

Л. С. Перепелкин

**К ВОПРОСУ ОБ ЭТНОКУЛЬТУРНЫХ ФАКТОРАХ
ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКА
СОВРЕМЕННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ
(некоторые итоги экспертного опроса
рабочих Узбекистана)**

Взятый XXVII съездом КПСС стратегический курс на ускорение социально-экономического развития нашей страны ставит перед советскими обществоведами важные задачи, связанные с гуманитарным оснащением принципиальных экономических программ, мероприятий по внедрению в производство новых, прогрессивных технологий. Одно из направлений подобного рода исследований — назовем его этноэкономикой — рассматривает под углом зрения требований современной промышленности те характеристики рабочей силы, работника, которые формируются в процессе его воспитания в этнокультурной среде. Иными словами, в центре внимания этноэкономики — влияние этнической культуры на сферу производства, в том числе и самого современного¹. Данная исследовательская проблематика приобретает в настоящее время особую актуальность в связи с возрастанием роли «человеческого фактора» во всех сферах общественной жизни².

Возможность и даже неизбежность усиления влияния работника на процесс производства является характерной чертой современности, важным следствием внедрения новейших технологий³. Тем самым расширяется возможность воздействия устойчивых этнокультурных характеристик рабочей силы на трудовую деятельность в сфере промышленности. «В наши дни, — пишет по этому поводу японский исследователь М. Моритани, — механическая цивилизация переживает глубокий переворот: приобретая „мозг“ (компьютер. — Л. П.), она начинает испытывать сильное воздействие культурной среды ... Культура и обычаи разных народов будут все рельефнее запечатлены в производимой ими продукции»⁴. Подобные соображения определили появление конкретных эмпирических разработок в русле данного исследовательского направления.

¹ См.: Шкаратан О. И. Национальные аспекты использования трудовых ресурсов (К методологическим проблемам этноэкономического развития)// Развитие национальных отношений в СССР в свете решений XXVI съезда КПСС. М., 1982. С. 225—238; Бромлей Ю. В., Шкаратан О. И. Национальные трудовые традиции — важный фактор интенсификации производства// Социол. исслед. 1983. № 2. С. 43—54; их же. Национальные традиции в социалистической экономике// Вопр. экономики. 1983. № 4. С. 38—47. Это исследовательское направление интенсивно развивается и в зарубежном общественном знании (см., например, Hofstede G. Culture's Consequences. International Differences in Work Related Values. L., 1980).

² См. Материалы XXVII съезда КПСС. М., 1986. С. 140. О человеческом факторе производства см. Заславская Т. И. Творческая активность масс: социальные резервы роста// Экономика и организация промышленного производства. 1986. № 3. С. 3—25.

³ См.: Заславская Т. Человеческий фактор развития экономики и социальная справедливость// Коммунист. Сентябрь 1986. № 13. С. 61—65; Янжелович Д., Иммервар Дж. Новая трудовая этика// Америка. Январь 1986. С. 2—6.

⁴ Моритани М. Современная технология и экономическое развитие Японии. М., 1986. С. 45—47.

Исходя из идей и предположений, высказанных в приведенных выше работах, мы провели в октябре 1985 г. пилотажное эмпирическое исследование (опрос экспертов — рабочих) на ташкентском заводе Узбексельмаш. По специально разработанному инструментарию — «Опросному листу эксперта» — были опрошены две группы рабочих (слесарей механосборочных работ) — узбеки и русские, по 30 человек в каждой. При отборе экспертов мы учитывали такие показатели, как пол (опрашивались только мужчины), возраст (20—35 лет), образование (среднее и выше). «Опросный лист эксперта» включал более ста вопросов, касающихся различных аспектов труда на предприятии. Опрос проводился на рабочем месте. Его цель состояла в том, чтобы сравнить установки и поведение русского и узбекского рабочего в стереотипных производственных ситуациях⁵, выявить этнокультурные различия в этом поведении. Приведем некоторые предварительные результаты исследования, проводившегося под руководством О. И. Шкаратана.

Выбор профессии и места работы. Заложенная в опросный лист гипотеза заключалась в том, что поведение различных групп работников в этой производственной ситуации строится в настоящее время по двум основным моделям. Первая, «традиционная», ориентирует человека на мнение, пример или совет конкретного лица (чаще всего старшего родственника или знакомого). В узбекской группе экспертов число ответов, связанных с этим типом поведения при выборе профессии или места работы, оказалось достаточно высоким, хотя и не преобладало. Поведение русских рабочих в аналогичной ситуации, судя по ответам экспертов, в основном строится по другой, «современной» модели, для которой характерна, как мы полагаем, большая независимость от мнения родных или близких, преимущественный учет собственных склонностей и интересов, влияние на выбор профессии средств массовой информации.

Можно предположить, что поведение первого типа способствует концентрации работников в традиционных для данного региона отраслях и профессиях. Вторая, «современная», модель поведения приводит, вероятно, к заполнению рабочих мест в новейших (т. е. нетрадиционных) отраслях производства и выбору современных массовых специальностей.

Чтобы проверить эту гипотезу, обратимся к статистическим материалам⁶. Русские жители Узбекской ССР более представлены в тяжелой индустрии: машиностроении и металлообработке. Доля рабочих — узбеков значительно превышает теоретическую вероятность⁷ среди текстильщиков, швейников, кожевников, меховщиков, пищевиков (см. таблицу). Перечисленные занятия традиционны для коренных жителей Узбекистана⁸. Это, вероятно, позволяет работнику — узбеку легче приспособ-

⁵ Стереотипные ситуации на производстве — типичные, повторяющиеся условия, в которые периодически попадает работник и которые предъявляют к нему определенные, достаточно стабильные требования. Поведение в этих ситуациях (ситуативное поведение) не только зависит от самой ситуации (контекста), но и определено различными устойчивыми (в том числе сформированными в этнокультурной среде) характеристиками работника. Можно выделить три группы стереотипных ситуаций (в зависимости от типа задач, возникающих перед работником), соответствующих трем уровням промышленного производства: отрасли, предприятию, рабочему месту. Об этом см. *Бромлей Ю. В., Шкаратан О. И.* Национальные трудовые традиции — важный фактор интенсификации производства. С. 51.

⁶ Нами были проанализированы данные Всесоюзной переписи населения 1979 г. и текущего статистического учета ЦСУ УзССР за 1977 и 1983 годы, отражающие национальный аспект профессионально-отраслевого состава населения Узбекистана.

⁷ В том случае, если национальный состав занятых в данной профессии или отрасли производства города, региона формируется по различным статистическим моделям, теоретически вероятно, что доля представителей данной национальности среди занятых в профессии или отрасли будет пропорциональна ее доле во всем занятом населении. Нарушение указанной пропорциональности означает, что формирование национального состава профессии или отрасли производства осуществляется под воздействием культурных, политических и иных факторов.

⁸ О традиционных и современных занятиях населения региона см.: *Кармышева Б. Х.* О торговле в восточных бекствах Бухарского ханства в начале XX века в связи с хозяйственной специализацией // Товарно-денежные отношения на Ближнем и Среднем Востоке в эпоху средневековья (Бартольдские чтения, 1976). М., 1979. С. 114—133; *Поляков С. П.* Историческая этнография Средней Азии и Казахстана. Хозяйство, соци-

«Индексы участия»* узбеков и русских (мужчин) в некоторых отраслях народного хозяйства Ташкента, 1979 г.

Занятие	Национальность	
	узбеки	русские
Рабочие машиностроения и металлообработки	0,79	1,39
Текстильщики	1,35	0,68
Швейники	1,19	0,48
Кожевники и меховщики	1,19	1,0
Пищевики	2,03	0,31
Строители	0,92	1,0
машинисты экскаваторов	0,25	1,41
бетонщики, асфальтировщики	1,24	0,69
Рабочие железнодорожного транспорта	1,43	0,86
машинисты и помощники машинистов локомотивов	0,8	1,34
проводники и кондукторы	2,38	0,15
Рабочие в торговле и общественном питании	2,38	0,08

* Индекс участия национальности в данной профессии или отрасли есть частное от деления доли национальности среди занятых в профессии или отрасли на ее долю в занятом населении. См. *Остапенко Л. В., Сусоколов А. А.* Межрегиональные перемещения и национальный состав трудовых ресурсов//Сто наций и народностей. Этнодемографическое развитие СССР. М., 1985. С. 47.

биться к условиям современной жизни, так как предполагает использование при выборе профессии или места работы опыта прошлых поколений, следование существующему стереотипу жизненного пути (насколько это возможно в быстро изменяющемся мире), определяет престижность и предпочтительность тех или иных занятий.

Трудовая «специализация» русского населения Узбекской ССР также вполне объяснима: по нашему мнению, в своих основных чертах она порождена системой профессиональных ценностей (престижностью профессий), сформированной в процессе индустриального развития России в период капитализма и в годы Советской власти. Однако, как можно заключить из сравнения поведения двух национальных групп в ситуации выбора, механизм функционирования, реализации этой ценностной системы у русского и узбекского населения различается. Следует заметить, что ценности эти реализуются в специфических условиях Узбекистана.

Национальный состав профессиональных групп определяется, конечно, не только фактором престижности (системой ценностей), актуализирующимся в ситуации выбора профессии или места работы. Реальные доходы работника, размер оплаты, характер и содержание труда, как и многое другое, играют при этом важную роль. Рассмотрим конструктивное влияние характера и содержания труда на формирование национального состава работников различных профессий.

Выбор профессии в зависимости от уровня механизации. Обычно по этому критерию выделяется три типа профессий: 1) ручной (ремесленный) труд, не связанный с работой на потоке, наладкой и ремонтом оборудования (характерный для доиндустриального и раннеиндустриального производства); 2) механизированный труд (типичный для развитого индустриального производства); 3) автоматизированный труд научно-индустриального производства⁹.

По нашим наблюдениям, узбекское население больше ориентировано на профессии первого типа, а русское — второго. Это видно из приведенных статистических данных. Так, занятия строителей в одинаковой мере

альная организация, этническая история. М., 1980. С. 59—81; Население Средней Азии (серия «Народонаселение», вып. 47). М., 1985.

⁹ См.: *Гордон Л. А., Назимова А. К.* Рабочий класс СССР: тенденции и перспективы социально-экономического развития. М. 1985. С. 136—156; *Котелова Ю. В.* Очерки по психологии труда. М. 1986. С. 10—17.

привлекательны для русских и узбеков: их «индексы участия» в совокупности этих профессий приближаются к 1, т. е. равны теоретической вероятности. Однако по занятости отдельными строительными специальностями национальные различия весьма заметны. Узбеки тяготеют к профессиям первого типа (бетонщики, асфальтировщики), русские же — профессиям второго типа (машинисты экскаваторов).

Специальность опрошенных нами экспертов — «слесарь механосборочных работ» принадлежит к первому типу и обладает, следовательно, набором признаков ремесленного труда в противоположность индустриальному. Казалось бы, любой опытный рабочий может адекватно оценить эти признаки и определить, работу какого типа квалификации он выполняет. Однако данные нашего обследования рисуют иную картину: выявлена заметная зависимость оценок от национальности экспертов.

Приведем несколько примеров. Оценивая свой труд по критерию «ручной — механизированный», русские определили его как «ручной», узбеки же — как более «механизированный». Симптоматично, что только русские рабочие при ответе на вопрос: «Если есть какие-либо неудобства при ежедневном обращении с оборудованием, механизмами и инструментами, то в чем они заключаются?» в качестве общего «неудобства» назвали «слишком большое количество ручного труда». Узбеки указали лишь на конкретные неполадки инструмента и оборудования. Состояние приборов и механизмов (чему был посвящен отдельный вопрос) в целом удовлетворяет узбеков и не удовлетворяет русских. Санитарно-гигиенические условия на рабочем месте в основном устраивают узбекских рабочих; их русские коллеги имеют к ним немало претензий. Русская группа экспертов, по-видимому, больше интересуется техникой. По крайней мере рабочие — русские лучше, чем узбеки, осведомлены о возрасте оборудования, с которым они работают. Русским их труд представляется утомительным и однообразным. Эксперты — узбеки считают работу не очень утомительной и достаточно разнообразной.

Интегральный показатель отношения к работе — удовлетворенность трудом¹⁰ — демонстрирует заметные различия между ответами узбекской и русской групп экспертов: первая удовлетворена своим трудом больше, чем вторая. Следует предположить, что приведенные выше оценки характера и содержания труда тесно связаны с удовлетворенностью им. Для узбекских рабочих привлекателен и приносит удовлетворение труд, ремесленный по типу квалификации. Поэтому, вероятно, их мнение о различных аспектах выполняемой работы несколько завышено. Русские рабочие более адекватно оценивают отдельные параметры своего труда. Но они в большей степени ориентированы на профессии иного, индустриального типа. Как следствие этого — невысокая степень удовлетворенности своим трудом. Таким образом, данные государственной статистики и результаты проведенного опроса вполне согласованы.

Предпочтение узбекскими и русскими рабочими профессий разного типа квалификации в обобщенном виде можно объяснить разницей исторических судеб обоих народов: коренное население Средней Азии не знало дисциплины труда, свойственной капиталистическому производству, которая во многом воспитала русский и некоторые другие народы Российской империи. Выдвигая на первый план причины социального характера — различия между нациями в темпах и формах прохождения общего закономерного исторического пути, мы не должны упускать из виду, что этносоциальные и этнокультурные характеристики бытия народов можно разьединить лишь теоретически. Они взаимопересекаются и определяют друг друга.

До Великой Октябрьской социалистической революции Узбекистан был целиком аграрным регионом, большую часть населения которого составляли крестьяне, значительная доля горожан также имела земель-

¹⁰ Об этом см.: *Замфир К.* Удовлетворенность трудом: мнение социолога. М., 1983; *Рабочий и инженер: социальные факторы эффективности труда*/Под ред. Шкарата на О. И. М., 1985. С. 119—125, 162—173.

ные участки. Как считают специалисты, сельскохозяйственное производство традиционного типа имеет «близкое сходство с ремесленным трудом по характеру предъявляемых к работнику требований»¹¹. Склонность к занятию сельскохозяйственным трудом до настоящего времени поддерживается здесь высоким плодородием почв, традиционной престижностью земледельческого труда. В республике значительна доля сельского населения¹²; кроме того, заметная часть горожан — выходцы из сельской местности, имеют там родственников, часто помогают им в работе, т. е. тем или иным образом вовлечены в сельскохозяйственный труд. К нему рано привлекают детей — таков один из основных принципов узбекской народной педагогики¹³. Таким образом, характерное для узбеков предпочтение труда ремесленного типа определено рядом этносоциальных и этнокультурных факторов.

Общение на производстве. Любая профессия, занятие, род деятельности предполагают специфические условия для межличностных контактов, общения — определенную степень их интенсивности, форму и целевые функции (например, общение с конечным потребителем производимого продукта и общение в процессе работы). В различных культурах также существуют (с точки зрения их представителей) нормы оптимальных, комфортных и нежелательных, дискомфортных контактов между людьми. Эти стереотипы могут быть перенесены в сферу промышленного производства, что подтверждается фактическим материалом.

Вновь обратимся к национальному составу работников различных профессий Ташкента. Очевидно, что работа в торговле и сфере обслуживания предоставляет исключительные возможности для общения¹⁴. В этих отраслях, по данным статистики, высока концентрация узбекского населения. Отметим, что традиционные чайханы и многие маленькие магазины в различных районах Ташкента функционируют, по нашим наблюдениям, как центры не только торговли, но и общения окрестных жителей — членов махаллы¹⁵. И другие профессии, в которых степень личных контактов наибольшая (например, проводники и кондукторы железнодорожного транспорта), привлекают коренное население Узбекистана.

Обратимся к материалам нашего опроса. Как оказалось, узбекские рабочие ориентированы в производственной жизни на более широкий круг общения, чем их русские товарищи. Поэтому, в частности, они значительно ниже оценили возможность контактов в рабочее время, которую предоставляет выполняемая работа, чем работники русской национальности. Не только на производстве, но и вне его рабочие — узбеки ориентированы на контакт с более широким кругом друзей, чем их русские коллеги¹⁶. Удовлетворенность бригадными методами, коллективны-

¹¹ Веблен Т. Теория праздного класса. М., 1984. С. 272—273.

¹² Так, в 1984 г. 57,7% населения республики проживало в сельской местности, а по стране в целом — 35,2%. См. Узбекская ССР. Цифры//Краткий статистический сборник. Ташкент, 1984. С. 5; СССР в цифрах в 1985 году//Краткий статистический сборник. М., 1986. С. 5.

¹³ См.: Минаваров А. К. Развитие семейного воспитания в Узбекистане. Ташкент, 1984; Зюзин Д. Средняя Азия — важнейший источник трудовых ресурсов для народного хозяйства//Население Средней Азии. С. 88—95.

¹⁴ По одной из классификаций профессий (по объектам трудовой деятельности) авторами выделена специальная группа: «профессии и занятия обслуживания. Основной объект — люди как потребители благ и услуг (непосредственное обслуживание и воспитание людей)». См. Гордон Л. А., Назимова А. К., Перфильева Л. Г. Технико-технологические сдвиги и развитие профессиональной структуры (Некоторые подходы к социологическому анализу статистики занятости)//Социальное и культурное развитие рабочего класса в социалистическом обществе (Методические и методологические вопросы). М., 1982. Ч. I. Прил. С. I—II.

¹⁵ Узбекский традиционный, сохранившийся и в настоящее время социально-территориальный институт общинного типа.

¹⁶ Это подтверждается и данными других обследований. Так, по сообщению Т. С. Саидбаева, «из общего объема свободного времени у рабочих узбекской национальности время, затрачиваемое на домашние формы внесемейного общения... более чем в 2,5 раза больше, чем у рабочих — русских». См. Саидбаев Т. С. Ислам и общество. Опыт историко-социологического исследования. М., 1984. С. 231.

ми формами труда у экспертов — узбеков значительно выше, чем у русских рабочих.

Результаты экспертного опроса, как можно заключить, не противоречат данным статистики. Вскрывается важный аспект производственной жизни, находящийся в тесной зависимости от этнокультурных характеристик работников. Так, большое значение общения для рабочих — узбеков вполне объяснимо их этнокультурными традициями: махалла, традиционные семейные праздники и обряды, формы проведения досуга, наконец, многодетность узбекской семьи с юных лет прививают вкус и привычку к интенсивным формам общения¹⁷.

Привычные природно-климатические условия как фактор интенсификации труда. Этот вопрос уже рассматривался в литературе, причем авторы предлагали учитывать климатические условия и традиционные способы приспособления к ним при организации современного производства¹⁸. Наши материалы демонстрируют актуальность этой задачи. Так, рабочие-узбеки обследованного предприятия испытывают меньшую зависимость от среднеазиатского климата, чем их русские коллеги: 37% экспертов из числа коренных жителей Узбекистана, судя по ответам, не ощущают влияния климата на производительность своего труда, а 30% рабочих — узбеков ответили, что предпочитают работать летом, когда жара, с точки зрения северянина, невыносима. Интересно, что в 61% ответов экспертов — русских указывалось на переходное время года (весна, осень) как оптимальное для работы. Видимо, привычный с детских лет климат, знание выработанных многими поколениями способов и приемов приспособления к нему являются существенными факторами оптимизации трудовой деятельности, в том числе в сфере промышленного производства.

Мозаичный теоретический и эмпирический материал, привлеченный для настоящей работы, не дает, конечно, развернутого представления о задачах, проблемах и методах этноэкономики. Впрочем, наша задача была иной — показать конструктивность этнографического знания для решения ряда практических проблем организации и управления промышленным производством. В заключение мы хотели бы присоединиться к мнению Масанори Моритани о том, что изучение трудовых традиций народов станет «стимулом для развития... собственных специфических особенностей и сильных качеств, в какой-то, пусть малой, мере вносящих вклад в их технологический рост»¹⁹. Эти слова выражают суть того исследовательского направления, в русле которого написана настоящая статья.

¹⁷ О прошлых и современных традициях узбекского народа, связанных с общением, см. *Сухарева О. А.* Квартальная община позднефеодального города Бухары (в связи с историей кварталов). М., 1976; *Таут М. П.* Соседские коммуникации в условиях современного города (на примере Ташкента)//Научно-техническая революция и социальная психология. Материалы межгородской конференции. М., 1981; *Саидбаев Т. С.* Указ. раб. С. 231—246; *Кармышева Б. Х.* Узбеки//Расы и народы. Ежегодник. М., 1984. Вып. 14. С. 222—223; *Миноваров А. К.* Указ. раб., С. 52—80; *Будагова М. А.* Перспективная структура городского жилища с учетом местных особенностей быта (на примере Узбекистана)//Социологические исследования проблем города и жилища (1970—1980 гг.)/Отв. ред. Кутырев Б. П. Новосибирск, 1986; *Анкудович В. Г., Таут М. П.* Некоторые требования к организации жилой застройки (по данным изучения досуга и общения в городах Средней Азии)//Там же.

¹⁸ См., например, *Султанов Ф. Ф.* Под солнцем горячим//Химия и жизнь. 1981. № 6.

¹⁹ *Моритани М.* Указ. раб. С. 31.