

СОДЕРЖАНИЕ

ВСТУПЛЕНИЕ · 9

«МНОГОЛЕТНИКИ» И НОВАЯ ПОКОЛЕНЧЕСКАЯ
РЕВОЛЮЦИЯ В ЦИФРАХ · 11

ВВЕДЕНИЕ · 13

1. ЧЕТЫРЕ СТАНЦИИ ЖИЗНИ · 21

2. ДОЛГОЛЕТИЕ И ЗДОРОВЬЕ · 41

3. ВЗЛЕТ И ПАДЕНИЕ НУКЛЕАРНОЙ СЕМЬИ · 62

4. БУНТАРИ БЕЗ ПРИЧИНЫ? · 79

5. ТРИ КАРЬЕРЫ ЗА ОДНУ ЖИЗНЬ · 101

6. ПЕРЕОСМЫСЛЕНИЕ ВЫХОДА НА ПЕНСИЮ · 120

7. НАСЛЕДОВАНИЕ В 100 ЛЕТ · 138

8. ПОДЛИННОЕ ОСВОБОЖДЕНИЕ ЖЕНЩИН · 156

9. ПОТРЕБИТЕЛЬСКИЙ РЫНОК
ДЛЯ НЕСКОЛЬКИХ ПОКОЛЕНИЙ · 173

10. НА ПУТИ К НАСТОЯЩЕМУ
МНОГОПОКОЛЕННОМУ ОБЩЕСТВУ · 192

БЛАГОДАРНОСТИ · 210

ПРИМЕЧАНИЯ · 212



Primavera

КЛУБНЫЙ ГОРОД НА РЕКЕ



АРХИТЕКТУРА
ВНЕ ПОКОЛЕНИЙ

PRIMAVERA.MOSCOW



ВСТУПЛЕНИЕ

Наш мир стремительно меняется, таких темпов развития технологий мы еще не видели, и, вероятно, это не предел. Но если одни технологии приходят на смену другим, то наши стереотипы, предубеждения и предрассудки остаются с нами: они проникли в систему образования, в систему социальных институтов и власти. И пришло время менять не только технологии, но и систему взглядов, становиться более гибкими и мобильными.

Профессор экономики Школы бизнеса Уортона при Пенсильванском университете и автор бестселлера «2030. Как современные тренды влияют друг на друга и на наше будущее» Мауро Гильен в своей новой книге, опираясь на многочисленные факты и социологические исследования, описывает процессы, происходящие в современном обществе, и их влияние на все сферы жизни, от системы образования до работы супермаркетов.

По мнению Мауро Гильена, границы между поколениями должны быть размыты и произвольны: трудно игнорировать тот факт, что возраст стал просто возрастом, а не индикатором принадлежности к той или иной группе. К примеру, уже сейчас в университетах многих стран можно встретить среди студентов людей самого разного возраста, а благодаря возможностям онлайн-образования обучение стало доступным не только для тех, кто может посещать

очные занятия с 9:00, но и для тех, кто может обучаться только онлайн по ненормированному графику.

В книге «Вне поколений. Новые правила работы и жизни» Гильен стремится разрушить наши стереотипы относительно последовательной модели жизни, где время для детства, юности, взрослости и старости ограничено и предопределено. Он доказывает, что в любом возрасте каждый житель Земли может раскрыть свой потенциал. В будущем у нас не будет одной карьеры или одной профессии, мы сможем менять их в течение жизни и быть востребованными на протяжении многих лет, в зависимости от своих потребностей и амбиций.

Примечательно, что развитие новых технологий приводит к тому, что знания сейчас устаревают быстрее, чем проходит обучение новых специалистов, поэтому система образования должна стремиться к гибкости и регулярному обновлению данных, чтобы быть актуальной. А мы в свою очередь должны привыкнуть к мысли, что у нас больше нет возможности остановиться в своем профессиональном обучении, мы должны *научиться учиться*. И те, кто обладает этим супернавыком, будут наиболее успешными в самореализации.

Мауро Гильен приводит интересную мысль, что будущее принадлежит людям самых разных возрастов, поэтому бизнес должен обратить внимание на это и пересмотреть свое отношение к таргетированию аудитории и построению рекламных кампаний, а также уделить особое внимание тому, чтобы в компаниях работали бок о бок представители разных поколений. Такая синергия способна увеличить потенциал бизнеса и привести к успешной реализации поставленных корпоративных целей.

Я убежден, что новую книгу Мауро Гильена стоит прочитать каждому — независимо от возраста, занимаемой должности, профессии или сферы деятельности. Благодаря ей вы по-другому посмотрите на привычные всем нам вещи и сможете реалистично оценивать не только те возможности, которые открывает современный мир, но и угрозы, которые остаются скрытыми.

Леонид Арнольдович Федун

«МНОГОЛЕТНИКИ»^{*} И НОВАЯ ПОКОЛЕНЧЕСКАЯ РЕВОЛЮЦИЯ В ЦИФРАХ

Продолжительность жизни растет — и все больше поколений одновременно оказывается «здесь и сейчас». Разные поколения учатся, работают, живут и пользуются ресурсами вместе — это меняет экономику и технологии. Старая модель жизни от школы до пенсии, в которой выделяются беби-бумеры, миллениалы и т. д., с ее избитыми представлениями о том, как эти группы ведут себя в жизни, уходит в прошлое. Начинается революция — и оказывается, что у нас есть множество способов гибко адаптироваться к изменениям и непредвиденным событиям. Это новая поколенческая революция — ее совершают люди, которых можно назвать «многолетники».

* Perennials — термин, который автор книги использует вслед за американской предпринимательницей Джинной Пелл для обозначения сообщества людей разных возрастов, социального происхождения и типов, успешно устанавливающих связи друг с другом и с окружающим миром; еще не получил широкого применения в англоязычной среде и, как следствие, не приобрел устойчивого и сохраняющего смысл перевода на русский язык. В этом издании используется его буквальный перевод — «многолетники». — *Прим. ред.*

Главное — это не десятилетие, когда родились эти люди, а то, как они работают, учатся и общаются¹.

32 года: средняя продолжительность жизни американцев, родившихся начиная с 1900 г., выросла с 46 до 78 лет.

19–25 лет: такова ожидаемая продолжительность предстоящей жизни для американцев, европейцев, латиноамериканцев и азиатов в возрасте 60 лет.

13–17 лет: ожидаемая продолжительность здоровой жизни после 60 лет при хорошем здоровье.

8: столько поколений сегодня одновременно живет в мире.

18%: доля американских домохозяйств, представляющих собой нуклеарную семью, то есть семью с двумя родителями и хотя бы одним ребенком в возрасте до 18 лет по состоянию на 2021 г. В 1970 г. этот показатель составлял 40%.

Тоже 18%: доля американских домохозяйств, в которых проживают три и более поколений по состоянию на 2021 г. В 1971 г. этот показатель составлял 7%.

10–15%: самая высокая доля людей в возрасте 30 лет и старше, получающих традиционное послесреднее образование, по странам.

30–35%: самая высокая доля людей в возрасте 30 лет и старше, обучающихся на цифровых платформах, по странам.

46%: руководители международных компаний, заинтересованные в потенциальных преимуществах рабочей силы, представленной разными поколениями.

37–38%: доля представителей поколения Z и миллениалов в Великобритании, которые говорят, что на их выбор бренда родители или опекуны влияют больше, чем знаменитости и лидеры мнений в социальных сетях.

ВВЕДЕНИЕ

BMW — один из самых узнаваемых брендов в мире, ему принадлежит лозунг The Ultimate Driving Machine — «Автомобиль — для водителя». Если компанию Ford прославил конвейерная лента, а компанию Toyota — методы коллективной работы, немецкая компания сделала себе имя техническими прорывами. За годы своего существования легендарная инженерная мысль BMW создала такие инновации, как гидравлическая вилка передней подвески мотоцикла для амортизации удара, культовый восьмицилиндровый двигатель, антиблокировочная система колес с электронным управлением и первый «полноценный чистокровный» электромобиль. Однако в наши дни BMW¹ привлекает внимание как первопроходец в деле создания рабочей среды для представителей разных поколений. Сегодня в BMW трудятся пять поколений — и каждое привносит в работу свои уникальные навыки и взгляды. Заводы BMW перепроектированы таким образом, чтобы разные поколения работников чувствовали себя комфортно, работая вместе, — это повышает и производительность труда, и удовлетворенность работой.

Головной завод BMW расположен к северу от Мюнхена, столицы Баварии. «На этом предприятии работает около 8000 сотрудников из более чем 50 стран, 850 из которых — стажеры, — говорится на сайте компании. — Ежедневно здесь производится около тысячи автомобилей и около

2000 двигателей, завод тесно интегрирован в глобальную производственную сеть концерна».

На первый взгляд кажется, что рабочая среда, в которой сталкиваются представители разных поколений², обречена порождать культурное непонимание, трения и конфликты. Многие считают, что представителей разных поколений мотивируют разные аспекты работы — для одних это удовлетворенность работой, для других — деньги, для третьих — льготы. Кроме того, разные возрасты по-разному относятся к технологиям — более молодые поколения предпочитают общаться с помощью текстовых и видеосообщений, более старшие предпочитают личное общение. Именно поэтому многие компании, среди которых была и BMW, раньше избегали поколенческого разнообразия в цехах и офисах. Однако совместная работа разных поколений имеет свои преимущества. В BMW обнаружили, что более зрелые работники могут постепенно утрачивать быстроту мышления и скорость, но их опыт позволяет им использовать другие ресурсы для решения проблем.

Интересно, что производительность труда не зависит напрямую от возраста. Исследователи из Университета штата Огайо были ошеломлены, обнаружив, что первый пик креативности приходится на возраст 20 лет, а следующий — на 50 лет. Как выяснилось, причина заключается в том, что в начале трудовой жизни люди полагаются только на когнитивные способности, но по мере замедления мозговой деятельности они учатся использовать свой опыт, чтобы компенсировать этот негативный процесс³. У каждого возраста свои способности — и BMW объединяет разные поколения в одной рабочей среде. Так обнаруживается, что разновозрастные рабочие группы обеспечивают необходимую скорость работы с меньшим количеством ошибок. «В команде, состоящей из представителей разных поколений, люди по-разному смотрят на проект и на проблемы, — утверждает Хелен Деннис, специалист по этой теме. — Чем больше у вас мыслей, тем больше у вас преимуществ для достижения цели».

Все это расшатывает традиционные представления об особенностях разных возрастов и о том, что можно делать и чего добиваться в разные периоды жизни. Люди часто говорят: «Я слишком молод для этой работы» или «Я слишком стар для новой профессии». Когда в 1880-х появилось всеобщее школьное образование и пенсия по старости, жизнь существенно упростилась: младенчество, подрастание, игры, школа, колледж, работа — и, не успев оглянуться, мы оказывались на пенсии. Эту линейную схему мы считали моделью насыщенной и правильной жизни, надеясь, что наши дети и внуки успешно повторят тот же путь.

Так наша жизнь стала поэтапной. Я называю это *последовательной моделью жизни*. Уже 150 лет все поколения во всем мире, от Японии до США и от Скандинавии до Южной Африки, должны жить по одним и тем же правилам. Шли войны, появлялись и исчезали империи, женщины получили право голоса, мы ступили на Луну и отправили роботы-вездеходы на Марс. Но мы продолжали жить по-старому — одно поколение за другим — в бесконечном повторении.

Такое положение вещей уходит в прошлое, поскольку демография необратимо меняется.

Ни для кого не секрет, что сейчас мы живем гораздо дольше, чем раньше. В 1900 г. средняя продолжительность жизни в США составляла 46 лет, в 2022 г. — 78 лет, а через два десятилетия, с учетом последствий пандемии коронавируса, она достигнет 83 лет. Американцы, дожившие до 60 лет, могут рассчитывать прожить в среднем еще 23 года — это значительно больше, чем 10 лет, оставшиеся на их долю в 1900 г. Выглядит как еще одна жизнь! Западноевропейцам повезло еще больше: их ожидаемая продолжительность предстоящей жизни в возрасте 60 лет составляет 25 лет. Азиатам отпущено в среднем еще 20 дополнительных лет, и даже в Африке, где дела в этом смысле не блещут, данный показатель составляет целых 16 лет. И мы не просто дольше живем — у нас гораздо больше «запас здоровья» — ожидаемая продолжительность здоровой жизни. Сегодня 70-летний человек может вести такой же активный образ жизни, как два поколения назад 60-летний.

Понятия «старый» и «молодой» менялись по мере увеличения продолжительности жизни и продолжительности здоровой жизни. В 1875 г. британский закон о дружеских обществах определял «пожилой возраст» как возраст старше 50 лет. «Сорок — старость молодости; пятьдесят — молодость старости», — считал Виктор Гюго, который был «старым» человеком на протяжении 40% своей жизни, поскольку умер в 1885 г. в возрасте 83 лет. После Второй мировой войны возраст 60 лет стали считать границей между молодостью и старостью. Но сегодня даже эксперты не знают, где на самом деле нужно проводить эту границу. Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) в своих статистических отчетах колеблется между 60 и 65 годами, а Всемирный экономический форум (ВЭФ) и вовсе называет «старостью» возраст, при котором продолжительность предстоящей жизни составляет 15 лет⁴. В таком случае в США этот рубеж сегодня составляет 69 лет — почти на 20 лет позже, чем по оценке Гюго.

Правда, не все в тенденции к увеличению продолжительности жизни выглядит радужно. Молодые поколения, которые платят налоги, недовольны

теми, кто выходит на пенсию и пользуется медицинскими и пенсионными льготами. Многие испытывают трудности в переходные периоды — в подростковом возрасте, во время кризиса среднего возраста или в условиях пенсионного одиночества. Кого-то выбивают из седла жизненные трудности, связанные с подростковой беременностью, отчислением из школы, семейной трагедией, разводом или злоупотреблением алкоголем. Не секрет, что многим матерям сложно совмещать семью и работу, и многим из них далеко до справедливых условий карьерного роста и оплаты труда. Сегодня мы дольше живем и сохраняем здоровье, но из-за головокружительных технологических изменений наше образование устаревает гораздо быстрее, чем в прошлом, а значит, уходит в прошлое эпоха, когда можно было получить образование в молодости и в течение всей карьеры пользоваться полученными знаниями.

Не пора ли начать относиться к жизни иначе?

Последовательная модель жизни вовсе не предопределена природой. Это социально-политический конструкт, построенный на идеях патриархата и бюрократии, которые классифицируют людей по возрастным группам и ролям. Моя книга — о том, что увеличение продолжительности жизни и улучшение физической и умственной формы в сочетании с устареванием наших знаний из-за быстрого развития технологий коренным образом меняет динамику *всего* жизненного пути. И то, как мы проводим детство, и то, как разные поколения совместно живут, учатся, работают и потребляют, теперь будет выглядеть совершенно иначе. Позвольте мне назвать эти масштабные преобразования *поколенческой революцией*, которая коренным образом изменит жизнь людей, компаний, экономик и всего мира. Мы становимся свидетелями распространения «многолетников» — Джина Пелл, серийный предприниматель, понимает под этим термином «неувядающую группу людей всех возрастов, слоев и типов, которые преодолевают стереотипы и устанавливают связи друг с другом и с окружающим миром... и к которым нельзя приклеить ярлык определенного поколения».

«Революции не создаются; они наступают, — говорил американский аболиционист Уэнделл Филлипс. — Революция растет естественно, как дуб. Она приходит из прошлого. Ее основания всегда очень стары». И действительно, революционный взлет «многолетников» — результат давних тенденций. В недалеком прошлом в мире сосуществовало не более четырех-пяти поколений людей, но теперь на планете одновременно проживают восемь поколений. В США к этим восьми поколениям относят поколение «альфа»

(родившиеся в 2013 г. и позже), поколение Z (1995–2012), миллениалов (1980–1994), поколение X (1975–1985), поколение спада рождаемости (1965–1979), беби-бумеров (1946–1964), «молчаливое» поколение (1925–1945) и «великое» поколение (1910–1924). В Японии, Китае и Европе, где старение населения* идет быстрее, чем в США, сосуществуют уже девять поколений. Продолжительность жизни продолжает расти, так что к середине века у нас будет насчитываться девять или десять поколений. Смогут ли ужиться разные поколения — или они обречены спорить о том, кто должен платить за те или иные услуги и блага? Как молодые поколения будут относиться к уплате налогов на финансирование систем здравоохранения и пенсионного обеспечения своих родителей, бабушек и дедушек, прабабушек и прадедушек? Можем ли мы принять многолетний образ мышления, чтобы преодолеть эти трудности, — и если да, то каким он должен быть, этот образ мышления?

На самом деле увеличение продолжительности жизни выгодно не только пенсионерам, но всем людям на всех этапах жизни. У молодежи будет больше возможностей и пространства для маневра, чтобы менять курс, брать паузу и заново строить свою жизнь в любом возрасте — но для этого правительства, компании и другие институты должны отойти от последовательной модели жизни. Людям необходимо освободиться от тирании занятий, «соответствующих возрасту». Став «многолетниками», люди смогут заниматься не одной карьерой, профессией или специальностью, а несколькими, находя в каждой из них способы самореализации. Наконец, молодежь сможет планировать и принимать решения на несколько переходов в своей жизни, а не только на переходы от учебы к работе и от работы к пенсии.

Неочевидная идея этой книги заключается в том, что чем больше десятилетий жизни у человека впереди, тем важнее для него свобода маневра — а не «судьбоносные решения». В обществе «многолетников», состоящем из нескольких поколений, подросткам не нужно будет ломать голову над тем, какое выбрать образование и какую работу, — бóльшая продолжительность жизни предоставит массу возможностей для корректировки курса, приобретения новых навыков и смены профессии — в зависимости от того, как сложатся обстоятельства.

В таком мире нам не придется принимать необратимые судьбоносные решения на всю жизнь — мы сможем участвовать в самых различных

* То есть увеличение численности пожилого населения (60 лет и старше) и уменьшение числа детей (до 14 лет включительно) в общей численности населения страны. — *Прим. пер.*

активностях, рассчитанных на несколько поколений, и использовать более широкий спектр возможностей. Мы сможем возвращаться к учебе, не загоняя себя в рамки устоявшихся категорий: «молодой-старый», «активный-неактивный», «полный-неполный рабочий день» и т. д. Технологии заставляют устаревать наши знания и опыт — и они же позволяют использовать более гибкие и итеративные способы обучения и работы. Мы больше не должны идти по проторенной дорожке, придуманной для нас в конце XIX в., когда началась масштабная индустриализация и появилось массовое школьное образование. Фактически мы будем жить несколькими разными жизнями, постоянно взаимодействуя с людьми разных поколений в обществе, которое больше не будет ограничено ни возрастом, ни расстоянием, учитывая широкое распространение цифровых платформ для удаленной работы и обучения. Люди, компании и правительства, которые осознают этот потенциал, вступят в новую эру многопоколенного общества. Они смогут жить, учиться, работать и пользоваться ресурсами, отбросив старые ограничения, в новом мире возможностей, доступных для всех возрастов.

Я решил написать эту книгу во время пандемии коронавируса. Из своего дома в Филадельфии я читал онлайн-лекции, основанные на идеях моей последней книги «2030. Как современные тренды влияют друг на друга и на наше будущее»*, которая вышла в августе 2020 г. В этих виртуальных лекциях я делился своими мыслями и рассуждениями с руководителями предприятий, финансовыми аналитиками, рекрутерами, правительственными чиновниками, директорами школ, владельцами независимых книжных магазинов, членами читательских клубов, старшекласниками, учредителями газет, пенсионерами, медицинскими работниками и многими другими. Я рассказывал им о достоинствах нестандартного мышления и умения связывать воедино факты, события и обстоятельства. И вскоре я понял, что, когда я писал «2030», я еще сам не до конца сознавал, как сочетание демографии и технологий разрушит последовательную модель жизни, которую нам навязали в конце XIX в.

Во время одного из вебинаров я понял то, что стало основополагающей идеей данной книги. Моя аудитория состояла из топ-менеджеров самых известных американских зоопарков и океанариумов. Пока я говорил, меня осенило, что зоопарки должны учитывать существование нескольких

* Гильен М. 2030: Как современные тренды влияют друг на друга и на наше будущее. — М.: Альпина Паблишер, 2024.

поколений. Бабушки и дедушки водят в зоопарки своих внуков, родители — детей, но промежуточным поколениям такое неинтересно. Чтобы расширить свою аудиторию, зоопарки должны привлекать подростков, бездетных взрослых и тех взрослых, чьи дети уже выросли. Для этого зоопарки должны проводить специальные мероприятия, создавать экспозиции с видеоиграми, виртуальной реальностью и метавселенными.

На самом деле все это относится не только к зоопаркам. Любые организации должны использовать все имеющиеся в их распоряжении инструменты, чтобы разом поработать воображение людей, находящихся на разных этапах жизни.

Теперь, пересматривая свой образ жизни, обучения, работы и потребления, мы должны думать о «многолетниках» разных поколений. Пандемия открыла нам глаза на возможности, трудности и ограничения удаленного обучения и удаленной работы. Она выявила нашу уязвимость по сравнению с роботами и интеллектуальными машинами. Она усугубила неравенство по признаку расы и пола. Все это убедительно напомнило нам, что ничто не вечно. Я хочу призвать вас взглянуть на обучение, работу и потребление по-новому — чтобы мы как люди и организации смогли осваивать новые горизонты и расширять границы того, что мы можем делать и чего добиваться в течение всей своей жизни. Эта книга адресована родителям и детям, женщинам и мужчинам, работникам и менеджерам по персоналу, будущим и сегодняшним пенсионерам, семьям и консультантам по вопросам благосостояния, потребителям и маркетологам. Изменения в динамике развития общества, состоящего из нескольких поколений, коснутся всех.

В последующих главах я отправлюсь в кругосветное путешествие по Восточной и Южной Азии, России, Ближнему Востоку, Африке, Европе и Америке. Я буду ссылаться на многие романы, фильмы, телесериалы и обычных людей, чтобы понять, насколько распространенной в нашей культуре и обществе стала последовательная модель жизни. Я выявлю основные проблемы и трудности, к которым привел последовательный способ организации нашей жизни — и как это отразилось на различных группах общества. Я также расскажу вам об изменениях тенденций в жизни, обучении, работе, выходе на пенсию, наследовании и потреблении, вызванных поколенческой революцией и появлением «многолетников».

Проблемы, связанные с последовательной моделью жизни, не решишь взмахом волшебной палочки. Мышление «многолетников» — подход к решению, а не само решение. Это метод, позволяющий нам осознать, что

ВНЕ ПОКОЛЕНИЙ

последовательная модель жизни слишком дорого нам обходится, поскольку оставляет многих людей на обочине. Мой подход позволяет оспорить устаревшие представления, чтобы воспользоваться новыми возможностями, открывающимися в наш технологический век. Правительства, компании, учебные заведения и другие организации можно убедить в необходимости экспериментов с новыми моделями жизни, обучения, работы и потребления, использующими преимущества общества «многолетников». Я надеюсь, что этот метод поможет разработать новые, яркие подходы к жизни, чтобы мы могли полностью раскрывать свой потенциал.

ЧЕТЫРЕ СТАНЦИИ ЖИЗНИ

Наши жизни — это ручки,
Которые впадают в море,
Море по имени Смерть.

Хорхе Манрике (1440–1479),
«Стансы на смерть отца»

Шел 1881 год. Отто фон Бисмарк, «железный канцлер», шаг за шагом превращал объединенную Германию в экономическую и геополитическую державу. Страна располагала огромными запасами угля и железной руды, многочисленным населением, финансовым капиталом, динамично развивающейся университетской системой и множеством изобретателей и предпринимателей, которым предстояло явить миру двигатель внутреннего сгорания, химические красители, аспирин и рентгеновский аппарат. Но Бисмарк опасался растущего и воинствующего социалистического рабочего движения, заряженного революционными идеалами таких политических агитаторов, как Карл Маркс и Фридрих Энгельс, которые жаждали открыть глаза обществу на ужасные условия труда на «сатанинских мельницах» — фабриках второй промышленной революции. И Бисмарк сделал опережающий

маневр — он выступил с инициативой гарантированного пенсионного дохода после 70 лет. Расчетливый политик, он понимал, что средняя продолжительность жизни в то время не превышала 50 лет. В письме немецкому парламенту кайзер Вильгельм I написал от имени своего канцлера, что «те, кто нетрудоспособен по возрасту и инвалидности, имеют обоснованное право на заботу со стороны государства». Первая в мире государственная пенсионная система появилась в 1889 г. Гамбит сработал: революции не случилось.

Идея создания национальной пенсионной системы для всех трудящихся распространялась по миру довольно медленно. В 1908 г. Великобритания приняла такую систему для людей «с хорошей репутацией» старше 70 лет. Франция последовала этому примеру в 1910 г., Южная Африка — в 1928 г., с 1944 г. распространив эту систему и на чернокожих. В 1935 г. закон о социальном обеспечении, подписанный президентом Рузвельтом, положил начало американской национальной пенсионной системе в том виде, в котором мы знаем ее сегодня. Она охватывает промышленных рабочих, а не только солдат и матерей, как в конце XIX в., но при этом игнорирует сельскохозяйственных и надомных работников, которые в то время составляли половину рабочей силы. Некоторые латиноамериканские страны ввели и расширили государственные пенсии в период 1930–50-х, но большинство пенсионных схем оставались крайне несовершенными до 1960-х. Например, Бразилия унифицировала свою пенсионную систему в 1966 г. В Японии национальная пенсионная система была создана в 1942 г. и оформилась в своем нынешнем виде в 1961 г. В Южной Корее корпоративная система пенсионного обеспечения была создана в 1953 г., но только в 1988 г. там появилась первая национальная пенсионная система.

Примерно тогда же, когда появились пенсии по старости, правительства решили дать населению базовое образование¹ в форме обучения чтению, письму, истории и арифметике. Отчасти это было продиктовано национализмом, стремлением создать то, что историк Бенедикт Андерсон называл «воображаемым сообществом». С другой стороны, вторая промышленная революция (которая в итоге привела к появлению наукоемких отраслей — химической, фармацевтической, электротехнической и автомобильной) предъявляла новые требования к рабочей силе. Промышленность стала более капиталоемкой, и работодатели поняли, что образованная рабочая сила может быть более продуктивной. Британский историк Э. П. Томпсон документально подтвердил, что только определенный уровень образования рабочих мог обеспечить на фабриках дисциплину, пунктуальность

и готовность следовать указаниям. Преподобный Уильям Тернер из Нью-касла (Англия) в 1786 г. цитировал фабриканта пеньки и льна из Глостера, который выступал за школьное образование, поскольку дети «становятся более сговорчивыми и послушными, меньше ссорятся и мстят». Школьное обучение стало предпочтительным методом для привития склонности к организованному труду.

Дисциплина, которую прививали детям в школе, стала важнейшим элементом в становлении системы занятости, основанной на заработной плате. Разрастающейся индустриальной экономике требовались легионы людей, готовых выполнять любые задания работодателя за почасовую оплату. По словам социолога Чарльза Перроу, «если в 1820 г. от заработной платы зависело около 20% трудоспособного населения Америки, то к 1950 г. — 80–90%». И чем меньше людей трудилось в поле, выполняло надомную работу или занималось индивидуальным предпринимательством, тем большее значение приобретали школы для работодателей — а работодатели для школ. Школы обеспечивали резерв унифицированной рабочей силы, необходимой для увеличения масштабов «непрерывного, прогнозируемого производства» товаров и услуг во все больших масштабах — и по мере роста бюрократии на фабриках развивалась аналогичная школьная бюрократия. Школьная система, организованная в соответствии с требованиями промышленности, способствовала отбору, обучению и контролю промышленной рабочей силы для выполнения конкретных работ и задач. Так массовое школьное образование и массовое производство стали двумя сторонами одной медали.

В отличие от национальных вождей и промышленных лидеров, социальные реформаторы видели в обязательном образовании способ защитить детей от жестокого обращения на фермах и в цехах. Но и школы были далеки от идиллии. Один учитель из Швабии (юго-западный регион современной Германии) вел частичный учет наказаний, которым он подвергал своих учеников на протяжении полувека: «911527 ударов розгой, 124010 ударов тростью, 20989 ударов линейкой, 136715 ударов рукой, 10235 пощечин, 7905 оплеух и 1118 800 подзатыльников». Школа была не только образовательным учреждением, но и институтом жестокого воспитания дисциплины².

Школьное образование стало краеугольным камнем последовательной модели жизни — оно распределяло людей по социальным ролям, рабочим местам и профессиональным траекториям³. При этом не всем школьникам выпускникам требовалось дальнейшее обучение в колледже. В 1950-х социолог-функционалист Толкотт Парсонс попытался ответить на два вопроса: «Как

школьное обучение интериоризирует* в своих учениках ответственность и способность к успешному выполнению их будущих ролей во взрослой жизни» и «Как школьное обучение распределяет человеческие ресурсы для ролевой структуры взрослого общества»⁴. Таким образом, школа становилась «агентством социализации». По мнению Парсонса, отражая господствующую социальную структуру, система образования также порождает изменения и сдвиги. «Конечно, мальчик с высоким статусом и высокими способностями с большей вероятностью пойдет в колледж, чем мальчик с низким статусом и низкими способностями. Но большое значение имеет группа “перекрестного давления”, для которой эти два фактора не совпадают»⁵. Учитывая, что школьное образование, особенно на начальном уровне, географически локализовано, оно создает «первоначальное выравнивание статуса конкурсантов по возрасту и по семейному происхождению, причем район, как правило, значительно более однороден, чем общество в целом». Кроме того, во всех странах определенная часть родителей отдает своих детей в частные школы. Десятилетия, прошедшие с момента публикации работы Парсонса, показали, что школьное образование может как создавать возможности, так и культивировать неравенство. И если изначально школьная система была основана, как принято предполагать, на меритократических** принципах, то в итоге она превратилась в гигантскую машину отбора детей на взрослые роли и воспроизводства господствующей социальной иерархии.

Истоки идеи обязательного начального образования восходят к Мартину Лютеру (1483–1546), который утверждал, что для спасения человек должен сам прочесть Священное Писание и следовать ему. Вечная жизнь, таким образом, требовала грамотности, а содействие образованию стало христианским долгом. Пуритане, переплывшие Северную Атлантику в поисках религиозной свободы, ввели обязательное школьное образование в колонии Массачусетского залива уже в 1690 г. — первыми в мире. В Пруссии — самом политически агрессивном регионе Германии — массовое школьное образование было введено государством уже в 1763 г., когда Фридрих Великий сделал посещение сельских школ обязательным для детей из простых семей (элита к тому времени уже училась). В 1774 г. австрийский император Иосиф II санкционировал закон о всеобщем обязательном образовании. Конституция Франции

* То есть внедряет во внутренний мир человека. — *Прим. пер.*

** Меритократия — принцип управления, при котором высшие руководящие должности занимают наиболее способные люди, независимо от их происхождения и достатка. — *Прим. пер.*

Конец ознакомительного фрагмента.

Приобрести книгу можно

в интернет-магазине

«Электронный универс»

e-Univers.ru