

Е. Ю. Полякова, М. А. Манокин

Специалисты в области культуры на российском рынке труда¹



ПОЛЯКОВА Евгения Юрьевна — старший преподаватель департамента экономики, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», ассистент кафедры проблем междисциплинарного синтеза в области социальных и гуманитарных наук, Санкт-Петербургский государственный университет. Адрес: Россия, 193171, Санкт-Петербург, ул. Кантемировская, д. 3а.

Email: eypolyakova@hse.ru

На основе данных Комплексного наблюдения условий жизни населения за 2016 и 2018 гг., проводимого Федеральной службой государственной статистики, даётся статистический портрет представителей профессий сферы культуры на российском рынке труда. В сопоставлении с другими профессиональными группами анализируются социально-демографический профиль, условия труда и наиболее значимые факторы, влияющие на занятость индивидов в культурных профессиональных группах.

Исследование основано на теоретических концепциях У. Бека, Р. Флориды, Дж. Урри, З. Баумана. На основе теоретической рамки, предложенной Ш. Фитцпатрик, рассматривается также советское наследие в современной российской культуре, влияющее на условия труда в данной сфере. Кроме того, учитываются современные релевантные научные труды по теме исследования.

Было выявлено, что изучаемая группа преимущественно представлена служащими библиотек и архивов, преподавателями музыкальных и художественных школ, работниками музеев и галерей, лингвистами, журналистами и литераторами. Полученные результаты также позволили составить статистический портрет данной группы. Это замужние женщины в среднем чуть старше 40 лет с высшим образованием, работающие в основном в крупнейших регионах России (Москва и Московская область, Санкт-Петербург), а практически три четверти из них имеют профильное образование. Они, как правило, заняты на постоянной основе со стандартной 40-часовой рабочей неделей с дневным графиком. Наиболее значимыми факторами, влияющими на вероятность занятости индивида по «культурным» профессиям, являются проживание в крупных регионах (Москва, Московская область и Санкт-Петербург) и образование по профильной специальности.

Ключевые слова: экономика культуры; культурные индустрии; культурная политика; работники культуры; рынок труда; Россия.

Введение

Особенностям труда работников отрасли культуры в России посвящено много исследований [Levshina, Orlov 2000; Chekova 2004; Tchouikina 2010; Кулева 2017; Gurova, Morozova 2018, Safonova, Sokolova, Barmina 2018]. Оживлённые дебаты вокруг данного вида труда отчасти вызваны убеждениями в том, что в эпоху преобразований труда культурные индустрии могут выступать одним из драйверов экономического роста в современных странах [Florida 2002; 2010]. В крупных городах России (Москва, Пермь и др.) открываются новые креативные пространства и кластеры, направленные на развитие культур-

¹ Исследование осуществлено в рамках проекта лаборатории исследований рынка труда, включённого в Программу фундаментальных исследований НИУ ВШЭ.



МАНОКИН Михаил Андреевич — кандидат культурологии, старший преподаватель департамента менеджмента, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»; старший преподаватель кафедры журналистики и массовых коммуникаций, Пермский государственный национальный исследовательский университет. Адрес: Россия, 614070, Пермь, ул. Студенческая, д. 38.

Email: mamanokin@hse.ru

ных индустрий в этих регионах [Гнедовский 2005; Tchouikina 2010; Лысенко 2016]. Но очевидно, что для создания и развития новых направлений экономической деятельности, связанных с культурной индустрией, необходимо знать современную ситуацию на рынке труда в области культуры.

При этом большинство существующих исследований, изучающих опыт работников культуры, посвящено изучению только части данной сферы, а именно различным типам нестандартно занятых работников на российском рынке труда. Такие работники зачастую заняты на основе временных трудовых контрактов, являются свободными художниками или фрилансерами [Gaav, Potapova 1996; Levshina, Orlov 2000; Chekova 2004; Tchouikina 2010; Абрамова 2012; Кулева 2017; Gurova, Morozova 2018]. Упомянутые работы позволяют получить подробную информацию об отдельных группах представителей отрасли культуры, но не проясняют общую картину на российском рынке труда в этой сфере, поскольку доля таких работников мала, несмотря на значимый эффект их работы [Ruutu, Panfilo, Karhunen 2009].

Малоизученными, практически невидимыми, остаются особенности труда и характеристики значительной части работников сферы культуры, например — служащих архивов, учителей музыки и рисования, сотрудников библиотек и государственных музеев. Известно, что их трудовая деятельность характеризуется строгим рабочим распорядком и подчинением локальной или отраслевой бюрократии, что может быть связано с тем, что большинство из них трудоустроено в государственных учреждениях культуры (см. подробнее: [Кулева 2017: 54]). До сих пор неизвестен портрет (характеристики, квалификация, образ жизни и т. д.) важной части работников культурных профессий, а ведь именно они производят основные услуги и продукты в современной российской культурной индустрии.

Цель данного исследования — оценить социально-демографические характеристики и условия занятости представителей культурных профессий на российском рынке труда. В качестве информационной базы используются репрезентативные статистические данные Комплексного наблюдения условий жизни (КОУЖ) населения России, проводимого Федеральной службой государственной статистики (Росстат). Данные КОУЖ позволяют выявить культурные профессии в соответствии с методикой статистической службы Европейского союза (Евростат), которая базируется на европейской системе статистики культуры [Beck-Domžalska, Frank 2012], выполнить анализ положения данной группы на российском рынке труда, а также сравнить её по различным характеристикам с другими профессиональными группами.

В соответствии с поставленной целью в работе были решены следующие задачи: на основе данных КОУЖ выделена группа культурных профессий, рассчитаны её масштабы и описаны социально-демографические характеристики и условия занятости; выполнен сравнительный анализ указанных характеристик исследуемой группы и групп лиц, относящихся к другим профессиональным группам; с помощью пробит-модели выделены наиболее значимые факторы, влияющие на вероятность того, что индивид работает в качестве специалиста в области культуры.

Предыдущие исследования труда в сфере культуры

В данной статье мы полагаемся на определение культуры, сформулированное в работах Д. Тросби. Культура может быть определена как комплекс норм и ценностей общества, например, изучаемых в рамках различных дисциплин. В то же время культуру можно понимать и в «функциональном» контексте. В этом случае культура должна рассматриваться как отрасль, имеющая отношение к интеллектуальным, моральным и художественным аспектам жизни человека. Она предназначена для развлечения, просвещения и воспитания разума в противовес техническим и профессиональным навыкам, создаваемым, например, отраслью образования [Тросби 2018]. В рамки этого определения попадают многочисленные организации. Это не только музеи, картинные галереи, но и массмедиа, школы, городские сады, парки, площади, а также секции и кружки искусства и проч. [DiMaggio 1994; Landry 2008; Тросби 2018]. Возникновение целой сферы, направленной на создание культурных продуктов, было описано ещё в публикациях Франкфуртской школы [Adorno 2001]. В данной сфере заняты как обслуживающий персонал (например, бухгалтера и уборщики), так и индивиды, имеющие непосредственное отношение к производству культурных продуктов и услуг [Garnham 2005; Hesmondhalgh 2008; 2019].

Сфера культуры как специфическая отрасль занятости стала претерпевать изменения в конце XX века в связи с трансформациями, происходящими на рынках труда крупнейших экономик, например — США, Франции, Германии, Великобритании и других государств Евросоюза [Garnham 2005; Hesmondhalgh 2008; 2019]. В частности, в исследованиях отмечаются усиление конкуренции между работниками, ослабление социальной защиты на рынке труда, рост безработицы, изменение отношения к труду и профессиональной карьере [Bauman 2004; Урри 2012; Connell 2013; Beck 2014]. В сфере культуры нормализуется идея нового типа творческих индустрий. Теперь творческим индустриям присуща непостоянность и неформальность занятости, когда работники могут совмещать или чередовать множество проектов [Chaston, Sadler-Smith 2012], что способно давать возможности для профессионального роста, а также положительно влияет на развитие городского пространства и экономики в целом [Florida 2002; 2010]. При этом подобная занятость зачастую сопровождается высокими рисками потери работы и социальной незащищённостью работников [Лэндри, Пахтер 2003; Зеленцова, Мельвиль 2013; Hesmondhalgh 2019].

В России новые формы занятости в сфере культуры начинали возникать в конце 1980-х гг. в виде непостоянной, неполной, неформальной работы и являлись следствием распада Советского Союза и отмены советской государственной политики в области культуры [Chekova 2004]. Конкретными явлениями, породившими их, стали снижение реальных заработных плат в учреждениях культуры [Chekova 2004], например — в музеях [Tchouikina 2010], модных домах [Gurova, Morozova 2018], театрах [Levshina, Orlov 2000], на киностудиях [Карпушин, Кулакова 2015], ослабление централизованного государственного управления культурой и либерализация данной сферы [Chekova 2004; Tchouikina 2010; Кулева 2017].

Работникам сферы культуры в этих условиях удобнее становились нестандартные формы занятости, то есть непостоянная и зачастую неформальная работа [Chekova 2004]. Помимо отмеченных выше экономических и политических причин, на работников культуры повлияло изменение их отношения к труду. В 1990–2000-е гг. часть специалистов, преимущественно из Москвы и Санкт-Петербурга, отправлялись на обучение и стажировки за рубеж и быстро осваивали характерное для Европы и США понимание труда в сфере культуры [Chekova 2004; Tchouikina 2010; Kuleva 2018]. Культурные продукты стали рассматриваться как товар, процесс их создания — как проекты, а отрасль — как высококонкурентный и динамичный рынок, на котором огромное значение играет продвижение продукта [Досси 2011; Томпсон 2017]. Для таких работников в конце 2000-х гг. создаются коммерческие культурные институции [Гнедовский 2005; 2006], ориентированные на применение зарубежного опыта (например,

музеи современного искусства «Гараж» и «Винзавод»). Однако подобных институций в России мало, и они в основном сосредоточены в крупных городах (Москва, Санкт-Петербург, Пермь) [Chekova 2004; O'Connor 2005; Tchouikina 2010; Лысенко 2016; Kuleva 2018].

Условия занятости таких работников культуры ассоциируются со свободой и независимостью, возможностью развития и выбора мест работы [Tchouikina 2010; Кулева 2017, Kuleva 2018]. Однако занятость в этом случае непостоянна и часто неофициальна, как и заработная плата, нередко отсутствуют медицинская страховка и другие социальные гарантии [Абрамова 2012; 2013; Florida 2017]. Новая формация работников культуры нередко вынуждена перерабатывать, заниматься несколькими проектами одновременно [Абрамова 2012; 2013].

Исследования новой формации работников культуры позволяют получить представления о положении на рынке труда только малой части специалистов в этой области. Большая же их часть занята в бюджетной отрасли экономики, имеет стандартную рабочую неделю и постоянные контракты [Ruutu, Panfilo, Karhunen 2009; Gimpel'son, Zudina 2012; Капелюшников 2014]. Труд этих работников связан преимущественно с государственными культурными институциями, созданными ещё в советские годы: дома культуры, образовательные организации, музеи и галереи, театры, кино- и телестудии, в том числе локальные. Данные рабочие места отличаются относительно невысокими заработками и низким престижем занятости [Капелюшников 2014; Стефановская, Жуликова, Неверова 2015].

Большинство государственных учреждений культуры в современной России было создано ещё в Советском Союзе. Они использовались для формирования советской субъектности [Хархордин 2002] и поддержания определённого уровня «культурности». Для его поддержания советский человек должен был потреблять правильные культурные продукты, производимые театрами, издательствами, музеями и галереями [Fitzpatrick 1978; 1992; Kelly 2002]. Однако после 1991 г. контроль государства над культурными институтами ослабевает. В новых условиях часть институтов продолжают функционировать по инерции в том же режиме поддержания культурности, часть (как правило, в Москве, Петербурге или региональных центрах) адаптируют новые творческие технологии, включающие проектную работу и временную занятость [Tchouikina 2010; Лысенко 2016; Кулева 2017].

В последние годы в России, как раньше в Советском Союзе, предпринимаются попытки зафиксировать понимание услуг, которые должны оказывать работники государственных культурных институций, и создать на основании этого новую программу культурной политики [Ruutu, Panfilo, Karhunen 2009]. Указом Президента Российской Федерации от 24 декабря 2014 г. (№ 808) был принят документ стратегического планирования, определяющий главные направления государственной культурной политики: «Основы государственной культурной политики» (ОГКП) [Основы... 2014]. Определение культуры в ОГКП предполагает организацию управления культурными индустриями и в то же время перегружает понятие «культура» «советским» смыслом.

Для определения культурной политики в ОГКП используется понятие «духовность», сформированное на рубеже XIX–XX веков и ставшее одним из основных элементов советского дискурса о культуре [Volkov 2000]. Согласно данной стратегии, культура — это комплекс «институтов, явлений и факторов, влияющих на сохранение, производство, трансляцию и распространение духовных ценностей» [Основы... 2014: 7]², что значительно отличается от определения, приведённого, например, в работах Д. Тросби в рамках дискурса о культурных индустриях. Работники сферы культуры, особенно в госу-

² Важно отметить, что данное определение не совсем совпадает с пониманием культуры в широком смысле слова — как комплекса ценностей, норм и практик поведения. Оно также не вполне соответствует пониманию культуры в узком смысле — как искусства, — которое доминирует, например, в Великобритании или США и других странах с активно работающими творческими индустриями. Понимание, представленное в российских культурных институциях, соткано из компонентов того и другого осмысления.

дарственных учреждениях, согласно ОГКР, рассматриваются как элементы государственного механизма реализации культурной политики [Основы... 2014: 35–36].

Несмотря на то что значительная часть работников данной сферы деятельности занята воплощением официальной культурной политики в стране, об этих людях и их положении на российском рынке труда до сих пор известно немного. Исследования сосредоточены преимущественно на представителях нового креативного класса или на отдельных группах работников (например, на художниках, журналистах или кураторах выставок) [Абрамова 2012; 2013; Gurova, Morozova 2018; Kuleva 2018]. Но для получения полной картины о функционировании производства культуры и воплощении культурной политики необходимо понимание отличительных черт занятости всех специалистов сферы культуры в современной России, условий их труда, что позволит осмыслить особенности сохранения элементов культурной памяти, легитимации и делегитимации направлений искусства, культурных практик и артефактов. В данном исследовании предпринимается попытка восполнить отмеченный пробел и анализируются не ограниченные отдельной группой профессии представители сферы культуры на российском рынке труда.

Данные и методология

Данные

В исследовании используются данные КОУЖ за 2016 и 2018 гг. Они являются репрезентативными на уровне страны, то есть могут отражать тенденции, присущие генеральной совокупности (населению России). Наши результаты помогут выявить ряд социально-демографических характеристик и условий занятости респондентов, а также их удовлетворённость некоторыми аспектами трудовой деятельности. Данные имеют ряд ограничений. Во-первых, в КОУЖ нет информации об отраслевом распределении респондентов. Во-вторых, отсутствует информация о заработных платах работников. В-третьих, подобные обследования содержат недостаточно информации о лицах, вовлечённых в нестандартные формы занятости (например, о фрилансерах, которые входят в состав интересующей нас группы). Особенности труда неофициально занятых работников достаточно изучены другими исследователями, понимание их места в общей картине труда в отрасли культуры в данный момент неизвестно и, очевидно, вряд ли может быть изучено.

Для нашего исследования важно, что КОУЖ содержит информацию о профессиональной принадлежности респондента на максимально доступном дезагрегированном уровне (4-й знак Общероссийского классификатора занятий, ОКЗ), что позволяет выявить группу культурных специалистов. В связи с этим мы, например, не можем использовать имеющиеся в открытом доступе данные «Обследования рабочей силы» или «Обследования заработной платы по профессиям», поскольку в них используется агрегированная (двухразрядная) классификация профессиональных групп. Теоретически дезагрегированная информация о профессиональной принадлежности индивидов содержится в Российском мониторинге экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ) НИУ ВШЭ. Мы провели предварительный анализ исследуемой группы на данных РМЭЗ НИУ ВШЭ, но количество представителей интересующих нас профессий оказалось крайне мало, что заставило серьёзно сомневаться в репрезентативности полученной выборки и не позволило нам проводить какой-либо анализ³.

В итоговую выборку вошли индивиды в возрасте 15–72 лет, удовлетворяющие хотя бы одному из следующих условий:

³ В РМЭЗ число представителей культурных профессий составило всего 173 человека в 2016 г. и сократилось после удаления пропущенных значений в переменных до 96 человек. Очевидно, что результаты описательной статистики и регрессий на такой выборке будут смещены, и это не позволит сделать обоснованные выводы об изучаемой группе.

- имели постоянную работу;
- выполняли какую-либо работу в фермерском хозяйстве, на предприятии или в собственном деле;
- находились в оплачиваемом или неоплачиваемом отпуске.

Для выделения культурных профессий применялась методология статистической службы Европейского союза (Евростат), которая базируется на европейской системе статистики культуры [Beck-Domžalska, Frank 2012; Guide to Eurostat... 2018]. В ней к занятым в сфере культуры отнесены три основные группы [Beck-Domžalska, Mercy 2016]:

- лица, работающие по профессиям культуры в культурных и креативных индустриях;
- лица, работающие по профессиям культуры в других отраслях экономики;
- лица, работающие в культурных и креативных индустриях, труд которых непосредственно не связан с культурой (например, продавцы, юристы, кассиры или уборщики).

В нашем исследовании в связи с ограничениями данных рассмотрены только первые две группы. Мы анализируем респондентов, которые являются представителями профессий в сфере культуры и работают как в креативных (культурных) индустриях, так и в других отраслях экономики. Таким образом, мы не учитываем лиц, чей труд не связан с непосредственным производством продуктов культуры, например, бухгалтеров в домах культуры, кассиров в музеях и театрах и другой персонал.

Профессиональные группы культурных работников отбирались на базе международной стандартной классификации занятий (профессий) — International Standard Classification of Occupations (ISCO-08), до 4-го знака, согласно методологии Евростата. Российским аналогом ISCO-08 является Общероссийский классификатор занятий, принятый в 2014 г. (ОКЗ-14), который используется для кодификации профессиональных групп в данных КОУЖ. ОКЗ-14 согласован с ISCO-08 путём внесения уточнений, отражающих специфику российской экономики, не нарушающих коды и границы понятий этого международного стандарта. Культурные профессии были сгруппированы в 30 категорий (см. табл. П.1). В исследуемую группу входят, например, преподаватели музыки в музыкальных школах, архитекторы и дизайнеры разных компетенций, художники, актёры, режиссёры и др.

В итоге общий размер выборки для 2016 г. составил 54 282 респондента с учётом пропущенных значений; доля представителей культурных профессий — 2,2%⁴. Для 2018 г. размер выборки составил 54 323 респондента, доля представителей культурных профессий — 1,9%.

Эконометрическая модель

Для ответа на вопрос «Какие факторы оказывают наибольшее влияние на выбор респондентами занятости по культурным профессиям?» использовалась пробит-регрессия. В пробит-модели зависимая переменная является бинарной и принимает значение 0 и 1. Она позволяет оценить вероятность влияния независимых переменных на то, что зависимая переменная принимает значение 1. Также дополнительно рассчитывались средние предельные эффекты (*average marginal effects*), которые позволяют выявить, насколько та или иная переменная повышает или понижает вероятность того, что индивид работает по культурной профессии.

⁴ Здесь и далее по тексту результаты указаны с учётом весовых коэффициентов, представленных в базе данных КОУЖ для возможности распространения выводов на всё население страны.

Согласно методологии, зависимая переменная в моделях принимала значение 1, если респондент работает по культурной профессии, и 0, если работает по другой профессии. Объясняющие переменные в модели были выбраны исходя из существующей научной литературы.

Во-первых, в модели оценивались возраст и пол респондента, семейный статус и наличие детей. Исследования показывают, что в российской культурной сфере наблюдается гендерный дисбаланс в пользу женщин, который отчасти связан с гендерными стереотипами, рассматривающими труд в отраслях культуры и образования как женский [Панов 2014; Тартаковская 2015]. Семейный статус и наличие детей тоже могут влиять на выбор индивидами места работы. Например, замужние женщины с детьми склонны выбирать место работы с постоянной занятостью и со стандартной рабочей неделей, чтобы иметь возможность совмещать домашние обязанности с трудовой деятельностью [Балабанова 2005].

Во-вторых, в моделях учитывалось, получил ли респондент профессиональное образование, связанное с областью культуры, а также длительность образования. Влияние профильного образования на вероятность трудоустройства по культурным профессиям не является очевидным. С одной стороны, знания, полученные во время обучения, не всегда могут совпадать с ожиданиями работодателей на рынке труда, что не будет способствовать успешному поиску работы. Культура как индустрия часто нуждается в конкретных навыках, а не в дипломах или сертификатах, и HR-специалисты при поиске работников обращают внимание на предыдущий опыт работы [Абрамова 2012; 2013]. С другой стороны, индивид, обучаясь в университете, может приобрести социальные связи и формальное подтверждение своих навыков в виде диплома, что в какой-то мере поможет ему при трудоустройстве по полученной специальности. В частности, государственные культурные институции ориентируются на государственные стандарты, которые акцентируют внимание именно на специальности полученного образования [Levshina, Orlov 2000].

В-третьих, в моделях учитывалось региональное распределение изучаемых индивидов. Ожидаемо, что в больших городах рынок труда для специалистов в области культуры будет более ёмким и спрос на них может быть выше. Например, крупнейшие музеи, библиотеки и театры расположены именно в центральных регионах, таких как Москва и Санкт-Петербург. Исследования свидетельствуют о доминировании культурных индустрий и характерных для них работников преимущественно в столицах с редко встречающимися такими исключениями, как крупные провинциальные города [Гнедовский 2006; Лысенко 2016].

Основные описательные статистики

Социально-демографические характеристики

Проведённый анализ позволяет составить портрет типичного российского специалиста в области культуры. Вне зависимости от рассматриваемого года это преимущественно замужние женщины среднего возраста (40 лет) с высшим образованием (см. табл. П.2). Данная группа в основном представлена служащими библиотек и архивов, преподавателями музыкальных и художественных школ, кружков, лингвистами, журналистами и литераторами. В используемой выборке меньше актёров, режиссёров и представителей других профессий, связанных с театром и кино (см. рис. П.1). Отчасти такая структура выборки может быть вызвана смещением, так как в государственные обследования в меньшей степени попадают лица творческих профессий, которые нередко бывают вовлечены в нестандартные формы занятости, такие как фриланс или проектная деятельность. Тем менее исследования показывают, что огромная доля участников данного рынка занята — в той или иной форме — работой в области культуры: около 33% пишут тексты и переводят; 36% работают над дизайнерскими проектами; 7% производят видео; 9% снимают фотографии (индивиды могли сочетать разные виды деятельности) [Стребков, Шевчук, Спирина 2016].

Проведённый анализ также показал, что среди представителей культурных профессий практически в 1,5 раза больше женщин, чем среди других специалистов⁵ (см. табл. П.2). В целом это согласуется с результатами качественных исследований, в которых отмечается феминизация сферы культуры в России [Tchouïkina 2010; Кулева 2017], и отчасти может объясняться тем, что большинство рабочих мест работников сферы культуры находится в бюджетной отрасли экономики [Tchouïkina 2010]. Кроме того, нельзя сбрасывать со счетов влияние унаследованного от СССР понятия «культурности», которое и в современной России ассоциирует такой труд с женщинами [Fitzpatrick 1978; 1992; Volkov 2000]. Гендерный баланс во всей бюджетной сфере на российском рынке труда также сдвинут в сторону женщин [Шарунина 2016] из-за низкого престижа подобной занятости [Стефановская 2015; Кулева 2017], ожидаемой малой сложности такого труда и, соответственно, относительно невысокой заработной платы [Тартаковская 2015].

При этом работники культуры в среднем более образованны: доля лиц с высшим образованием среди них практически в два раза выше по сравнению с другими профессиональными группами как в 2016 г., так и в 2018 г. Аналогичная тенденция заметна и в европейских странах [McAndrew, McKimm 2010; Beck-Domžalska, Mercy 2016].

Как и в зарубежных странах, в России специалисты в области культуры концентрируются в основном в больших городах и городских агломерациях, в частности — в Москве, Московской области и Санкт-Петербурге, что вполне ожидаемо, учитывая выделенную, например, в исследовании Й. Клоудовой централизацию креативной экономики, а значит, появление рабочих мест для изучаемой группы в новых библиотеках, музеях, театрах и других культурных центрах [Клоудова 2010]. Даже несмотря на малое количество новых исследований неудачный опыт по созданию культурной индустрии в таких регионах, как Пермский край, говорит о сохранении высокого уровня централизации [Лысенко 2016].

Условия занятости

Прежде чем приступить к оценке условий занятости респондентов, необходимо провести анализ наиболее вероятных каналов поиска работы. В исследованиях отмечается, что для креативных работников, занятых в сфере культуры в России, характерны развитые социальные сети, которые помогают им в трудоустройстве [Абрамова 2012]. Действительно, результаты показывают, что представители культурных профессий чаще всего находят работу через социальные связи, с помощью друзей, знакомых или родственников (см. рис. 1). Данная тенденция проявляется в двух изучаемых периодах, однако то же самое актуально и для всего рынка труда и не является особенностью только изучаемой группы. Исследования показывают, что российские компании чаще всего нанимают работников через социальные сети (знакомых, коллег, родственников) и через сервисы в Интернете [Рошин, Солнцев 2017].

Анализ условий занятости показал, что занятые в культуре индивиды — это в основном работники, трудоустроенные по полученной специальности с практически стандартной 40-часовой рабочей неделей. Среди них гораздо больше лиц с дневным графиком работы, чем в других профессиональных группах. Большинство респондентов, занятых в сфере культуры, как и работники других профессиональных групп, оформлены по постоянному или временному трудовому контракту. При этом доля неформально занятых среди изучаемой группы в два раза ниже по сравнению с представителями других профессий (см. табл. П.3).

⁵ Следует отметить, что в группу специалистов других профессиональных областей входят лица, занятые в совершенно разных, отличающихся по спецификации и направленности видах деятельности, то есть их оценки могут быть усреднёнными, учитывая большую гетерогенность группы. Тем не менее в рамках данного исследования было важным выделить особенности специалистов области культуры, отличительные черты специалистов области культуры, поэтому в этом случае подобное сравнение допустимо.

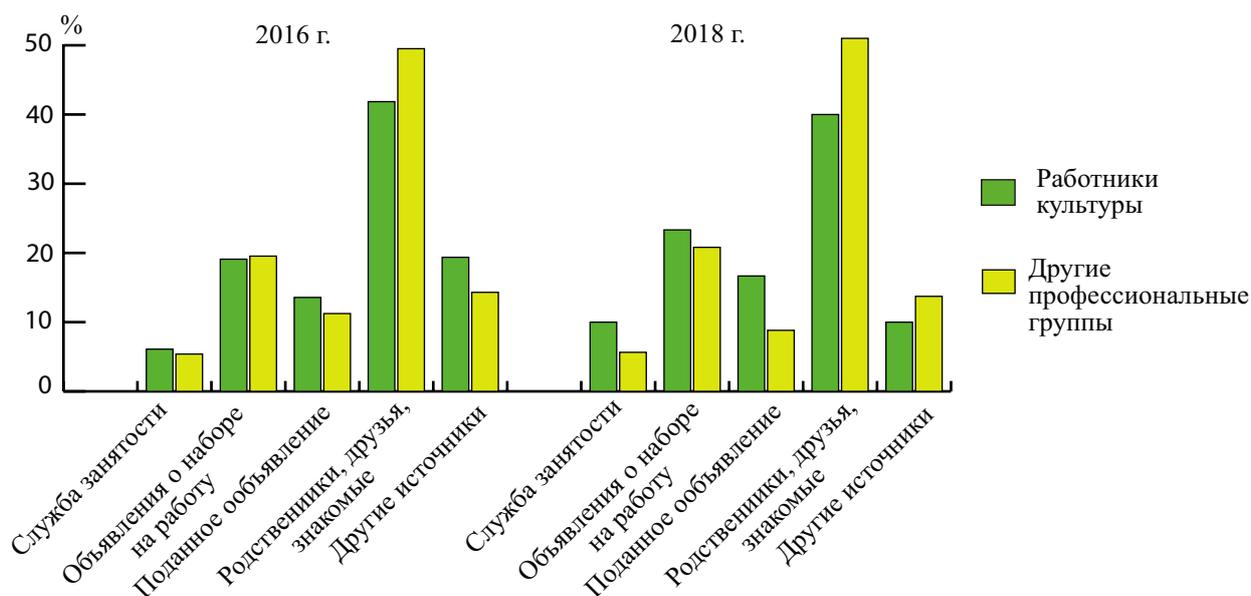


Рис. 1. Каналы поиска работы респондентов разных профессиональных групп, 2016 и 2018 гг.

Если рассматривать эмоциональное состояние респондентов, то уровень стресса, связанного с работой, у работников культуры сравнительно ниже, чем у представителей других профессиональных групп (см. табл. П.3). Это может быть связано с относительно стабильными условиями занятости изучаемой группы: официальная трудоустроенность, стандартная рабочая неделя, дневной график работы.

Результаты также показывают, что вне зависимости от рассматриваемого периода доля лиц, довольных своим заработком, немного выше среди представителей культурных профессий, чем среди других групп (см. рис. П.2). Однако стоит отметить, что вне зависимости от профессиональной группы удовлетворённость заработной платой у всех респондентов относительно небольшая. В частности, приблизительно 40% специалистов области культуры и около 37% представителей других профессиональных групп довольны своими заработками.

При этом профессионалы сферы культуры в целом более удовлетворены своей работой по сравнению с другими профессиональными группами (см. рис. П.2). Удовлетворение от работы, скорее всего, связано с режимом и условиями труда. Возможно, отчасти это объясняется самоотбором в профессии. Среди изучаемой группы 67% в 2016 г. и 56% в 2018 г. имеют профильное образование⁶. Однако только около 44% в 2016 г. и 42% в 2018 г. тех, кто получил профессиональное образование в области культуры, работали по специальности. С одной стороны, спрос на профессионалов в области культуры на российском рынке труда может быть ниже предложения, то есть не все выпускники профильных вузов могут найти себе работу по специальности из-за перепроизводства специалистов. С другой стороны, индивиды с профильными специальностями могут добровольно переходить на другие рабочие места из-за, например, низких заработных плат в отрасли культуры. Таким образом, работать по специальности могут идти люди, рассматривающие культуру как призвание, что отчасти объясняет их большую удовлетворённость трудовой деятельностью.

⁶ Профильное образование (первое, второе или третье) определялось авторами данной статьи как наиболее близкие специальности к кодам ОКЗ-14, на которых строилась изучаемая группа, по Общероссийскому классификатору специальностей по образованию (ОКСО-2003) и по Общероссийскому классификатору начального профессионального образования (ОКНПО-95). В данных за 2018 г. был использован новый Общероссийский классификатор занятости по образованию (ОКСО-2016), который заменил ОКСО-2003 и ОКНПО-95 (см. табл. П.4).

Таким образом, сравнительный анализ социально-демографических характеристик и условий занятости показал, что профессиональные сферы культуры в целом отличаются от представителей других групп: среди них больше женщин; они более образованны и чаще проживают в Москве. При этом, как и предполагалась, работники культуры в среднем представлены лицами со стандартным типом занятости. «Новая» формация работников культуры не является доминирующей на российском рынке труда, и нестандартные формы занятости в меньшей степени распространены среди изучаемой группы.

Представители профессий культуры: наиболее значимые факторы для трудоустройства

Описательная статистика не может объяснить, какие факторы имеют наибольшее значение для занятости индивида как специалиста в области культуры. Для ответа на данный вопрос была проведена оценка пробит-моделей. Результаты расчётов позволяют выявить направление и магнитуду влияния данных факторов на вероятность респондента быть занятым по профессиям культуры по сравнению с другими профессиональными группами (см. табл. 1).

Таблица 1

**Занятость по профессиям культуры: факторы влияния
(средние предельные эффекты — в скобках)**

Переменная	2016 г.	2018 г.
	Коэффициент	
Возраст, годы	– 0,009 (– 0,000)	– 0,045*** (– 0,001***)
Квадрат возраста	0,001 (0,000)	0,001 (0,000)
Образование (1= высшее профессиональное образование)	0,250*** (0,007***)	0,245*** (0,007***)
Пол (1 = мужчина)	– 0,160*** (– 0,040***)	– 0,194*** (– 0,060***)
Семейный статус (1 = женат или замужем)	– 0,040 (– 0,001)	– 0,018 (– 0,000)
Дети (1 = 1 ребёнок или больше)	0,016 (0,000)	0,027 (0,000)
Регион проживания (1 = Москва, Московская область, Санкт-Петербург)	0,371*** (0,011***)	0,378*** (0,012***)
Специальность полученного образования (1= культурные специальности)	2,161*** (0,064***)	2,097*** (0,067***)
<i>Pseudo R2</i>	0,33	0,33
<i>N</i>	54 282	54 323

Примечание: * $p < 0,10$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,01$. Стандартные ошибки кластеризованы по индивидам.

Результаты регрессионного анализа в целом согласуются с предыдущими исследованиями. При этом выявленное влияние различных переменных не зависит от рассматриваемого года, что свидетельствует об устойчивости полученных результатов.

Расчёты показали, что наличие высшего образования положительно влияет на вероятность того, что индивид будет работать по профессии в области культуры. Однако наиболее значимым фактором является не столько наличие высшего образования, сколько образования по специальностям области культуры, то есть образования учителя музыки, специалиста по декоративно-прикладному искусству, художника и т. п. Наличие диплома по профильной специальности примерно на 6% повышает вероят-

ность того, что индивид будет специалистом в области культуры вне зависимости от рассматриваемого периода.

Данному феномену можно дать объяснение. В университете индивид может получить необходимые навыки и компетенции, а также сформировать социальные связи, которые помогут при поиске работы. Например, в требованиях к соискателям на позицию музейного смотрителя в Третьяковскую галерею гуманитарное образование или образование в области культуры и искусства расценивается как преимущество. При этом обязанности на этой вакансии — «обеспечение безопасности культурных ценностей и сохранности музейных экспонатов, контроль за соблюдением посетителями правил поведения в музее» — очевидно не требуют специфических навыков. Вместе с тем можно также предположить, что существует значительная гетерогенность причин поступления абитуриентов в вузы на специальности отрасли культуры. Часть лиц сознательно поступают туда, чтобы связать свою дальнейшую трудовую деятельность с культурой. Другая часть абитуриентов, не исключено, вынуждены обучаться на таких специальностях в связи с невозможностью поступить в другие вузы или на другие образовательные программы из-за, например, низких оценок за вступительные экзамены или ЕГЭ, высокой стоимости альтернатив, влияния семьи и других многочисленных ограничивающих факторов.

Проживание в Москве и Московской области, а также в Санкт-Петербурге оказывает гораздо меньшее, но также статистически значимое влияние. Если индивид проживает в данных регионах, то это всего на 1% повышает вероятность того, что респондент будет работать по профессиям в области культуры. Несмотря на то что размер эффекта достаточно незначительный, это свидетельствует о тенденции централизации труда в отрасли культуры, когда возможные места работы для специалистов сосредоточены в крупных городах [Tchouikina 2010; Лысенко 2016; Kuleva 2018].

Результаты расчётов также показали, что женщины чаще выбирают работу в области культуры. Большое количество женщин среди работников культуры можно объяснить гендерными стереотипами: определённые виды труда часто рассматриваются как женские [Абрамова 2013; Тартаковская 2015], и эти стереотипы могут руководить людьми как при поиске работы, так и при выборе профильного образования, что приводит к незначительному числу занятых в отрасли мужчин.

При этом было выявлено, что семейный статус респондента, как и наличие детей, не оказывает статистически значимого влияния на выбор занятости в качестве специалиста в области культуры. Это может объясняться тем, что индивиды, работающие по профессиям в области культуры, и представители других профессиональных групп мало отличаются по доле лиц, состоящих в браке и имеющих детей (см. табл. П.2). Взаимосвязи между наличием семьи и детей и работой в культуре в качественных исследованиях также не наблюдается. Соответственно, данные факторы не являются важными при выборе культуры как профессиональной сферы.

Заключение

В статье представлены результаты анализа группы специалистов в области культуры на российском рынке труда, проведённого на основе данных КОУЖ за 2016 и 2018 гг. Определена численность этой группы населения и описаны её социально-демографические характеристики и условия занятости. Кроме того, выявлены факторы, оказывающие влияние на вероятность занятости индивида по одной из таких профессий.

Как показал наш анализ, данные КОУЖ позволяют получить относительно полный статистический портрет представителей профессий культуры на российском рынке труда. Специалисты в области культуры являются преимущественно служащими библиотек и архивов, преподавателями музыкальных и

художественных школ и кружков, лингвистами, журналистами и литераторами, но не организаторами выставок или художниками. Типичный представитель изучаемой группы — это замужняя женщина средних лет (около 40) с высшим образованием. Почти треть таких специалистов сосредоточена в Москве, Московской области или Санкт-Петербурге.

Большинство профессионалов культуры в основном трудится по полученной специальности на предприятиях со стандартной 40-часовой рабочей неделей, с дневным графиком работы. Они также оформлены преимущественно по постоянному трудовому контракту. Таким образом, неполная рабочая неделя, проектная работа и другие типы нестандартной занятости не являются ключевыми чертами изучаемой группы. Этим представители культурных профессий в России значительно отличаются от аналогичной группы в странах Европейского союза. Лица, вовлечённые в сферу культуры в европейских странах, зачастую работают не по найму или неполный рабочий день [Polyakova, Kuleva 2018].

Одной из вероятных причин слабой распространённости нестандартных типов занятости среди представителей профессий в области культуры в России может быть введение государственной политики в области культуры, нацеленной на поддержание стандартных форм занятости в данной области [Основы... 2014]. Тем не менее возраст работников культуры позволяет предположить, что рано или поздно им на смену придут новые, более молодые специалисты. И если постоянное трудоустройство будет для следующих поколений менее ценно [Bauman 2004; Радаев 2019], то доля нестандартно занятых в области культуры может вырасти в последующие годы. Но подтверждение этого нуждается в отслеживании будущей многолетней динамики характеристик работников культуры, а также в привлечении информации о работниках культуры, устроенных по контрактам фриланса или привлечённых для выполнения краткосрочных проектов.

Результаты также свидетельствуют об особом отношении специалистов культуры к своему труду. Они в целом больше удовлетворены своей деятельностью по сравнению с другими профессиональными группами. Их в основном устраивают условия и режим работы, а также они получают большее по сравнению с другими группами моральное удовлетворение от работы. Это отчасти может быть объяснено добровольным самоотбором в профессии, так как результаты показали, что только 6% респондентов, получивших профильное образование, работают по специальности. Несмотря на это, именно наличие профильного образования повышает вероятность того, что индивид будет трудоустроен специалистом в отрасли культуры.

Полученные результаты позволяют сделать предположения о том, способны ли российские организации сферы культуры конкурировать на международных рынках, а также о перспективах развития данной сферы. Наше исследование показало, что среди культурных специалистов на российском рынке труда больше распространены стандартные формы занятости. Однако развитие творческих и культурных индустрий зависит от талантливых стартапов и частных инициатив, которые распространены в европейских странах, например — в Великобритании [Доси 2011; Chaston, Sadler-Smith 2012]. Но большинство специалистов в области культуры в России с большей вероятностью не рассматривают результаты своего труда как бизнес-продукт, который следует продавать в конкурентной среде, не задумываются о его преимуществах и недостатках [Volkov 2000; Kelly 2002; Tchouikina 2010]. Это означает, что культурная индустрия, большая часть производства которой осуществляется людьми, не склонными к инициативе и риску в своей профессиональной занятости, не может породить инновационные продукты, необходимые для успешного развития отрасли и конкуренции на международных рынках [Sacco 2011; Hesmondhalgh 2019].

Таким образом, российская культурная сфера для успешной конкуренции на международном рынке требует серьёзных структурных изменений в сфере занятости в культуре и политики в области труда

в целом. Российский творческий и культурный сектор может являться заложником ситуации, созданной неразвитой правовой системой, бюрократической нагрузкой, сложной системой налогообложения и неадекватной бизнес-инфраструктурой, которые препятствуют развитию стартапов, предпринимательства и частных инициатив в России [Kravchenko et al. 2015]. Это не та ситуация, которая способствует появлению новых и инновационных проектов в российской творческой и культурной сфере. Таким образом, меры по развитию креативной экономики России должны включать поддержку малого бизнеса и стимулирование предпринимательской деятельности.

Кроме того, полученные результаты могут стать основой для последующих исследований, где более подробно (например, с применением качественных методов) изучаются индивидуальные карьерные пути работников области культуры, занятых в государственных институциях на постоянной основе, а также их условия труда. Это позволило бы представить более точное видение работы специалистов культуры, мотивов их работы, особенностей рабочих мест, подходов к труду, причин их высокой удовлетворённости своей профессиональной деятельностью, пролить свет на высокую удовлетворённость заработными платами. Также при использовании количественных данных остаются слабо раскрытыми некоторые специфические черты изучаемой группы, особенности их воззрения на себя и свою позицию в обществе, представления о своих экономических и политических возможностях, позиция в переговорах об улучшении условий труда с работодателями. Применённый подход позволил нам представить общую картину, но он не раскрывает индивидуальные трудовые биографии. Например, более подробный анализ может выявить причины и мотивы занятости работников в сфере культуры.

Приложение

Таблица П.1

Профессиональные группы культуры: ISCO-08 и ОКЗ-14

ISCO-08 (The International Standard Classification of Occupations-08)		ОКЗ-14 (Общероссийский классификатор занятий — 14)	
2161	Building architect	2161	Архитекторы зданий и сооружений
2162	Landscape architects	2162	Ландшафтные архитекторы
2163	Product and garment designers	2163	Дизайнеры товаров и одежды
2166	Graphic and multimedia designers	2166	Графические и мультимедийные дизайнеры
2354	Other music teachers	2354	Преподаватели музыки в музыкальных школах и частные
2355	Other arts teachers	2355	Преподаватели в области изобразительных и иных искусств
2621	Archivists and curators	2621	Специалисты архивов и музеев
2622	Librarians and related information professionals	2622	Специалисты библиотек
2641	Authors and related the writers	2641	Писатели, поэты и другие литераторы
2642	Journalists	2642	Журналисты
2643	Translators, interpreters and other linguists	2643	Переводчики и другие лингвисты
2651	Visual artists	2651	Художники
2652	Musicians, singers and composers	2652	Музыканты, певцы и композиторы
2653	Dancers and choreographers	2653	Танцоры и хореографы
2654	Film, stage and related directors and producers	2654	Режиссёры кино, театра и родственные им деятели искусства и продюсер
2655	Actors	2655	Актёры
2656	Announcers on radio, television and other media	2656	Дикторы радио, телевидения и других средств массовой информации
265	Creative and performing the artists not elsewhere classified	265	Художники и артисты
3431	Photographers	3431	Фотографы (художественные)
3432	Interior designers and decorators	3432	Художники-декораторы и оформители
3521	Broadcasting and audio-visual technicians	3521	Специалисты-техники по радио- и телевидению
441	Library clerks	441	Другие офисные служащие
7312	Musical instrument makers and tuners	7312	Изготовители, настройщики и реставраторы музыкальных инструментов
7313	Jewellery and precious-metal workers	7313	Мастера по изготовлению ювелирных украшений и изделий из драгоценных металлов и камней, изделий художественных промыслов (лаковая миниатюра, художественная роспись по металлу и керамике)
7314	Potters and related workers	7314	Гончары и рабочие родственных занятий
7315	Glass makers, cutters, grinders and finishers	7315	Формовщики изделий из стекла, резчики по камню, шлифовщики и полировщики
7316	Sign the writers, decorative painters engravers and etchers	7316	Художники по росписи, художники-оформители, гравировщики и травильщики
7317	Handicraft workers in wood, basketry and related materials	7317	Рабочие художественных промыслов, изготавливающие плетённые изделия, изделия из дерева и аналогичных материалов
7318	Handicraft workers in textile, leather and related materials	7318	Рабочие художественных промыслов, изготавливающие изделия из текстиля, кожи, меха и аналогичных материалов
7319	Handicraft workers not else where classified	7319	Квалифицированные рабочие ручного труда, не входящие в другие группы

Таблица П.2

**Социально-демографические характеристики респондентов
(стандартное отклонение — в скобках)**

Переменная	Профессиональные группы			
	Культура	Прочие	Культура	Прочие
	2016 г.		2018 г.	
Пол (1 = мужской)	0,32*** (0,46)	0,52 (0,49)	0,36*** (0,48)	0,52 (0,49)
Возраст (полных лет)	40,64** (11,72)	41,53 (11,60)	41,22** (12,34)	41,73 (11,40)
Образование (1 = высшее профессиональное образование)	0,65*** (0,47)	0,38 (0,48)	0,65*** (0,47)	0,38 (0,48)
Регион проживания (1=Москва, Московская область, Санкт-Петербург)	0,29*** (0,45)	0,09 (0,29)	0,33*** (0,47)	0,12 (0,32)
Семейный статус (1 = состоит в зарегистрированном или незарегистрированном браке)	0,63*** (0,48)	0,68 (0,46)	0,62 (0,48)	0,64 (0,46)
Наличие детей (1 = да)	0,26*** (0,43)	0,31 (0,46)	0,29*** (0,45)	0,31 (0,46)
Всего	947	53 335	1044	53 281

Примечание: * — отличия на однопроцентном уровне; ** — отличия на пятипроцентном уровне; *** — отличия на пятипроцентном уровне от группы респондентов профессий, не относящихся к культуре.

Таблица П.3

Условия занятости респондентов (стандартное отклонение — в скобках)

Переменная	Профессиональные группы			
	Культура	Прочие	Культура	Прочие
	2016 г.		2018 г.	
Работа на индивидуальной основе (1 = да)	0,03*** (0,16)	0,07 (0,24)	0,02*** (0,14)	0,07 (0,24)
Работа на предприятии (1 = да)	0,83*** (0,37)	0,79 (0,40)	0,85*** (0,37)	0,79 (0,40)
Тип занятости (1 = наёмный работник)	0,86** (0,34)	0,88 (0,33)	0,90 (0,34)	0,91 (0,33)
Оформление на рабочем месте (1 = на основе трудового контракта на неопределённый или определённый срок)	0,86 (0,34)	0,87 (0,33)	0,86* (0,34)	0,90 (0,28)
Неформальная занятость (1 = работа на основе устной договорённости)	0,03*** (0,15)	0,06 (0,23)	0,03** (0,21)	0,06 (0,23)
Связь работы с полученной специальностью (1 = работа полностью соответствует специальности или по близкой специальности)	0,74*** (0,43)	0,56 (0,49)	0,74*** (0,43)	0,56 (0,49)
Сверхквалификация (1 = обладает навыками для выполнения более сложной работы)	0,60 (0,48)	0,58 (0,49)	0,53 (0,49)	0,54 (0,49)
Работа связана с напряжением, стрессом (1 = да)	0,11*** (0,31)	0,19 (0,39)	0,13*** (0,33)	0,20 (0,39)
Стаж работы (полных лет)	17,89** (11,34)	19,13 (11,34)	18,69** (11,79)	19,13 (11,34)
Количество рабочих часов в неделю	37,87 (8,42)	40,88 (7,33)	38,13 (7,83)	40,74 (6,77)
N	947	53 335	1044	53 281

Примечание: * — отличия на однопроцентном уровне; ** — отличия на пятипроцентном уровне; *** — отличия на пятипроцентном уровне от группы респондентов других профессиональных групп.

Таблица П.4

Специальности в культуре: соответствие кодов Общероссийского классификатора специальностей по образованию (ОКСО) и Общероссийского классификатора начального профессионального образования (ОКНПО)

Комплексное наблюдение условий жизни населения. 2016 г. (КОУЖ-2016)		Комплексное наблюдение условий жизни населения. 2018 г. (КОУЖ-2018)	
ОКСО-2003		ОКСО-2016	
Код	Название	Код	Название
030601	Журналистика	5420302	Журналистика
050601	Музыкальное образование	8530000	Музыкальное искусство
050602	Изобразительное искусство	8540000	Изобразительное и прикладные виды искусств, включая изобразительное искусство и черчение
050603	Изобразительное искусство и черчение		Изобразительное искусство и черчение
070000	Культура и искусство	8000000	Культура и искусство
270301	Архитектура	2070000	Архитектура, включая дизайн архитектурной среды и реставрацию и реконструкцию архитектурного наследия
270302	Дизайн архитектурной среды		
270303	Реставрация и реконструкция архитектурного наследия		
ОКНПО-95			
Код	Название	Код	Название
390401	Фотограф	8540103	Фотограф
390402	Ретушёр	8540208	Техника и искусство фотографии, включая ретушёра и фотолаборанта
390403	Фотолаборант		

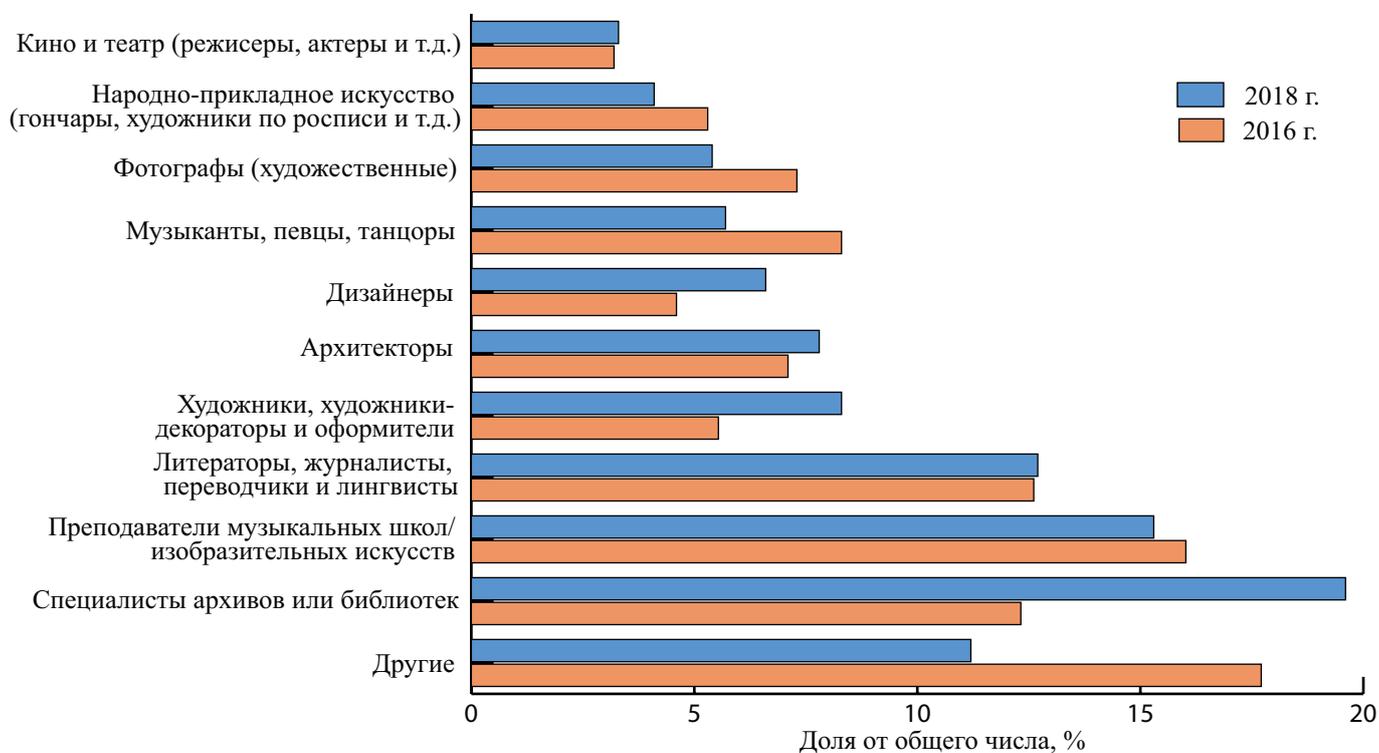


Рис. П.1. Распределение занятых в культуре по профессиональным группам

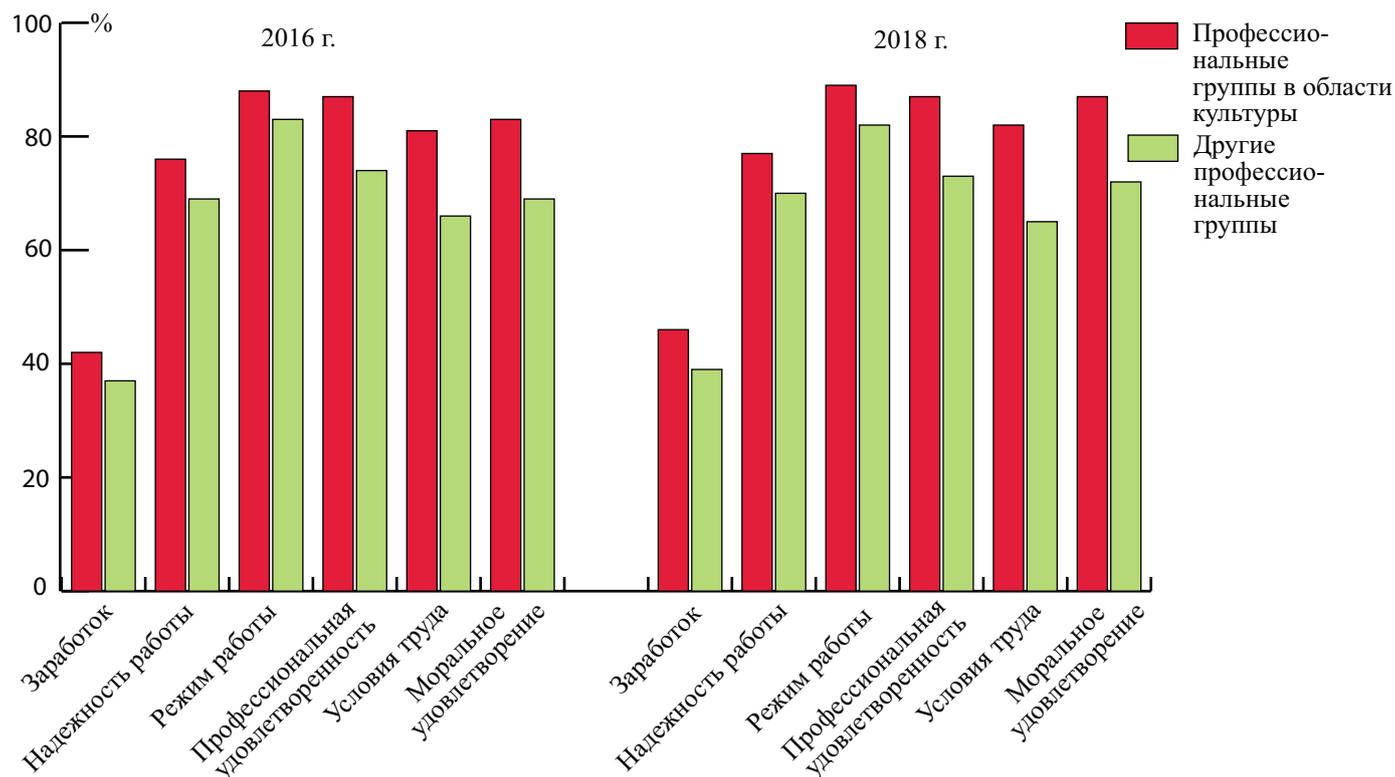


Рис. П.2. Удовлетворённость аспектами работы у занятых респондентов, 2016–2018 гг.

Литература

- Абрамова Е. 2012. Условия труда творческих работников: итоги проекта. *Полит.ру*. 30 сентября. URL: <https://polit.ru/article/2012/09/30/altvorrabotnyki/>
- Абрамова Е. 2013. Труд работниц институций современного искусства в Москве: «менеджер» vs. «девочка». *Colta.Ru*. 30 мая. URL: <http://archives.colta.ru/docs/21801>
- Балабанова Е. С. 2005. Домашний труд как символ гендера и власти. *Социологические исследования*. 254 (6): 109–119.
- Гнедовский М. Б. 2005. Творческие индустрии: политический вызов для России. *Отечественные записки*. 25 (4). URL: <http://www.strana-oz.ru/2005/4/tvorcheskie-industrii-politicheskiy-vyzov-dlya-rossii>.
- Гнедовский М. Б. 2006. Творческие индустрии — развивающийся сектор постиндустриальной экономики. *Управленческое консультирование*. 22 (2): 140–151.
- Досси П. 2011. *Продано! Искусство и деньги*. СПб.: Лимбус Пресс; изд-во К. Тублина.
- Зеленцова Е. В., Мельвиль Е.Х. 2013. Культура как системный фактор экономики и территориального развития. *Современная наука: актуальные проблемы теории и практики*. 1–2: 37–42.
- Капелюшников Р. И. 2014. Человеческий капитал отраслей культуры: статистический портрет. *Журнал Новой экономической ассоциации*. 24 (4): 160–179.
- Карпушин Е. С., Кулакова А. И. 2015. Российская киноиндустрия как часть экономики страны. *ЭКО*. 45 (8): 181–189.

- Клоудова Й. 2010. Влияние развития креативной экономики на экономически отсталые регионы. *Журнал Новой экономической ассоциации*. 5 (5): 110–125.
- Кулева М. И. 2017. Трансформация творческой занятости в современной России: на примере сотрудников негосударственных арт-центров Москвы. *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. 137 (2): 50–62.
- Лысенко О. В. 2016. Последствия Пермского культурного проекта. *Неприкосновенный запас*. 105 (1): 203–221.
- Лэндри Ч., Пахтер М. 2003. *Культура на перепутье: культура и культурные институты в XXI веке*. М.: Классика-XXI.
- Основы государственной культурной политики. 2014. URL: <http://static.kremlin.ru/media/events/files/41d526a877638a8730eb.pdf>
- Панов А. М. 2014. Гендерный анализ российского рынка труда. *Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз*. 3 (33): 235–247.
- Радаев В. В. 2019. *Миллениалы. Как меняется российское общество*. М.: Изд. дом ВШЭ.
- Рощин С. Ю., Солнцев С. А. 2017. Как компании ищут работников: эмпирические оценки по российским предприятиям. *Российский журнал менеджмента*. 15 (2): 173–192.
- Стефановская Н. А., Жуликова О. В., Неверова Т. А. 2015. Престиж сферы культуры в регионе: оценки профессионалов. *Socio-Economic, Sociopolitical and Sociocultural Development of Regions. Materials of the V International Scientific Conference on October 25–26, 2015*. Prague: Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ»; 51–55.
- Стребков Д. О., Шевчук А. В., Спирина М. О. 2016. Самостоятельная занятость на рынке удалённой работы: распространение инновационной трудовой практики. *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. 6 (136): 89–106.
- Тартаковская И. Н. 2015. Воспроизводство гендерного порядка через карьерные стратегии: попытка интерсекционального анализа. *Социологические исследования*. 373 (5): 84–93.
- Томпсон Д. 2017. *Как продать за \$12 миллионов чучело акулы*. М.: Азбука-Аттикус.
- Урри Д. 2012. *Мобильности*. М.: ПРАКСИС.
- Хархордин О. В. 2002. *Обличать и лицемерить: генеалогия российской личности*. СПб.; М.: Европейский университет в Санкт-Петербурге; Летний сад.
- Шарунина А. В. 2016. Где бюджетнику жить хорошо: анализ межсекторных различий в оплате труда в регионах России. *Журнал Новой экономической ассоциации*. 30 (2): 105–128.
- Adorno T. 2001. Culture Industry Reconsidered. In: Adorno T., Bernstein J. (eds) *The Culture Industry: Selected Essays on Mass Culture*. London: Routledge; 98–106.
- Bauman Z. 2004. *Work, Consumerism and the New Poor*. New York: McGraw-Hill Education.

- Beck U. 2014. *The Brave New World of Work*. Oxford: John Wiley & Sons.
- Beck-Domžalska M., Frank G. 2012. *ESSnet-Culture. European Statistical System Network on Culture*. Final Report. Luxembourg: Eurostat.
- Beck-Domžalska M., Mercy J.-L. 2016. *Culture Statistics*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Chaston I., Sadler-Smith E. 2012. Entrepreneurial Cognition, Entrepreneurial Orientation and Firm Capability in the Creative Industries. *British Journal of Management*. 23 (3): 415–432.
- Chekova E. 2004. Organizational Structure of Russian State Museums: Recent Innovations. *International Journal of Arts Management*. 6 (2): 44–53.
- Connell R. 2013. The Neoliberal Cascade and Education: An Essay on the Market Agenda and Its Consequences. *Critical Studies in Education*. 54 (2): 99–112.
- DiMaggio P. 1994. Culture and Economy. In: Smelser N. J., Swedberg R. (eds) *Handbook of Economic Sociology*. Princeton; New York: Princeton University Press; Russell Sage; 27–57.
- Fitzpatrick S. 1978. *Cultural Revolution in Russia, 1928–1931*. Bloomington: Indiana University Press.
- Fitzpatrick S. 1992. *The Cultural Front: Power and Culture in Revolutionary Russia*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Florida R. 2002. *The Rise of the Creative Class*. New York: Basic Books.
- Florida R. 2010. *Who's Your City? How the Creative Economy is Making Where to Live the Most Important Decision of Your Life*. Toronto: Vintage Canada.
- Florida R. 2017. *The New Urban Crisis: How Our Cities are Increasing Inequality, Deepening Segregation, and Failing the Middle Class — And What We Can Do about It*. New York: Basic Books.
- Gaav L., Potapova M. 1996. New Audiences for New Art: The Public at the Avant-Garde Exhibitions at the State Russian Museum. *Poetics*. 24 (2–4): 131–159.
- Garnham N. 2005. From Cultural to Creative Industries: An Analysis of the Implications of the “Creative Industries” Approach to Arts and Media Policy Making in the United Kingdom. *International Journal of Cultural Policy*. 11 (1): 5–29.
- Gimpel'son V., Zudina A. 2012. «Informals» in the Russian Economy: How Many of Them and Who Are They? *Problems of Economic Transition*. 55 (5): 26–57.
- Guide to Eurostat Culture Statistics*. 2018. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Gurova O., Morozova D. 2018. Creative Precarity? Young Fashion Designers as Entrepreneurs in Russia. *Cultural Studies*. 32 (5): 704–726.
- Hesmondhalgh D. 2008. Cultural and Creative Industries. In: Bennett T., Frow J. (eds) *SAGE Handbook of Cultural Analysis*. London: SAGE Publications Ltd; 553–569.

- Hesmondhalgh D. 2019. *The Cultural Industries*. London: SAGE Publications Ltd.
- Kelly C. 2002. «A Laboratory for the Manufacture of Proletarian Writers»: The Stengazeta (Wall Newspaper), Kul'turnost' and the Language of Politics in the Early Soviet Period. *Europe-Asia Studies*. 54 (4): 573–602.
- Kravchenko N. A. et al. 2015. A Comparative Study of Regional Innovative Entrepreneurship in Russia and the United States. *Journal of Small Business and Enterprise Development*. 22 (1): 63–81.
- Kuleva M. 2018. Cultural Administrators as Creative Workers: The Case of Public and Non-Governmental Cultural Institutions in St. Petersburg. *Cultural Studies*. 32 (5): 727–746.
- Kuleva M. 2019. Turning the Pushkin Museum into a 'Russian Tate': Informal Creative Labour in a Transitional Cultural Economy (The Case of Privately Funded Moscow Art Centres). *International Journal of Cultural Studies*. 22 (2): 281–297.
- Landry C. 2008. *The Creative City*. London: Routledge.
- Levshina E., Orlov Y. 2000. Company Profile: General and Specific Issues in Russian Theatre. *International Journal of Arts Management*. 2 (2): 74–83.
- McAndrew C., McKimm C. 2010. *The Living and Working Conditions of Artists in the Republic of Ireland and Northern Ireland*. Dublin: The Arts Council/An Chomhairle Ealaíon and Arts Council of Northern Ireland.
- O'Connor J. 2005. Creative Exports: Taking Cultural Industries to St Petersburg. *International Journal of Cultural Policy*. 11 (1): 45–60.
- Polyakova E., Kuleva M. 2018. Cultural Employment in Russia and Europe: A Comparative Analysis. *CGES Working Papers*. Series WP 2014-04. Bielefeld; St. Petersburg: Centre for German and European Studies.
- Ruutu K., Panfilo A., Karhunen P. 2009. *Cultural Industries in Russia*. Copenhagen: Nordiska ministerrådets förlag.
- Sacco P. L. 2011. Culture 3.0: A New Perspective for the EU 2014-2020 Structural Funds Programming. *European Expert Network on Culture (EENC) Paper*. April.
- Safonova M., Sokolova N., Barmina A. 2018. The Established and the Outsiders: Legitimacy and Economic Niches of the Four Generations of Saint Petersburg Cultural Organizations. *Cultural Studies*. 32 (5): 747–771.
- Tchouikina S. 2010. The Crisis in Russian Cultural Management: Western Influences and the Formation of New Professional Identities in the 1990s–2000s. *The Journal of Arts Management, Law, and Society*. 40 (1): 76–91.
- Volkov V. 2000. The Concept of Kul'turnost': Notes on the Stalinist Civilizing Process. In: Fitzpatrick S. (ed.) *Stalinism: New Directions*. Abingdon-on-Thames, England, UK: Routledge; 210–230.

Evgeniya Polyakova, Mikhail Manokin

Cultural Professions in Modern-Day Russia: Statistical Portrait of the Workers

POLYAKOVA, Evgeniya—Senior Lecturer, Department of Economics, National Research University Higher School of Economics; Assistant, the Department of Problems of Interdisciplinary Synthesis in the Field of Social Sciences and Humanities, Saint-Petersburg State University. Address: 193171, St. Petersburg, 3a Kantemirovskaya str., Russian Federation.

Email: eypolyakova@hse.ru

MANOKIN, Mikhail—Candidate of Sciences in Cultural Studies, Senior Lecturer, Department of Management, National Research University Higher School of Economics; Senior Lecturer, Journalism and Mass Media Department, Perm State University. Address: 614070, Perm, 38 Studencheskaya str., Russian Federation.

Email: mamanokin@hse.ru

Abstract

In this study, we aim to provide a statistical portrait of employment in the cultural field with regard to occupations on the Russian labor market. The data from the ‘Comprehensive Monitoring of Living Conditions’ are used to illustrate the main differences in the socio-demographic and occupational characteristics of culturally employed respondents and other professional groups. Additionally, the most relevant factors that may have an impact on individuals’ probability to be cultural workers are analyzed.

Our study is based on the theoretical frameworks of U. Beck, R. Florida, J. Urry, and Z. Bauman. We also consider the possible Soviet legacy of the contemporary Russian culture, which may interconnect with labor conditions in this field, using S. Fitzpatrick’s works. We also provide an overview of other relevant studies.

Our findings show that a larger number of cultural workers among the respondents are librarians, archivists, teachers of music and art schools, linguists, museum workers, journalists, and writers. The results on the statistical portrait display that on average, the cultural workers are highly educated married women in their forties or older who live predominantly in the largest regions of the Russian Federation (Moscow and Moscow region, St. Petersburg). Almost three-quarters of the group have relevant education. They are mostly regular full-time employees with a daytime work schedule. We have also found that the most influential factors for becoming cultural workers are the region of residence and relevant professional education.

Keywords: cultural economics; cultural employment; labor market; cultural politics; Russia; cultural industries.

Acknowledgements

The article was made in the frame of the Laboratory for Labour Market Studies’ research project supported by the NRU HSE’s Program for fundamental research.

References

Abramova E. (2012) Usloviya truda tvorcheskikh rabotnikov: itogi proekta [Work Conditions of the Creative Workers: Results of The Project]. *POLIT.RU*. Available at: <https://polit.ru/article/2012/09/30/altvor-rabotnyki/> (accessed 4 June 2019) (in Russian).

- Abramova E. (2013) «Trud rabotnits institutsii sovremennogo iskusstva v Moskve: “menedzher” vs. “devochka”» [Labour of The Female Workers of The Contemporary Art: “A Manager” vs. “A Girl”]. *Colta.Ru*. Available at: <http://archives.colta.ru/docs/21801> (accessed 4 June 2019) (in Russian).
- Adorno T. (2001). Culture Industry Reconsidered. *The Culture Industry: Selected Essays on Mass Culture*, London: Routledge, pp. 98–106.
- Balabanova E. (2005) Domashniy trud kak simbol gendera i vlasti [Domestic Labor as a Symbol of Gender and Power]. *Sotsiologicheskie issledovaniya = Sociological Studies*, vol. 254, no 6, pp. 109–119 (in Russian).
- Bauman Z. (2004) *Work, Consumerism and the New Poor*, New York: McGraw-Hill Education.
- Beck U. (2014) *The Brave New World of Work*, Hoboken: John Wiley & Sons.
- Beck-Domžalska M. Frank G. (2012) *ESSnet-Culture. European Statistical System Network on Culture*. Final Report, Luxembourg: Eurostat.
- Beck-Domžalska M., Mercy J.-L. (2016) *Culture Statistics*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Chaston I., Sadler-Smith E. (2012) Entrepreneurial Cognition, Entrepreneurial Orientation and Firm Capability in the Creative Industries. *British Journal of Management*, vol. 23, no 3, pp. 415–432.
- Chekova E. (2004) Organizational Structure of Russian State Museums: Recent Innovations. *International Journal of Arts Management*, vol. 6, no 2, pp. 44–53.
- Connell R. (2013) The Neoliberal Cascade and Education: An Essay on the Market Agenda and its Consequences. *Critical Studies in Education*, vol. 54, no 2, pp. 99–112.
- DiMaggio P. (1994) Culture and Economy. *Handbook of Economic Sociology* (eds. N. J. Smelser, R. Swedberg), Princeton; New York: Princeton University Press; Russell Sage, pp. 27–57.
- Dossi P. (2011) *Prodano! Iskustvo i den'gi* [Sold! Art and Money], St. Petersburg: Limbus Press, Izdatel'stvo K. Tublina (in Russian).
- European Union (2018) *Guide to Eurostat Culture Statistics*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Fitzpatrick S. (1978) *Cultural Revolution in Russia, 1928–1931*, Bloomington: Indiana University Press.
- Fitzpatrick S. (1992) *The Cultural Front: Power and Culture in Revolutionary Russia*, Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Florida R. (2002) *The Rise of the Creative Class*, New York: Basic Books.
- Florida R. (2010) *Who's Your City? How the Creative Economy is Making Where to Live the Most Important Decision of Your Life*, Toronto: Vintage Canada.

- Florida R. (2017) *The New Urban Crisis: How Our Cities are Increasing Inequality, Deepening Segregation, and Failing the Middle Class—And What We Can Do about It*, New York: Basic Books.
- Gaav L. E., Potapova M. V. (1996) New Audiences for New Art: The Public at the Avant-Garde Exhibitions at the State Russian Museum. *Poetics*, vol. 24, no 2–4, pp. 131–159.
- Garnham N. (2005) From Cultural to Creative Industries: An Analysis of the Implications of the “Creative Industries” Approach to Arts and Media Policy Making in the United Kingdom. *International Journal of Cultural Policy*, vol. 11, no 1, pp. 5–29.
- Gimpel’son V., Zudina A. (2012) “Informals” in the Russian Economy: How Many of Them and Who are They? *Problems of Economic Transition*, vol. 55, no 5, pp. 26–57.
- Gnedovskii M. (2005) Tvorcheskie industrii: politicheskii vyzov dlya Rossii [Creative Industries: Political Challenge for Russia]. *Otechestvennye zapiski* (electronic journal), no 4. Available at: <http://www.strana-oz.ru/2005/4/tvorcheskie-industrii-politicheskii-vyzov-dlya-rossii> (accessed 1 June 2019) (in Russian).
- Gnedovskii M. (2006) Tvorcheskie industrii — razvivaiushchiysya sektor postindustrial’noy ekonomiki [Creative Industries as a Developing Sector of the Post-Industrial Economy]. *Upravlencheskoe konsul’tirovanie = Administrative Consulting*, vol. 22, no 2, pp. 140–151 (in Russian).
- Gurova O., Morozova D. (2018) Creative Precarity? Young Fashion Designers as Entrepreneurs in Russia. *Cultural Studies*, vol. 32, no 5, pp. 704–726.
- Hesmondhalgh D. (2008) Cultural and Creative Industries. *SAGE Handbook of Cultural Analysis* (eds. T. Bennett, J. Frow), London: SAGE Publications Ltd, pp. 553–569.
- Hesmondhalgh D. (2019) *The Cultural Industries*, London: SAGE Publications Ltd.
- Kapeliushnikov R. (2014) Chelovecheskiy kapital otrasley kul’tury: statisticheskii portret [Human Capital of the Cultural Economic Sector: Statistical Portrait]. *Zhurnal Novoi ekonomicheskoi assotsiatsii = The Journal of the New Economic Association*, vol. 24, no 4, pp. 160–179 (in Russian).
- Karpushin E., Kulakova A. (2015) Rossiiskaya kinoindustriya kak chast’ ekonomiki strany [Russian Movie Industry as a Part of National Economics]. *EKO = ECO Journal*, vol. 45, no 8, pp. 181–189 (in Russian).
- Kelly C. (2002) “A Laboratory for the Manufacture of Proletarian Writers”: The Stengazeta (Wall Newspaper), Kul’turnost’ and the Language of Politics in the Early Soviet Period. *Europe-Asia Studies*, vol. 54, no 4, pp. 573–602.
- Kloudova I. (2010) Vliyanie razvitiya kreativnoy ekonomiki na ekonomicheski otstalye region [Influence of the creative industries on economically backward regions]. *Zhurnal Novoi ekonomicheskoi assotsiatsii = The Journal of the New Economic Association*, vol. 5, no 5, pp. 110–125 (in Russian).
- Kharkhordin O. (2002) *Oblichat’ i litsemerit’*: Genealogiya rossiiskoy lichnosti [Reveal and Dissimulate: A Genealogy of the Russian Personality], St. Petersburg; Moscow: European University at St. Petersburg; Letniy Sad (in Russian).

- Kravchenko N. A., Kuznetsova S. A., Yusupova A., Jithendranathan T., Lundsten L. L., Shemyakin A. (2015) A Comparative Study of Regional Innovative Entrepreneurship in Russia and the United States. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, vol. 22, no 1, pp. 63–81.
- Kuleva M. I. (2017) Transformatsiya tvorcheskoy zaniatosti v sovremennoy Rossii: na primere sotrudnikov negosudarstvennykh art-tsentrov Moskvy [Transformation of the Creative Employment in Contemporary Russia: The Case of Employees of the Non-State Art Centres of Moscow]. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny = Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*, vol. 138, no 2, pp. 50–62 (in Russian).
- Kuleva M. (2018) Cultural Administrators as Creative Workers: The Case of Public and Non-Governmental Cultural Institutions in St. Petersburg. *Cultural Studies*, vol. 32, no 5, pp. 727–746.
- Kuleva M. (2019) Turning the Pushkin Museum into a 'Russian Tate': Informal Creative Labour in a Transitional Cultural Economy (The Case of Privately Funded Moscow Art Centres). *International Journal of Cultural Studies*, vol. 22, no 2, pp. 281–297.
- Landry C. (2008) *The Creative City*, London: Routledge.
- Landry C., Pahter M. (2003) *Kul'tura na pereput'e: kul'tura i kul'turnye instituty v XXI veke* [Culture at the Crossroads: Culture and Cultural Institutions at the Beginning of the 21st Century], Moscow: Klassika-XXI (in Russian).
- Levshina E., Orlov Y. (2000) Company Profile: General and Specific Issues in Russian Theatre. *International Journal of Arts Management*, vol. 2, no 2, pp. 74–83.
- Lysenko O. (2016) Posledstviya Permskogo kul'turnogo proekta [Consequences of the Perm Cultural Project]. *Neprikosnovennyi zapas*, vol. 105, no 1, pp. 203–221 (in Russian).
- McAndrew C., McKimm C. (2010) *The Living and Working Conditions of Artists in the Republic of Ireland and Northern Ireland*, Dublin: An Chomhairle Ealaíon and Arts Council of Northern Ireland.
- O'Connor J. (2005) Creative Exports: Taking Cultural Industries to St Petersburg. *International Journal of Cultural Policy*, vol. 11, no 1, pp. 45–60.
- Polyakova E., Kuleva M. (2018) Cultural Employment in Russia and Europe: A Comparative Analysis. *CGES Working Papers*. Series WP 2014-04. Bielefeld; St. Petersburg: Centre for German and European Studies.
- Panov A. (2014) Gendernyy analiz rossiyskogo rynka truda [Gender Analysis of the Russian Labor Market]. *Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz = Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, vol. 33, no 3, pp. 235–247 (in Russian).
- President of The Russian Federation (2014) *Osnovy gosudarstvennoy kul'turnoi politiki* [Basic Principles of the National Cultural Policy], Moscow: President of The Russian Federation. Available at: <http://static.kremlin.ru/media/events/files/41d526a877638a8730eb.pdf> (accessed 4 July 2019) (in Russian).
- Radaev V. V. (2019) *Millenialy: Kak meniaetsia rossiiskoe obshchestvo*, [Millenials: How Russian Society Changes], Moscow: HSE Publishing House (in Russian).

- Roshchin S., Solntsev S. (2017) Kak kompanii ishchut rabotnikov: empiricheskie otsenki po rossiiskim predpriiatiiam [How Companies Look for Employees: Empirical Evaluation of the Russian Businesses]. *Rossiiskiy zhurnal menedzhmenta = Russian Management Journal*, vol.15, no 2, pp. 173–192 (in Russian).
- Ruutu K., Panfilo A., Karhunen P. (2009) *Cultural Industries in Russia*, Copenhagen: Nordiska ministerrådets förlag.
- Sacco P. L. (2011) Culture 3.0: A New Perspective for the EU 2014–2020 Structural Funds Programming. *European Expert Network on Culture (EENC) Paper*. April.
- Safonova M. A., Sokolova N. A., Barmina A. S. (2018) The Established and the Outsiders: Legitimacy and Economic Niches of The Four Generations of Saint Petersburg Cultural Organizations. *Cultural Studies*, vol. 32, no 5, pp. 747–771.
- Sharunina A. (2016) Gde biudzhethniku zhit' khorosho: analiz mezhsektornykh razlichiy v oplate truda v regionakh Rossii [Where the Budget Worker Lives Good Life: Analysis of Inter-Sector Differences of the Wages in Regions of Russia]. *Zhurnal Novoi ekonomicheskoi assotsiatsii = The Journal of the New Economic Association*, vol. 30, no 2, pp. 105–128 (in Russian).
- Stefanovskaia N. A., Zhulikova O. V., Neverova T. A. (2015) Prestizh sfery kul'tury v regione: otsenki professionalov [The Prestige of Professions in the Sphere of Culture in the Region]. *Socio-Economic, Sociopolitical and Sociocultural Development of Regions. Materials of the V International Scientific Conference on October 25–26, 2015*, Prague: Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ», pp. 51–55 (in Russian).
- Strebkov D. O., Shevchuk A. V., Spirina M. O. (2016) Self-Employment in the Remote Work Market: Diffusion of Innovative Labor Practice. *Monitoring obshchestvennogo mneniia: ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny = Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*, vol. 136, no 6, pp. 89–106 (in Russian).
- Tartakovskaya I. (2015) The Gender Order Reproduction Via Career Strategies: Intersectional Analyses. *Sotsiologicheskie issledovaniya = Sociological Studies*, vol. 373, no 5, pp. 84–93 (in Russian).
- Tchouikina S. (2010) The Crisis in Russian Cultural Management: Western Influences and the Formation of New Professional Identities in the 1990s–2000s. *The Journal of Arts Management, Law, and Society*, vol. 40, no 1, pp. 76–91.
- Thompson D. (2017) *Kak prodat' za \$12 millionov chuchelo akuly* [The \$12 Million Stuffed Shark: The Curious Economics of Contemporary Art], Moscow: Azbuka-Attikus (in Russian).
- Urry J. (2012) *Mobil'nosti* [Mobilities], Moscow: PRAKSIS (in Russian).
- Volkov V. (2000) The Concept of Kul'turnost': Notes on the Stalinist Civilizing Process. *Stalinism: New Directions* (ed. S. Fitzpatrick), Abingdon-on-Thames, England, UK: Routledge, pp. 210–230.
- Zelencova E., Mel'vil' E. (2013) Kul'tura kak sistemnyy faktor ekonomiki i territorial'nogo razvitiya [Culture as a Systemic Factor of Economics and Regional Development]. *Sovremennaya nauka: aktualnye problem teorii i praktiki = Modern Science: Actual Problems of Theory and Practice*, no 1–2, pp. 37–42 (in Russian).

Received: July 12, 2019

Citation: Polyakova E., Manokin M. (2021) *Specialisty v oblasti kul'tury na rossiyskom rynke truda* [Cultural Professions in Modern-Day Russia: Statistical Portrait of the Workers]. *Journal of Economic Sociology = Ekonomicheskaya sotsiologiya*, vol. 22, no 1, pp. 35–60. doi: [10.17323/1726-3247-2021-1-35-60](https://doi.org/10.17323/1726-3247-2021-1-35-60) (in Russian).