkoniyatlarni ta'minlashga yo'naltirilgan davlat ijtimoiy va gender siyosatini takomillashtirish bo'yicha tavsiyalar ishlab chiqilgan.

Kalit so'zlar: ijtimoiy mobillik, ayollar, gender stratifikatsiyasi, ijtimoiy liftlar, shisha shift, onalik jarimasi, Burdye kapital shakllari, interseksionallik, gender tengsizligi, gender siyosati.

NATURE, FORMS AND MECHANISMS OF WOMEN'S SOCIAL MOBILITY IN MODERN SOCIETY

Abstract: The article examines the nature, forms, mechanisms and determinants of women's social mobility in the context of the transformation of the socio-economic structure of modern society from the standpoint of stratification sociology and gender sociology. The concept of women's social mobility is conceptualized, and its main forms (vertical, horizontal, intergenerational, intragenerational, structural and individual) are systematized. Particular attention is paid to institutional channels ("social elevators") — education, corporate hierarchies, entrepreneurship, political institutions and marital and family relations — as well as to the barriers that restrict women's upward trajectories (the "glass ceiling", the "sticky floor", the "motherhood penalty"). Recommendations are formulated for improving state social and gender policy aimed at ensuring equal opportunities for vertical advancement.

Keywords: social mobility, women, gender stratification, social elevators, glass ceiling, motherhood penalty, Bourdieu's forms of capital, intersectionality, gender inequality, gender policy.

Проблема социальной мобильности принадлежит к фундаментальным направлениям теоретической и прикладной социологии. Динамика социальной структуры, открытость институциональных каналов, доступность ключевых ресурсов и степень справедливости распределения социальных позиций выступают базовыми индикаторами модернизированности любого социума. Со времени классических работ Питирима Сорокина социальная мобильность традиционно рассматривается как процесс перемещения индивидов или социальных групп в системе социальной стратификации, определяющий уровень социальной интеграции, устойчивость и адаптируемость общества к экзогенным и эндогенным вызовам [2].

Вместе с тем в течение длительного периода развитие социологической теории стратификации происходило в рамках андроцентричной парадигмы. В классических концепциях П. Сорокина, Т. Парсонса, К. Дэвиса, У. Мура, а также в рамках раннего неомарксистского и неовебериянского анализа статус домохозяйства и индивидов определялся преимущественно через профессионально-классовую позицию мужчины — «главы семьи». Женщины в этой структуре воспринимались либо как обладательницы производного статуса, либо как категориально однородный сегмент, чья социальная траектория жестко предопределена биологической и социокультурной репродуктивной функцией.

Во второй половине XX и начале XXI века масштабные структурные трансформации мирового хозяйства — переход к постиндустриальному и информационному обществу, расширение сектора услуг (сервисизация экономики), глобализация, демократизация института образования и демографический переход — принципиально изменили характер функционирования институтов стратификации. Массовый выход женщин на формальный рынок труда, так называемая «тихая революция» [6], привела к кардинальному пересмотру гендерного разделения труда. Женщины превратились в полноправных, высокообразованных и автономных субъектов экономических и социальных отношений.

Однако эмпирические данные современных социологических исследований фиксируют глубокое противоречие: несмотря на то, что в большинстве развитых и развивающихся стран женщины превосходят мужчин по уровню формального образования и накопленному институционализированному культурному капиталу, их позиции в структуре распределения экономической власти, высоких доходов и топ-менеджмента остаются непропорционально низкими. Проявляются специфические структурные асимметрии: устойчивый гендерный разрыв в оплате труда (gender pay gap), горизонтальная и вертикальная профессиональная сегрегация, феномены «стеклянного потолка» (glass ceiling), «липкого пола» (sticky floor) и «штрафа за материнство» (motherhood penalty).

Актуальность данного исследования обусловлена необходимостью преодоления теоретической неполноты классических моделей стратификации и выработки целостной социологической концепции, способной объяснить специфическую природу, многообразие форм и институциональные механизмы социальной мобильности женщин в условиях современных социально-экономических трансформаций.

1. Теоретико-методологические основания исследования социальной мобильности женщин

1.1. Эволюция теоретических подходов к анализу гендерного измерения социальной стратификации

Формирование социологического дискурса вокруг женской мобильности проходило сложную теоретическую эволюцию, связанную с переосмыслением категорий «класс», «статус», «власть» и «гендер». В классической социологии Парсонсианский функционализм рассматривал традиционное разделение ролей (инструментальная роль мужчины и экспрессивная роль женщины) как условие стабильности социальной системы. Социальный статус семьи считался единым и неделимым, а мобильность женщины полностью опосредовалась статусом супруга или отца.

Критика этого подхода, развернутая в 1970-1980-х годах в трудах феминистских социологов и представителей критической стратификационной теории (Э. Окин, Дж. Годторп, Д. Трейман, Ч. Тилли, С. Уолби), показала, что традиционная методология скрывает автономные траектории женской мобильности и не учитывает воспроизводственный (неоплачиваемый) труд [3, 10]. Дж. Годторп предложил «конвенциональный подход», согласно которому женщины рассматриваются в системе классов наравне с мужчинами, если они принимают активное участие в экономической деятельности. Однако последующие исследования [9] доказали необходимость «индивидуалистического подхода», при котором каждый индивид в домохозяйстве обладает собственным классовым статусом и потенциалом мобильности.

В современном научном дискурсе ключевое значение приобрела концепция пересекающихся неравенств (интерсекциональность / intersectionality), сформулированная К. Креншоу и развитая П. Хилл Коллинз. В соответствии с этим подходом социальная мобильность женщины не может быть изолированно объяснена только через гендерный фактор; она определяется уникальным переплетением гендерных, классовых, расовых, этнических, возрастных и территориальных характеристик.

1.2. Концептуализация понятия «природа социальной мобильности женщин»

Природа социальной мобильности женщин обладает выраженной дуальной спецификой. С одной стороны, она подчиняется общим закономерностям функционирования макроструктурных факторов экономики (спрос на рабочую силу, технологические сдвиги, институциональные нормы рынка труда). С другой стороны, она глубоко укоренена в микросоциологическом контексте — сфере приватной жизни, институте семьи, структуре распределения домашних обязанностей и социальных ожиданиях.

Ключевое отличие природы женской мобильности от мужской заключается в ее дисконтинуальности (прерывистости) и нелинейности. Если классическая траектория мужской мобильности в большинстве профессиональных сфер строится по модели непрерывного вертикального восхождения (накопление человеческого капитала — карьерный рост — пик профессионального статуса), то женская траектория характеризуется наличием специфических волнообразных циклов. Эти циклы детерминированы репродуктивной фазой жизненного цикла (беременность, роды, уход за малолетними детьми), что приводит к временному или постоянному изъятию женщины из системы формальных трудовых отношений и к компенсаторной горизонтальной или нисходящей мобильности.

1.3. Конвертация капиталов П. Бурдьё в контексте женских жизненных стратегий

Для глубокого анализа механики женской мобильности чрезвычайно продуктивно применение концепции форм капитала Пьера Бурдьё [1]. Бурдьё выделял четыре ключевые формы капитала, сочетание и конвертация которых определяют позицию индивида в социальном пространстве:

1. Экономический капитал: материальные ресурсы, финансовые активы, уровень доходов и собственность.
2. Культурный капитал: существует в трех состояниях — инкорпорированном (диспозиции ума и тела, навыки, привычки), объективированном (произведения искусства, книги, инструменты) и институционализированном (ученые степени, дипломы, квалификационные сертификаты).
3. Социальный капитал: ресурсы, основанные на принадлежности к устойчивым сетям социальных связей, взаимного признания и поручительства.
4. Символический капитал: авторитет, престиж, репутация и признание, получаемые индивидом при восприятии его остальных капиталов сквозь призму социальных категорий.

Специфика женской мобильности заключается в десинхронизации и асимметрии процессов конвертации этих капиталов. Современные женщины демонстрируют беспрецедентно высокий уровень накопления институционализированного культурного капитала (доля женщин среди выпускников вузов во многих странах превышает 55-60%). Однако при попытке конвертировать этот культурный капитал в экономический капитал (высокие зарплаты, владение бизнесом) и символический капитал (топ-менеджмент, политическое влияние) женщины сталкиваются с институциональными фильтрами. Социальный капитал женщин часто оказывается локализован в «слабых» или преимущественно частных сетях (родственники, коллеги равного статуса), в то время как мужчины чаще имеют доступ к «сильным» корпоративным и политическим сетям (old boys' networks), являющимся катализаторами восходящей вертикальной мобильности.

2. Классификация и характеристика основных форм социальной мобильности женщин

В социологической науке социальная мобильность женщин классифицируется по нескольким базовым основаниям, отражающим направление, временную перспективу и макро-микроуровневую детерминацию перемещений.

2.1. Вертикальная восходящая и нисходящая мобильность

Вертикальная мобильность отражает перемещение индивида вверх или вниз по ступеням социальной иерархии, сопровождающееся изменением объема власти, дохода, престижа и профессионального статуса.

Вертикальная восходящая мобильность женщин выражается в повышении в должности, переходе на высокооплачиваемую работу, получении высокого академического или государственного статуса, расширении руководящих функций. Восходящая мобильность может носить как планомерный, так и скачкообразный характер. Главными факторами восходящей мобильности выступают высокий уровень непрерывного образования (life-long learning), развитие профессиональных компетенций, наличие сильного менторства и благоприятная микросоциальная среда.

Вертикальная нисходящая мобильность женщин представляет собой потерю социального статуса, понижение в должности, перевод на менее квалифицированную и низкооплачиваемую работу или полный выход из состава рабочей силы. У женщин нисходящая мобильность значительно чаще, чем у мужчин, носит не добровольный или квалификационный, а структурно-институциональный характер. Основным триггером нисходящей мобильности выступает рождение детей и связанный с этим длительный перерыв в трудовом стаже (отпуск по уходу за ребенком). В социологии этот феномен описывается как депрофессионализация и амортизация

человеческого капитала. Возвращаясь на рынок труда после перерыва, женщина часто вынуждена соглашаться на позиции ниже ее объективного уровня квалификации ради гибкого графика работы или близости к дому.

2.2. Горизонтальная мобильность и ее специфические проявления

Горизонтальная мобильность подразумевает переход женщины из одной социальной группы в другую, расположенную на том же иерархическом уровне (смена места работы в рамках одной должности, переезд в другой регион без изменения статуса, переход из одного сектора экономики в другой).

Специфической формой горизонтальной мобильности женщин является межотраслевой переход ради баланса работы и личной жизни (work-life balance). Женщины нередко совершают горизонтальный переход из высококонкурентных, стрессовых секторов с ненормированным рабочим днем (например, инвестиционный банкинг, юриспруденция) в более стабильные, но менее доходные сферы (государственная служба, образование, социальная работа), где институциональные условия позволяют совмещать семейные и профессиональные роли.

2.3. Межпоколенная и интрапоколенная мобильность

Межпоколенная (межгенерационная) мобильность оценивает изменение социального статуса женщины по сравнению со статусом ее родителей (матери и отца). Социологические исследования [4] фиксируют принципиальный сдвиг: если в середине XX века статус дочери в большей степени коррелировал со статусом отца, то в XXI веке сильнейшим предиктором восходящей мобильности дочери выступает образовательный и профессиональный статус матери (mother-daughter status transmission). Образованная и профессионально успешная мать транслирует дочери высокие социальные притязания, нетрадиционные гендерные установки и эффективные образцы адаптивного поведения.

Интрапоколенная (внутрипоколенная) мобильность отражает изменение социального статуса женщины на протяжении ее собственного жизненного пути — от момента входа на рынок труда до завершения трудовой деятельности. Исследования показывают, что интрапоколенная траектория женщин характеризуется высокой вариативностью: периоды интенсивного статусного роста могут сменяться плато или временным нисходящим трендом с последующим компенсаторным подъемом в зрелом возрасте (после завершения активной фазы родительства).

2.4. Структурная и индивидуальная мобильность

Структурная мобильность вызвана объективными изменениями в экономической и технологической структуре общества, не зависящими от воли отдельных индивидов. В XXI веке ключевым драйвером структурной мобильности женщин стала цифровизация, расширение гиг-экономики и рост сектора информационных технологий. Появление дистанционных форм занятости, платформенной работы и электронной коммерции открыло перед миллионами женщин новые каналы включения в экономику и статусное продвижение.

Индивидуальная мобильность обусловлена личностными характеристиками, индивидуальной агентностью (agency), уровнем мотивации достижения, выбором жизненной стратегии, развитием надпрофессиональных навыков (soft skills) и способностью преодолевать социокультурные стереотипы.

2.5. Сравнительный анализ форм социальной мобильности женщин

Для систематизации представленных форм мобильности ниже приведена обобщающая таблица, отражающая ключевые характеристики и специфические проявления каждой формы в современной социологической практике.

Таблица 1. Сравнительная характеристика форм социальной мобильности женщин

Форма мобильности	Сущность процесса	Специфические женские проявления
Вертикальная восходящая	Перемещение на более высокие статусные позиции.	Рост доли в топ-менеджменте, IT, науке и бизнесе при поддержке DEI-программ.
Вертикальная нисходящая	Потеря социального статуса, дохода, должности.	Депрофессионализация из-за «штрафа за материнство» и нехватки инфраструктуры.
Горизонтальная	Переход между равными по статусу группами.	Переход в сектор государственного управления/образования ради гибкого графика.
Межпоколенная	Изменение статуса относительно родителей.	Сильная корреляция между уровнем образования матери и успехом дочери.
Структурная	Мобильность под влиянием макросдвигов в экономике.	Массовое включение женщин в цифровую гиг-экономику и сектор услуг.

3. Институциональные механизмы и каналы социальной мобильности женщин

Функционирование социальной мобильности обеспечивается системой институциональных каналов («социальных лифтов» по П. Сорокину [2]). В современном обществе ключевыми каналами женской мобильности выступают образование, корпоративный сектор, предпринимательство, политические институты и брачно-семейная сфера.

3.1. Институт образования как главный демократический лифт

Образование исторически является самым эффективным и доступным каналом восходящей социальной мобильности женщин. Во второй половине XX и начале XXI века в мировом масштабе произошел фундаментальный сдвиг: женщины не только сравнялись с мужчинами по охвату начальным и средним образованием, но и обогнали их по уровню высшего образования.

Феномен «реверсивного гендерного разрыва в образовании» проявился в большинстве развитых стран мира. Высшее образование обеспечивает женщинам накопление институционализированного культурного капитала, формирует высокий уровень профессиональной компетентности, развивает критическое мышление и социальную автономию.

Однако эффективность образовательного лифта ограничена феноменом горизонтальной профессиональной сегрегации. Несмотря на общий высокий уровень образования, женщины остаются сконцентрированы в гуманитарных, педагогических, социальных и медицинских направлениях (так называемые «розоворотничковые» профессии). В то же время в высокодоходных технологических, инженерных, физико-математических дисциплинах и сфере IT (направления STEM — Science, Technology, Engineering, Mathematics) доля женщин остается непропорционально низкой, хотя в последние годы наблюдается положительный тренд.

3.2. Корпоративный сектор и профессиональная иерархия

Корпоративный сектор выступает прямым каналом конвертации культурного капитала в экономический и символический. Продвижение по служебной лестнице внутри крупных организаций обеспечивает рост доходов, расширение распорядительных полномочий и повышение социального престижа.

Вместе с тем функционирование корпоративного лифта для женщин существенно осложнено институциональными барьерами. Продвижение женщин носит замедленный характер. Системы оценки эффективности (KPI) в традиционных корпорациях часто построены на модели «идеального работника» (ideal worker norm), предполагающей готовность к ненормированному рабочему дню, частым командировкам и полной отдаче интересам компании без учета семейных обязательств. Данная модель скрыто дискриминирует женщин, несущих основной объем репродуктивного труда.

3.3. Предпринимательство как альтернативный канал мобильности

В условиях корпоративных ограничений и дискриминационных барьеров всё большее значение приобретает женское предпринимательство (female entrepreneurship). Предпринимательская деятельность выступает независимым каналом социальной мобильности, позволяющим миновать корпоративные «стеклянные потолки» и сформировать собственную структуру трудовой занятости.

Мотивы входа женщин в предпринимательскую сферу делятся на социологические категории «притяжения» (pull factors) и «выталкивания» (push factors):

Факторы притяжения: стремление к финансовой независимости, желание реализовать инновационный проект, поиск гибкого графика для совмещения работы и семьи.

Факторы выталкивания: дискриминация на формальном рынке труда, невозможность карьерного роста в корпорации, необходимость преодоления бедности.

Особую роль в современном обществе играет развитие социального предпринимательства и малого бизнеса в сфере услуг, образования, креативных индустрий и электронной коммерции (E-commerce), где женщины демонстрируют высокий уровень инновативности и социальной ответственности.

3.4. Политический институт и государственное управление

Доступ к политическим институтам и органам государственного управления является прямым каналом обретения символического капитала и власти. Увеличение представительства женщин в парламентах, министерствах и муниципальных органах власти способствует модернизации самого законодательства и принятию решений, направленных на поддержку семьи, материнства и равных прав.

В мировой практике ключевым механизмом активизации политического лифта для женщин выступает введение гендерных квот (партийных, законодательных или резервируемых мест). Страны, внедрившие механизмы гендерного квотирования (например, Скандинавские страны, ряд стран Латинской Америки и Африки), демонстрируют качественные сдвиги в социальной политике и снижение уровня коррупции.

3.5. Брак и семейный капитал в системе мобильности

Брачно-семейная сфера исторически выступала главным каналом мобильности женщин через институт гипергамии — вступления в брак с партнером более высокого социального статуса, обладающим большим экономическим и символическим капиталом.

В современном обществе роль гипергамии снижается, уступая место принципу ассортативного брака (educational assortative mating) — вступления в брак индивидов с равным или сопоставимым уровнем образования и социального капитала. Брак перестает быть единственным механизмом статусного продвижения женщины, превращаясь в институт объединения и взаимного уплотнения ресурсов обеих сторон. Вместе с тем статусная зависимость от супруга сохраняет актуальность в традиционных и транзитивных обществах.

4. Институциональные и социокультурные барьеры женской социальной мобильности

Невзирая на формально-правовое равенство граждан, институциональная среда современного общества содержит ряд латентных фильтров и барьеров, блокирующих восходящую мобильность женщин.

4.1. Концепция «стеклянного потолка» и его модификации

В социологический оборот термин «стеклянный потолок» (glass ceiling) был введен в 1980-х годах для обозначения невидимого, неформального, но формативно непробиваемого барьера, препятствующего продвижению женщин и представителей меньшинств на высшие уровни иерархии (C-suite, советы директоров).

В современной социологии концепция «стеклянного потолка» получила развитие в виде целого ряда смежных категорий:

1. «Липкий пол» (Sticky Floor): дискриминационный механизм, удерживающий женщин на самых низших, исполнительских, низкооплачиваемых позициях с минимальным потенциалом карьерного роста.
2. «Стеклянные стены» (Glass Walls): горизонтальная сегрегация внутри организаций, при которой женщины направляются в функциональные отделы с низким статусом (HR, PR, социальная ответственность), не дающие прямого доступа к позициям генерального директора, в отличие от производственных или финансовых отделов.
3. «Стеклянная скала» (Glass Cliff): феномен [8], заключающийся в том, что женщин назначают на руководящие позиции в высшей степени нестабильных, кризисных ситуациях, когда риск провала максимален, что создает угрозу последующей нисходящей мобильности.

4.2. «Штраф за материнство» vs «Премия за отцовство»

Одним из наиболее глубоко изученных социокультурных и экономических барьеров выступает «штраф за материнство» (motherhood penalty). Эмпирические исследования [5] доказывают, что при прочих равных характеристиках (уровень образования, стаж, профессиональные навыки) женщины, имеющие детей, получают системно меньшую заработную плату и реже получают предложения о повышении, чем бездетные женщины.

Причины «штрафа за материнство» кроются в латентных стереотипах работодателей, воспринимающих матерей как сотрудников с «сниженной вовлеченностью» (signal of lower commitment). Напротив, у мужчин наблюдается обратный феномен — «премия за отцовство» (fatherhood bonus): рождение ребенка воспринимается корпоративной культурой как знак оседлости, ответственности и зрелости мужчины, что сопровождается ростом его доходов и ускорением карьерного продвижения.

4.3. «Двойная нагрузка» и неравенство в неоплачиваемом домашнем труде

Структурным барьером индивидуальной мобильности женщин остается неравенство в распределении времени на неоплачиваемый домашний труд и уход за зависимыми членами семьи (дети, пожилые родственники, больные). Социологическая концепция «второй смены» [7] сохраняет актуальность. По данным МОТ, женщины выполняют более 75% всего неоплачиваемого ухода в мире. Это создает острый дефицит временного ресурса (time poverty), необходимого женщинам для повышения квалификации, нетворкинга, участия в профессиональных ассоциациях и полноценного отдыха.

5. Рекомендации по оптимизации механизмов социальной мобильности женщин

Преодоление выявленных институциональных и социокультурных барьеров требует реализации комплексной, многоуровневой социальной и экономической политики, направленной на трансформирование условий функционирования социальных лифтов.

5.1. Государственная социальная и семейная политика

1. Инфраструктурное обеспечение ухода: Масштабное расширение сети доступных, высококачественных дошкольных образовательных учреждений, яслей, а также групп продленного дня в школах. Это позволит снизить репродуктивную нагрузку на женщин в раннем периоде материнства.

2. Институционализация отцовских декретных квот: Внедрение скандинавской модели («use it or lose it»), при которой часть отпуска по уходу за ребенком закрепляется исключительно за отцом без права передачи матери. Это способствует выравниванию институциональных рисков для работодателей при найме молодых специалистов обоего пола.

3. Поддержка женского предпринимательства: Создание специализированных льготных программ микрофинансирования, грантов, акселераторов и субсидирования малого бизнеса, создаваемого женщинами.

5.2. Корпоративные трансформации и политики разнообразия (DEI)

1. Прозрачность систем оплаты и продвижения: Проведение регулярного независимого аудита заработной платы на предмет выявления скрытого гендерного разрыва за равный труд.

2. Переход к гибким формам занятости: Развитие дистанционных, гибридных моделей работы и гибких графиков без потери статусных и карьерных перспектив сотрудника.

3. Программы менторства и спонсорства: Формирование внутрикорпоративных институтов сопровождения и поддержки талантливых женщин-специалистов со стороны руководства компании для преодоления «стеклянных стен» и «стеклянного потолка».

Социальная мобильность женщин в современном обществе представляет собой сложнодифференцированный, институционально опосредованный и социокультурно детерминированный процесс. Проведенное исследование позволяет сделать следующие принципиальные выводы:

Во-первых, природа женской мобильности обладает выраженной спецификой, определяемой дуализмом профессиональных и семейных ролей, нелинейностью и прерывистостью траекторий. Традиционные андроцентричные модели стратификации не способны в полной мере отразить динамику женского статуса, что требует применения интерсекционального подхода и теории конвертации капиталов П. Бурдьё.

Во-вторых, ключевым каналом восходящей мобильности женщин выступает образование, где сформировался реверсивный гендерный разрыв. Однако накопленный институционализированный культурный капитал женщин сталкивается со структурными фильтрами на рынке труда — горизонтальной сегрегацией и неэффективной конвертацией в экономический и символический капитал.

В-третьих, основные барьеры вертикального продвижения женщин («стеклянный потолок», «липкий пол», «штраф за материнство», «вторая смена») носят системный институциональный характер. Их преодоление невозможно исключительно за счет индивидуальной агентности женщин; требуется целенаправленная трансформация государственной семейной политики, модернизация корпоративных культур и институционализация стандартов равенства возможностей.

Реализация потенциала социальной мобильности женщин является не только вопросом социальной справедливости, но и важнейшим фактором экономического роста, повышения качества человеческого капитала и общего уровня модернизированности современного общества.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Бурдьё П. Формы капитала // Экономическая социология. – 2002. – Т. 3, № 5. – С. 60–74.
2. Сорокин П. А. Социальная мобильность. – М.: ВЦИОМ, 2005. – 588 с.
3. Здравомыслова Е. А., Темкина А. А. 12 лекций по гендерной социологии. – СПб.: Издательство Европейского университета в Санкт-Петербурге, 2015. – 400 с.
4. Beller E. Bringing Bad Luck to the Table: Gender and Intergenerational Mobility // American Sociological Review. – 2009. – Vol. 74, No. 4. – P. 507–528.
5. Correll S. J., Benard S., Paik I. Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty? // American Journal of Sociology. – 2007. – Vol. 112, No. 5. – P. 1297–1338.
6. Goldin C. The Quiet Revolution That Transformed Women's Employment, Education, and Family // American Economic Review. – 2006. – Vol. 96, No. 2. – P. 1–21.
7. Hochschild A., Machung A. The Second Shift: Working Families and the Revolution at Home. – New York: Penguin Books, 2012. – 320 p.
8. Ryan M. K., Haslam S. A. The Glass Cliff: Evidence that Women are Over-Represented in Precarious Leadership Positions // British Journal of Management. – 2005. – Vol. 16, No. 2. – P. 81–90.
9. Sørensen A. Women, Family and Class // Annual Review of Sociology. – 1994. – Vol. 20. – P. 27–47.
10. Walby S. Theorizing Patriarchy. – Oxford: Basil Blackwell, 1990. – 229 p.