

ДЕБЮТНЫЕ РАБОТЫ

Е.В. Лисова

ДАУНШИФТИНГ: СТРАТИФИКАЦИОННЫЕ ЭФФЕКТЫ



ЛИСОВА Евгения Владимировна – слушатель Московской Высшей школы социальных и экономических наук.

Email: 1353124@gmail.com

В работе рассматривается феномен дауншифтинга – резкого добровольного изменения социального статуса в сторону (предположительно) его понижения, отказа от конвенциональных благ, престижа в пользу индивидуально комфортного образа жизни. Предпринята попытка встроить данное явление в существующие классификации и описать группу «дауншифтеров» на основе стратификационных критериев.

Ключевые слова: дауншифтинг, стратификационный анализ, социальная мобильность.

«а... с сегодняшнего дня прошу считать меня недействительным, весьма сомнительным. Пока пою, проверь свои предохранители. Путеводители. В пути – водители. По-моему, все врут твои производители, все врут...»

А. Васильев. «Всего хорошего»

And a good many top managers do not know what has hit them.

A. Toffler. «The Third Wave»

В человеческом обществе появляется все больше мирных социальных движений и групп. Обычно они дают своим членам лишь еще один, причем не самый важный для них статус в общественной иерархии. Однако ситуация становится более интересной, если с появлением такого движения сопряжена серьезная и неожиданная социальная проблема, которая оказывается причиной головоломных болей социологов. Одна из таких проблем в американском обществе получила название «увольнения менеджеров». Точнее, массовый уход квалифицированных управленцев можно отнести лишь к объективной стороне вопроса, верхушке айсберга. Если бы это было простой миграцией трудовых потоков, то мало кто обратил бы на нее внимание, кроме HR-менеджеров данной компании. Но речь идет о настоящей *стратегии* людей, которые сознательно отказываются от высокого дохода и ответственности, переходят на спокойные, низкостатусные, мирные должности или вовсе перебираются в сельскую местность, посвящая себя общению с природой и семьей. Нисходящая социальная мобильность, потеря престижа, карьеры, власти, высокого дохода знаменуют процесс, названный «дауншифтингом» [downshifting]. Однако

«дауншифтеры» себя несчастливыми отнюдь не считают, ведь их поведение – это результат желанный, основанный на долгой рефлексии и пересмотре системы ценностей.

Что же такое дауншифтинг – психологический синдром, социальное движение, процесс формирования нового класса, показатель глобальных изменений? Ни на один из этих вопросов нельзя ответить определенно, однако в данной работе мы попытаемся проанализировать феномен дауншифтинга, его стратификационные эффекты на основе анализа литературы, публицистики, материалов интернет-дискуссий – и нашего социологического воображения.

«Дауншифтинг – это...»

Дауншифтинг – очень новый и очень спорный термин, характеризующий последние изменения в социальной структуре развитых государств¹. Дауншифтинг – это явление капиталистических хозяйственных систем Америки, Великобритании, Австралии и других высокоразвитых и, как правило, англоговорящих стран. Однако говорить о научной разработанности данной проблемы не приходится, ведь даже ее название варьируется от страны к стране. Так, в Европе больше распространен термин дауншифтинг [downshifting], в США – «добровольная простота» [voluntary simplicity, simple living], а в Австралии – «резкое изменение» [sea change]. Тем не менее в 1995 г. дауншифтерами себя назвали 28% населения Америки, а результаты национального обследования Великобритании, проведенного Британским бюро маркетинговых исследований [British Market Research Bureau] в 2003 г.,² позволили исследователям говорить о 25%-ной доле дауншифтеров в стране.

Подобное противоречие – малая изученность весьма распространенного явления – ученые (те немногие, которые занимаются данной проблематикой) объясняют тем, что в развитых странах дауншифтинг является скорее укорененной социальной практикой, нежели предметом научных дискуссий [Hamilton, Mail 2003]. Действительно, об этом явлении практически нет не только научных, но даже публицистических статей. При этом, как ни странно, больше всего в деле изучения дауншифтинга продвинулись австралийские исследователи, которые рассматривают его как «добровольные, долгосрочные изменения в стиле жизни, основанные на уменьшении значимости доходов» [Там же]. Безусловно, говорят они, модели дауншифтинга в странах Европы, Америке и Австралии имеют значимые различия, так как оптимальное соотношение «работа – жизнь» может быть реализовано множеством способов (см. табл. 1.). К последним они относят: сокращение числа рабочих часов, смену вида трудовой деятельности, временную занятость, переход с престижной должности на позицию с более низким уровнем ответственности и заработной платы, работу дома, самозанятость или вовсе увольнение [Levy 2005].

¹ Предположительно, автор термина – Джеральд Селенти [Gerald Celente], руководитель нью-йоркского Института по изучению трендов [Trends Research Institute]. Скорее всего, такое название не приживется, поскольку имеет негативную коннотацию (down – скатывание вниз), в то время как выражаемая им идеология предполагает и переосмысление ценностных оппозиций «хорошее – плохое» (и, значит, мобильный субъект вовсе не обязательно будет воспринимать свою мобильность как нисходящую). Здесь напрашивается параллель с названием движения «чайлдфри», чье сообщество образовалось с выдвижения лозунга: «childless» – «childfree» (смена коннотативного значения: ты не лишен чего-то, напротив – ты свободен).

² Случайная выборка телефонного опроса составила 1176 респондентов в возрасте от 30 до 59 лет.

Таблица 1. Модели дауншифтинга, % от общего числа опрошенных

Изменения в рабочем режиме	Великобритания	Австралия
Переход на менее оплачиваемую работу	11	23
Сокращение рабочих часов	22	29
Увольнение с оплачиваемой должности	30	19
Смена вида деятельности	20	18
Возвращение к обучению	12	–
Другое	6	11

Источник: [Hamilton 2003: 7].

С нашей точки зрения, австралийские авторы слишком широко трактуют рассматриваемое явление, смешивая дауншифтинг и естественную нисходящую мобильность или считая их тождественными. Опросы, построенные на этом допущении, показывают, что речь идет не только о перемещении довольно узкой социальной страты менеджеров среднего и высшего звена, но и о колебаниях среди «синих воротничков». Доля страты дауншифтеров при таком расчете заметно увеличивается – до четверти населения страны.

А. Этциони предлагает иной подход, заметно отличающийся от подхода австралийских ученых, и рассматривает дауншифтинг как процесс изменения культуры потребления, духовную революцию, в том числе в виде отказа от экономических благ, ухода от материалистических ценностей; образ жизни, основанный на балансе жизненных и духовных потребностей. Анализ данного явления с таких позиций уводит исследователей к философии хиппи и буддизма [Etzioni 1998]. Подобные гипотезы, безусловно, имеют право на существование, однако они не согласуются с результатами работ социологов из Британского бюро маркетинговых исследований, занимающихся изучением мотивационных предпосылок для столь резких изменений в поведении индивидов (см. табл. 2). Легко увидеть, что отказ от материалистических ценностей трудно считать главной причиной для принятия решения об изменении стиля жизни.

Таблица 2. Причины дауншифтинга жителей Великобритании, % от общего числа опрошенных

Основные причины жизненных изменений	Доля ответивших
Стремление к более сбалансированному стилю жизни	12
Стремление проводить больше времени с семьей	32
Стремление к самореализации и большему контролю над своей жизнью	18
Стремление к более здоровому образу жизни	13
Стремление к менее материалистическому образу жизни	5
Стремление к большей финансовой независимости	4
Затрудняюсь ответить	16

Источник: British Market Research Bureau, 2003.

Таким образом, если признать факт существования дауншифтинга, то перед исследователями возникает множество вопросов: как его классифицировать в ряду сопряженных явлений; изменяется ли тип хозяйствования, рациональность новой группы; можно ли списать это явление на статусную неконсистентность; влияет ли оно на социальное расслоение, вносит ли существенные изменения в набор групповых характеристик; насколько дауншифтинг распространен и может ли повлечь какие-либо социальные преобразования.

Безусловно, все эти вопросы требуют отдельных исследований. Мы же сосредоточимся на встраивании данного явления в существующие классификации и описании новой группы на основе стратификационных критериев. Под дауншифтерами мы будем понимать новую

социальную страту, представители которой ранее принадлежали к высше-среднему классу, однако потеряли высокий статус в трудовой иерархии в результате добровольного решения об изменении стиля жизни.

Масштабность явления в разных оценках варьируется, однако в любом случае речь идет о естественном процессе образования нового социального слоя – формировании реальной группе со специфическими особенностями поведения и потребления, которую можно подвергнуть стратификационному анализу. И хотя многие сегодня говорят об антибизнес-движении, на наш взгляд, здесь нельзя отказываться от модели экономического человека: дауншифтинг призывает меньше тратить и меньше работать, а не прекратить работу и потребление. Более того, модель экономического человека обладает достаточной объяснительной силой для анализа рациональности дауншифтинга. Действительно, ведь данную жизненную стратегию нельзя назвать иррациональной – она основана на хозяйственном расчете при соблюдении знаменитого принципа «экономии сил»: достижение оптимального соотношения между результатами и необходимыми затратами [Вебер 2005: 50].

Дауншифтинг: трудовые корни и глобальные тенденции

Хотя на данный момент исследователи-стратификаторы не слишком интересуются феноменом дауншифтинга, нельзя сказать, что это абсолютно новое явление в социальной реальности. Так, малообъяснимое поведение успешных людей среднего возраста – их потеря интереса к прежнему делу, разрыв социальных связей и резкий переход на совершенно другое поле профессиональной деятельности – получило в психологии название «синдрома Гогена». Однако в нашей работе речь пойдет не о психологических склонностях конкретных людей (которые, безусловно, чрезвычайно важны), а о социальном преобразовании и возможности его интерпретации с точки зрения социологических концепций.

Марксистский подход

Некоторые исследователи указывают на значительную однородность данной группы по критериям возраста, уровня образования, сферы деятельности, этнической принадлежности, что дает им основание говорить о «классе дауншифтеров» [Sutcliffe 2006]. С нашей точки зрения, выделение дауншифтеров в социальный класс проблематично, так как здесь не соблюдается ряд принципиальных условий.

Во-первых, выделенная группа не осознает себя как «класс-для-себя». Более того, большинство ее представителей уверены, что дауншифтинг – это явление скорее индивидуальное, чем социальное.

Во-вторых, исходя из логики теории К. Маркса, нисходящая мобильность (неотъемлемая характеристика дауншифтеров) ведет к увеличению численности пролетариата, который «с прогрессом промышленности не поднимается, а все более опускается ниже условий существования своего собственного класса» [Маркс, Энгельс 1955: 435]. Происходит своеобразная революция «революции менеджеров», когда контроль и ответственность возвращаются к законному владельцу капитала. Соответственно, увеличивается «новый рабочий класс», представители которого постепенно понимают, «что перспективные исследования, творческая разработка оригинальных проблем, любовь к совершенству несовместимы с критериями капиталистической выгоды... В такой ситуации становится очевидным, что борьба за исполненную смысла жизнь есть борьба против власти капитала и эта борьба должна вестись без всякого перерыва» [Белл 1999: 204]. Увеличение классовой поляризации по этой логике неминуемо ведет к актуализации проблемы эксплуатации, при которой пролетариат должен нарастить внутреннюю противоборствующую силу, направленную на улучшение своего материального благополучия. Однако дауншифтеры не

обладают таким зарядом и, более того, не готовы на какие-то усилия для получения материальных благ. Выходит, что работники, ориентированные на экономические привилегии, и дауншифтеры, стремящиеся к сокращению своего рабочего времени, имеют сходные структурные позиции, однако не демонстрируют сходство мировоззрений и интересов.

К тому же в данную концепцию не вписывается мотивация дауншифтеров – едва ли на их примере можно прийти к выводу марксистских исследователей о том, что именно труд и неосознанное стремление человека к нему являются движущей силой развития общества и индивида.

Теории менеджмента

Для лучшего понимания происхождения новой социальной группы можно обратиться к исследованиям тех, кто первыми столкнулся с проблемой исчезновения социального капитала, т.е. к специалистам по персоналу крупных корпораций. Поразительно, но именно большие международные компании, такие как Procter&Gamble, Mars, Big4, British American Tobacco, Marriot International и т.д., являются основными производителями дауншифтеров. Каким образом работа в огромных корпорациях может стимулировать такое оригинальное переосмысление жизни? Рассмотрим вкратце специфику корпоративной среды таких компаний.

Корпоративная культура и корпоративная политика

Возникновение школ научного менеджмента можно датировать 1920–1930 годами, когда Фредерик Тейлор разработал систему оптимизации ручного труда с помощью стимулирования личной заинтересованности. Будучи сторонником модели Homo economicus, он полагал, что экономические мотивы являются самым сильным побудителем к труду при постоянном нарастании интенсивности работы [Ромашев 2001: 21–26]. За шестьдесят с лишним лет выяснилось, что человеческие ресурсы как инструмент и активная сила производства нуждаются не только в таких прямолинейных решениях.

В настоящее время политика многих крупных компаний направлена на «закрытие» своей корпоративной культуры. Сильные организационные структуры «защищены сетью культурных артефактов», на основе которых даже самые мелкие детали повседневности «вписываются на страницы настоящего в историю организации»³. Соединение субкультур подразделений приводит к максимальному снижению неопределенности. Бесспорность корпоративных принципов и норм достигается также путем замыкания социальных связей сотрудников в корпоративной структуре, когда работник проводит в трудовом дискурсе не только рабочие часы, но и свое свободное время. Постоянные тренинги, team-building, обучение, продвижение, материальное стимулирование, жизнь в постоянной готовности и мобильности, командировки, широкий спектр возможностей, предоставляемых компанией, сильно повышают значимость трудовой деятельности, которая не может не противоречить традиционным ценностям семьи, дружбы и всестороннего развития личности. Четыре желания, определяющие человеческое поведение, по мнению социолога У. Томаса, – уверенности, новых впечатлений, ответных чувств и признания, – могут быть исполнены в рамках корпорации [Белл 1999: 390]. Корпоративная понятийная дихотомия «downscaling – upscaling» четко указывает направление движения для развития, однако «downshifting» не

³ Здесь и далее используются материалы Института корпоративной политики. <http://corpculture.ru>.

приравнивается к «downscaling», т.е. это профессиональное перемещение указывает на процесс выхода за рамки корпоративной лестницы.

«Исчезновение трудового капитала» стало не только кошмаром HR-менеджеров, но и проблемой, требующей позитивных решений, – так родился менеджмент увольнений. Средствами борьбы корпораций становится политика «дауншифтинг вместо увольнения»⁴, когда появляется возможность частичной занятости, с одной стороны, и сильно снижаются пенсионные выплаты при раннем уходе с рынка труда, с другой [Vickerstaff, Cox, Keen 2003: 283]. Таким образом, с точки зрения корпоративной идеологии, явление дауншифтинга – это продукт трудовой деятельности и может контролироваться гибкой системой управленческих решений.

Трудно ответить на вопрос, когда наступил переломный момент, «новое поветрие среди менеджеров» и что именно ему послужило катализатором. Вероятно, это не только специфика трудовых будней, но и глобальные тенденции.

Теории общественных изменений

И здесь нельзя обвинить ученых в том, что они мало трудились над разработкой социологии будущего, предсказывающей появление нового типа обществ. «Общество сервисного класса», посткапиталистическое, управленческое, праздное, потребительское, развитое индустриальное, массовое⁵ – это лишь беглый просмотр социологических теорий с разными долями откровений и банальностей. Безусловно, как говорили многие из социологов, «я достаточно знаю историю, чтобы понять, что обстоятельства не всегда складываются по законам логики» [Белл 1999: 65]. Однако можно сопоставить логику авторов по единому основанию – через их прогнозы по поводу развития сферы трудовой деятельности.

Элвин Тоффлер в своей праптопии описал общества второй и третьей волны, имеющие ряд существенных отличий друг от друга. Цивилизация второй волны упорядочивает дневную жизнь человека под ритм машин, когда множество людей просыпаются в одно и то же время, идут одновременно на работу, возвращаются домой, ложатся спать. В течение многих поколений воспроизводился ритм «пять дней в неделю по девять часов», какими бы ни были индивидуальные особенности биологических ритмов. Тоффлер подробно описывает механизмы синхронизации, стандартизации, специализации и приходит к выводу, что стремление к унификации породило контртенденцию, когда трудовой день становится все более индивидуальным, различия между работой и «неработой» растворяются, а человек становится хозяином своего времени.

Дэниел Белл, напротив, указывает на то, что в постиндустриальном обществе «свободное время», как и трудовое, подлежит измерению, а «эффект от времени», затраченного на досуг, является равноценным доходу от рабочего времени [Белл 1999: 642]. Люди будут настолько ценить свои свободные минуты, что предпочтут воспользоваться услугами для его экономии, наращивая тем самым потребление.

⁴ Сегодня такая политика применяется, например, в компаниях Ernst&Young, Marriot International.

⁵ Постиндустриальное общество (Д. Белл.); постмодернистские теории об обществе и культуре (Ж.-Ф. Лиотар, Ж. Бодрийяр, Ф. Джеймсон, М. Постер, З. Бауман); теории о гибкой (приспосабливающейся) специализации [flexible specialisation]; теории, подчеркивающие информационный тип развития (М. Кастельс).

Критерии стратификации дауншифтеров⁶

В этой части работы прежде всего необходимо разобраться с проблемой неравенства, с которой начинается любое повествование о социальной стратификации. Если рассматривать неравенство как положение, при котором люди не имеют равного доступа к социальным благам [Смелзер 1994: 656], то получается, что дауншифтеры равноположены высше-среднему классу, к которому они принадлежали ранее, по многим пунктам, кроме экономического. А это в свою очередь делает неактуальными первостепенные стратификационные критерии – доход и род деятельности, но увеличивает вес культурной и эмоциональной составляющих, неудобных для стратификационного анализа. На эмпирическом уровне проблемы могут возникнуть тогда, когда окажется, что гипотеза о высокой взаимной корреляции социальной и экономической стратификаций (т.е. для описания экономических классов берутся источники и размер дохода) не работает. Кроме того, в нашем случае на данный момент проблематично выявить способы передачи неравенства от одного поколения другому, так как у дауншифтеров еще не выросли наследники.

И все же, несмотря на некоторые ограничения, а также отсутствие социологических исследований по данной тематике, можно проанализировать основные критерии, позволяющие выделить дауншифтеров в отдельную страту.

Наличие первоначального капитала

По мнению исследователей, наиболее резкие смещения в социальном статусе свойственны людям, которые многие годы посвящали себя работе и соответственно накопили достаточный капитал. По свидетельству американского социолога Джулиет Шор, многие состоятельные граждане признаются, что не могут купить *все*, что им необходимо, хотя Америка является одной из самых богатых стран в мире [Schor 1998]. Разочарование в своих финансовых возможностях, физическая усталость и постоянный стресс вводят их в состояние фрустрации, ведущей к ранним увольнениям. Значение власти, престижа, статуса теряется на фоне осознания упущенных возможностей общения с семьей, детьми, путешествий, социально полезных дел, свободы личного времени. По словам публицистов, люди начинают понимать, что они «теряют не только субботы, но и часть себя» и, более того, что «лучшие вещи ничего не стоят».

Однако такое поведение можно рассматривать и как своеобразный механизм психологической защиты для тех, кто не смог вынести трудностей конкурентной борьбы. Действительно, многие участники упомянутого нами британского опроса [Hamilton 2003: 8] указали, что одной из причин, повлиявших на решение, было резкое ухудшение здоровья [Hamilton 2003]. С функциональной точки зрения данная стратегия оправдана и объясняет многие схемы перехода к «добровольной простоте», однако сами дауншифтеры заявляют, что социальный неудачник далек от норм дауншифтинга. Итак, в рамках нашего анализа можно зафиксировать, что данная страта обладает достаточным социальным, культурным, человеческим и экономическим капиталами.

Появление досуга

В нашей логической модели одним из основных побудительных мотивов дауншифтинга, влекущего за собой изменение структуры общества, является переосмысление ценности

⁶ Сразу оговоримся, что, ввиду отсутствия эмпирических исследований по данной теме, предложенные критерии для стратификации основаны только на анализе теоретических работ.

свободного времени или досуга. Безусловно, досуг не является феноменом именно современного общества, однако воспринимается как функция работы. Чтобы понять формулу взаимоотношения этих явлений, можно обратиться к истории.

Так, в Древней Греции досуг относился к высшим ценностям, таким как истина, красота, знание, и определялся словом «skhole». Skhole, погруженное состояние мирного созерцания и творчества, предполагало индивидуальный выбор режима работы в интеллектуальной или гражданской деятельности, было доступно только элите и являлось хорошим критерием для стратификационного анализа древнегреческого общества. Трактровка досуга в Древнем Риме значительно отличалась. Римский *otium* воспринимался как некая передышка, время покоя, необходимого для возвращения к работе, которое не зависело от социального статуса, а просто обозначало период после продуктивной активности. В средние века досуг отождествлялся с праздностью и считался одним из десяти смертных грехов, однако также служил индикатором высокого положения и богатства [здесь и далее по: Juniu 2000]. Индустриальная революция повлекла за собой увеличение рабочего времени, главной целью которого являлось увеличение продуктивности. Чрезмерная эксплуатация породила множество рабочих движений за уменьшение трудового дня при увеличении заработной платы. Однако нерабочее время начало восприниматься как «пустые часы» праздности. По словам Ю. Хабермаса, «досуг был деформирован под увеличение потребления и товарности».

Этимология русских аналогов греческого «skhole» не отражает сущности явления, а наоборот указывает на определенный временной промежуток – «до» действия (*досуг*), свободы «от» действия (*отдых*). Человек досужий – не дауншифтер, так как последний зачастую занят «работой вне работы»: в общественных, некоммерческих, благотворительных, правозащитных и экологических организациях. Более того, идеология дауншифтинга предполагает определенную рационализацию рутинных праздных практик досуга, демонстрируя, что само отсутствие работы ведет к естественному сокращению потребления, так как больше не надо поддерживать статусный образ. В частности, дауншифтинг указывает на те явления, которые оказываются избыточными при сокращении значимости работы, а именно:

- посещение ресторанов, кафе обусловлено многочасовой трудовой занятостью, когда люди не имеют возможности есть дома;
- проблема гиподинамии решается с помощью не только дорогих фитнес-центров, но и прогулок в парках;
- одежда дорогих фирм символизирует скорее принадлежность к определенной группе, чем означает качество изделия.

Интенсивная вертикальная мобильность

Необходимо указать на относительность эффектов дауншифтинга. Многие представители этой страты как были, так и остаются в среднем классе, более того дауншифтинг отчасти стимулирует развитие последнего, создавая идейную основу для самостоятельных решений и самореализации. Но значительная часть дауншифтеров попадает в рабочий класс, в группу предпринимателей или безработных. Правда, в каждой из этих групп они занимают особую позицию.

Наиболее полно идеология дауншифтинга раскрывается в практиках предпринимательской деятельности. Однако здесь следует брать лишь те виды индивидуальной трудовой деятельности, которые не предполагают усиленного вложения материальных, временных ресурсов и чаще всего осуществляются в рамках самозанятости [Ильин, Ильина 1999].

Дауншифтеры-безработные также не могут быть однозначно причислены к бедным или андерклассу, так как их низкий уровень запросов возник не в результате «недостижительских ценностей, иждивенчества, безответственности, беспомощности, лени и асоциальных способов поведения» [Балабанова 1999], а в результате переосмысления собственных потребностей. По мнению дауншифтеров из этой группы, бедность противоположена дауншифтингу, так как «бедный человек ограничен в возможностях и много времени уделяет борьбе за существование»⁷.

Что касается рабочих, то и здесь дауншифтеры занимают специфические профессии. Как пишет один из российских дауншифтеров, «удивительно, но, оказывается, из менеджера или бухгалтера получаются отличные сторожа, дальнобойщики, частные лавочники и фермеры»⁸. Представители данной группы не только вертикально мобильны, но и интенсивно перемещаются в пространстве – совершают переезды в пригороды, поездки внутри страны, иммигрируют в теплые развивающиеся страны (так называемый «гоашифтинг»).

Заключение

Таким образом, в настоящий момент дауншифтинг является трудной категорией для стратификационного анализа, скорее внося смущение в существующие категории и концепции, чем объясняя сущность и последствия этого явления. Стратификация, основанная только на измерении обладания экономическими благами, не позволяет определить масштаб страты дауншифтеров, так как снижение потребления зависит не столько от нехватки финансовых средств, сколько от рационального решения о бережливости и экономии.

Несмотря на расхождения в оценках значимости и распространенности дауншифтинга, можно отметить, что в развитых странах существует тенденция к уменьшению рабочего времени. Однако с функциональной точки зрения такое последствие дауншифтинга не обязательно негативно. С одной стороны, да, это потеря квалифицированного трудоспособного социального капитала, что препятствует росту национального благосостояния. С другой стороны, по демографическим прогнозам, выход на пенсию поколения, родившегося во время послевоенного бэби-бума, и низкая рождаемость приведут к нехватке квалифицированной рабочей силы и кризиса рабочих мест, который начнется в 2010⁹, что дает нам основание предполагать рост занятости людей в пенсионном возрасте и гибкую политику компаний по удержанию сотрудников. В данном ракурсе дауншифтинг может стать социальным процессом, которому подвержены многие слои общества.

Что касается российского общества, то несмотря на то, что в рунете в последнее время появляются разнообразные сообщества дауншифтеров, на наш взгляд, еще рано говорить о формировании данной страты в стране. В России по-прежнему очень высока значимость материальных ценностей, стабильности и достатка, а дауншифтинг – скорее следствие определенной пресыщенности ими вследствие высокого экономического развития, стабильности и социальных гарантий, которые в нашей стране пока не достигли уровня развитых стран. Сегодня дауншифтинг в России скорее сводится к гоашифтингу – переезду в места с более низким уровнем жизни, что позволяет людям с достаточным накопленным капиталом сохранять достойное социальное положение при малоинтенсивной занятости.

⁷ По материалам дискуссий в живом журнале: <http://www.liveinternet.ru/users/1305985/post46704472/>

⁸ По материалам сайта «Сообщество дауншифтеров в России»: <http://www.downshifting.ru/digest/01-04-2007/99>

⁹ См.: Future Survey. October 2006. Vol. 28. No. 10. P. 451–500. <http://www.wfs.org/fsrvoc06.htm>

Дальнейшее изучение феномена дауншифтинга интересно с точки зрения формирования новой страты в социальной структуре общества, которую трудно описать прежними критериями стратификационного анализа. Данная «игра на понижение» не может не вносить изменений в структуру общества: группы рабочих и безработных становятся более гетерогенными, а следовательно, необходимо вводить новые ограничения, так как старые не дают нам информацию о «типологических групповых характеристиках хозяйственного действия» [Радаев 2005: 392] и рациональности.

Литература

- Балабанова Е.С. Андеркласс: Понятие и место в обществе // Социологические исследования. 1999. № 12. С. 65–70. <http://ecsocman.edu.ru/socis>
- Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования. М.: Academia. 1999.
- Вебер М. Хозяйство и общество. Глава II: Основные социологические категории хозяйствования / Пер. с нем. А.Ф. Филиппова // Экономическая социология. 2005. Т. 6. № 1. С. 46–69.
- Ильин В.И., Ильина М.А. Самозанятость как социальный феномен российского общества // Рубеж (альманах социальных исследований). 1999. № 13–14. С. 156–178. <http://ecsocman.edu.ru/rubezh>
- Маркс К., Энгельс Ф. Манифест Коммунистической партии // Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. 2-е изд. Т. 4. М., 1955. С. 419–459.
- Радаев В.В. Экономическая социология. М.: Издательский дом ГУ–ВШЭ, 2005.
- Ромашев О.В. Социология труда. М.: Гардарика, 2001. С. 21–26.
- Смелзер Н. Социология. М.: Феникс, 1994.
- Block F. Postindustrial Possibilities: A Critique of Economic Discourse. L.: University of California Press, 1990.
- Etzioni A. Voluntary Simplicity: Characterization, select psychological implications, and societal consequences // Journal of Economic Psychology. 1998. Vol. 19. P. 619–643.
- Hamilton C. Downshifting in Britain: A sea-change in the pursuit of happiness // Discussion Paper. 2003. No. 58.
- Hamilton C., Mail E. Downshifting in Australia: A sea-change in the pursuit of happiness // Discussion Paper. 2003. No. 50.
- Juniu S. Downshifting: regaining the essence of leisure // Journal of Leisure Research. 2000. Vol. 32. No. 1. P. 69–73.
- Leicht K. (ed.). Research in Social Stratification and Mobility. Amsterdam: JAI, 2001. Vol. 18.
- Levy N. Downshifting and meaning in life // Ratio. 2005. Vol. 18. P. 6–34.
- Robert H. Frank Luxury Fever: Why Money Fails to Satisfy in an Era of Excess. N.Y.: The Free Press, 1999.
- Schor J.B. The Overspent American: Upscaling, Downshifting, and the New Consumer Culture. N.Y.: Basic Books, 1998.
- Sutcliffe S.J. Re-thinking “New Age” as a popular religious *habitus*: a review essay on the spiritual revolution // Method & Theory in the Study of Religion. 2006. Vol. 18. No. 3. P. 294–314.
- Toffler A. Third Wave. L.: Pan; Collins, 1981.
- Veblen T. The Theory of the Leisure Class. New Brunswick: Transaction Publishers, 1992.
- Vickerstaff S., Cox J., Keen L. Employers and the Management of Retirement // Social Policy and Administration. 2003. Vol. 37. No. 3. 271–287.