

ББК 60.54 Я 43
УДК 316.344.32
(061.3)
ISBN

Издание подготовлено при поддержке
Российского фонда
фундаментальных исследований
№ 20-011-22007/20

Редколлегия: Р.И. Анисимов, Н.И. Белова, М.Б. Буланова,
И.В. Воробьева, Е.А. Колосова, А.В. Кученкова, Г.В. Тартыгашева,
М.С. Цапко. И.О. Шевченко. Рецензенты: В.Ф. Левичева,
доктор философских наук, профессор; Н.Е. Покровский,
доктор социологических наук, профессор. Верстка и препресс:
А.П. Пушина, Е.А. Колосова

Интеллигенция: многообразие образов и стилей жизни /
РГГУ, Социолог. фак-т, Центр социолог. исследований.
Под общей ред. Ж.Т. Тощенко. Редакторы-составители: М.С. Цапко,
Е.В. Зверев; М.: РГГУ, 2020. 378 с.

Специфика образа жизни интеллигенции и многообразие ее стилей рассматриваются авторами через призму как теоретического осмысления проблемы, так и через их практическое преломление. Проблемы профессионального и социального характера, проявляющиеся в жизнедеятельности современной интеллигенции, сложное сочетание традиций и новаторства ее стилей жизни, высокие образчики жизни и деятельности представителей интеллигенции прошлого — вот основной круг тем рассуждений участников XXI международной социологической теоретико-методологической конференции.

Для исследователей специфики образа жизни отдельных социальных групп и жизненного мира интеллигенции, преподавателей социальных и гуманитарных дисциплин, аспирантов и студентов, для всех интересующихся особенностями российской интеллигенции.

На обложке:

Казимир Малевич
Спортсмены
1931
Холст, масло
Государственный Русский музей

© Авторы, 2020
© Российский
государственный
гуманитарный
университет, 2020
© А. Пушина, М. Галкина
Оформление обложки, 2020

ИСТОМИНА О. Б. К вопросу о трудоустройстве молодых специалистов на региональном рынке труда	250
ХОХЛОВ А.А. Духовно-конфессиональные паттерны в структуре социальной (национальной) идентичности региональной интеллигенции	257
ИМЕННОВА Л.С. Мировоззренческая позиция молодежи в оценке Великой Отечественной войны	265
ГАЗИЕВА И.А. Ценности и ценностные ориентации в реализации проектной деятельности как формы социальной активности студенческой молодежи	275
ИЛЬИН А.Н. Интеграция потребительского конформизма в систему ценностей интеллигенции	284
БУРАШНИКОВА А.А. Особенности трансформации подходов к становлению интеллигенции будущего (на примере студенческой молодежи)	293
УШАКОВА В.Г. Вузовская интеллигенция перед вызовами цифрового (информационного) общества	301
АМГАЛАНОВА М.В. Реализация национально-культурных идей бурятской интеллигенции: история и современность	310
ТАРТЫГАШЕВА Г.В. Прекарные тенденции в сфере культуры	318
ЛОНШАКОВА Н.А. Влияние семей интеллигенции на формирование стиля и образа жизни студенческой молодежи	327
ПРОХОДА В.А. Высшее образование как фактор формирования толерантности в повседневной жизни россиян	332
 РАЗДЕЛ IV. Лица и лики российской интеллигенции	
БУЛАНОВА М.Б. Стиль и образ жизни Альфонса Леоновича Шанявского	342
МИХАЙЛОВ А.А. Социальная значимость инженерной деятельности в трудах П.К. Энгельмейера	350
СИДОРОВА А.С. Социально-исторические условия становления научных взглядов В.Н. Тенишева	355
ДВОЙНЕВ В.В. Исследование творчества Э.В. Ильенкова учеными Смоленского государственного университета (взгляды философа на отношения человека и природы)	362
ЦВЕТКОВА Г.А. Жизненный мир отечественной интеллигенции (о судьбе ученого Л.А. Велихова)	369
 Наши авторы	 374

Прекарные тенденции в сфере культуры¹

Г.В. Тартыгашева

кандидат социологических наук, доцент

Российского государственного гуманитарного университета (Москва)

Институциональные преобразования в сфере культуры, обусловленные переменами, происходящими в экономике, актуализировали различные модели занятости работников культуры, в том числе, нестандартные, связанные с отсутствием гарантированности рабочего места, социальных льгот, несоблюдением трудовых прав, постоянной угрозой безработицы и т.д. Основная масса организаций, функционирующих в сфере культуры в современной России, по-прежнему, относится к государственному и муниципальному сектору и финансируется, как правило, за счет государственного и местного бюджетов. Большинство частных коммерческих организаций культуры, которые появились в новых рыночных условиях, функционируют как предприятия среднего и малого бизнеса, поэтому имеют высокую степень неопределенности в будущем, нестабильный доход и постоянные, возрастающие расходы. Прекарные тенденции в отрасли культуры наблюдаются в среде творческой (художественной) интеллигенции, занятой как в государственных и муниципальных учреждениях культуры, так и в коммерческом секторе культуры.

Различные аспекты занятости в сфере культуры, регулирования трудовых отношений, правового статуса, условий труда представителей творческой (художественной) интеллигенции анализируются в работах Е. Абрамовой, Ю.Ю. Бугаевской, В. Вилисова, И.И. Горловой, Г.Г. Дадамяна, К.Ю. Леонтьевой, А.Ю. Мунипова и др. Однако, вопросы неустойчивого положения творческой (художественной) интеллигенции, отсутствия социальных гарантий и правовой защищенности в новых условиях требуют дальнейшего исследования, а также поиска возможностей решения данных проблем.

1. Данная статья подготовлена в рамках выполнения гранта РФФИ №18-18-00024 «Прекариат: новое явление в социально-экономической структуре общества».

В научной и публицистической литературе понятия «творческая интеллигенция» и «художественная интеллигенция» используются фактически как синонимы и таким образом обозначается группа интеллигенции, занимающаяся творческой деятельностью, участвующая в создании и (или) исполнении (экспонировании) культурных ценностей. Традиционно к данной группе относят искусствоведов, кинематографистов, литераторов, музыкантов, театральных деятелей, художников и т.д. и в качестве критериев выделения интеллигенции исследователями предлагаются различные основания: от профессионального занятия творческой деятельностью, до сохранения художественных ценностей, а также порождения качественно новых, оригинальных культурных продуктов.

Так, например, с точки зрения М.Р. Зезиной, художественная интеллигенция — это группа интеллигенции, профессионально занимающаяся творческой деятельностью в области литературы и искусства [Зезина, 1999]. По мнению Е.В. Агаевой к художественной интеллигенции относятся те, кто занят созданием художественных ценностей: «Художественная интеллигенция — социально-профессиональная группа людей квалифицированного умственного труда, профессионально занятых созданием художественных ценностей» [Агаева, 2006]. Е.М. Раскатова использует функциональный подход и к профессиональным функциям художественной интеллигенции относит: творческую, гуманистическую, информационную и коммуникативную [Раскатова, 2001]. Социально-профессиональная группа художественной интеллигенции по своим характеристикам в целом совпадает с представителями творческой интеллигенции. Так, по мнению Т.В. Глухой к творческой интеллигенции относятся: «Представители сферы искусства — театральные деятели и кинематографисты (актеры, режиссеры), музыканты (композиторы и исполнители), представители изобразительных искусств (художники, скульпторы, архитекторы), литераторы, а также люди, причастные к сохранению художественных ценностей» [Глухова, 2005]. Е.В. Агаева относит к творческой интеллигенции, слой интеллигенции, занимающийся порождением качественно нового и отличающегося неповторимостью, оригинальностью и уникальностью [Агаева, 2006].

По-прежнему остается актуальной проблема определения внутривидовых групп творческой (художественной) интеллигенции. Подобные попытки существуют и в академической среде, и на государственном уровне. Например, безусловно, заслуживает внимания подход Т.В. Стародубцевой, которая выделила группы художественной интеллигенции «на основе официально принятых в высших учебных заведе-

ниях при Министерстве культуры делений на специальности». В этих вузах можно выделить 18 видов факультетов, осуществляющих подготовку по художественным специальностям. Для классификации социальной структуры художественной интеллигенции выделено 8 групп по признаку принадлежности к тому или иному виду искусства или их роли в художественном творчестве: художники и архитекторы; артисты (в том числе артисты балета, цирка и хореографы); музыканты; режиссеры; литераторы; искусствоведы; продюсеры и «переходная» группа, состоящая из новых специальностей (креаторы, копирайтеры, дизайн интерьера, графический дизайн, компьютерный дизайн, дизайн в рекламе, креативный дизайн), художник компьютерной графики, менеджер-продюсер шоу-бизнеса, менеджер-продюсер музыкальной индустрии и др.) возродившихся «новых старых» профессий (таких как топ-модели, художники-фотографы, стилисты, рестораторы, антрепренеры и т.д.) [Стародубцева, 2003].

В нормативных документах творческая (художественная) интеллигенция определяется как «работники культуры» или как «творческие работники». Наиболее широким понятием является понятие «работник культуры». Формально, согласно «Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих» (ЕКС, 2019), в частности, разделу «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», утвержденному Приказом Минздравсоцразвития РФ от 30.03.2011 N 251н, существует перечень работников культуры, в котором указаны все должности сферы культуры. Но, как правило, выделяют также понятие «творческий работник», тогда «творческим работником», согласно ст. 3 «Основ законодательства РФ о культуре», утвержденных Верховным Советом РФ 09.10.1992 № 3612-1 (ред. от 08.05.2010) называется «физическое лицо, которое создает или интерпретирует культурные ценности, считает собственную творческую деятельность неотъемлемой частью своей жизни, признано или требует признания в качестве творческого работника, независимо от того, связано оно или нет трудовыми соглашениями и является или нет членом какой-либо ассоциации творческих работников». Также принят Перечень профессий и должностей творческих работников утвержден Постановлением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2007 г. N 252 г. Москва «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) про-

изведений». Данный перечень содержит 189 наименований профессий и должностей творческих работников.

Наглядно продемонстрировать неустойчивое положение разных групп творческой (художественной) интеллигенции можно с помощью основных признаков прекарности, предложенных И.О. Шевченко. В частности, она предлагает следующие индикаторы: безоговорное оформление; постоянная переработка; неофициальная зарплата; подработка в сторонней организации; постоянная смена работы; несоответствие образования работе; не-влияние в организации. [Прекариат..., 2020]

В советский период трудовая деятельность творческой интеллигенции была формализована и соответствовала всем параметрам стандартной занятости. Представители творческой интеллигенции состояли в профессиональных творческих союзах или организациях, где фиксировался их трудовой стаж, реализовывались различные льготы и гарантии социальной защиты, обучения, повышения квалификации, охраны труда. Творческие союзы финансировались государством и их деятельность регулировалась с помощью государственных заказов. Для занятия творческой деятельностью было необходимо иметь профессиональное образование, в стране действовала система распределения выпускников после окончания творческих высших учебных заведений, что гарантировало занятость молодежи. В настоящий момент ситуация изменилась. Профессиональные и творческие союзы более не являются гарантами обеспечения занятости и социальной защиты творческих работников, занятость и востребованность творческой (художественной) интеллигенции зависит от рыночной конъюнктуры и уже не может быть гарантирована государством.

Тем не менее, несмотря на усилия, связанные с реализацией принципов рыночного хозяйствования, основная деятельность большинства учреждений культуры в России, по-прежнему, финансируется государством, а большинство работников отрасли культуры заняты в бюджетных учреждениях культуры, на постоянной основе. Государственные и муниципальные учреждения культуры действуют в рамках регулярных бюджетных ассигнований. Они, по-прежнему, предлагают работникам соблюдение всех прав и стабильные условия труда, но и используют современные инструменты управления типа маркетинга, фандрайзинга, предоставления платных услуг, системы «эффективного контракта», системы срочных контрактов, оценки востребованности у публики и т.д. Особенно по отношению к творческой интеллигенции, деятельность которой в современных условиях должна быть источником прибыли.

Признаки precariousности отмечаются в среде творческой интеллигенции, даже у той, которая занята в государственных и муниципальных учреждениях культуры, поскольку в отношении них рыночные механизмы спроса и предложения, принципы эффективности и востребованности, начинают в полной мере реализовываться. Условия труда и положение работников в коммерческих организациях культуры могут быть охарактеризованы как нестандартная занятость. Кроме того, трудовая деятельность независимых представителей творческой (художественной) интеллигенции в полной мере соответствует критериям неустойчивой занятости. Наиболее уязвимыми и precariousными в сфере культуры оказываются работники коммерческих организаций культуры, в частности, кинематографа, частных театров, частных галерей, концертных организаций и т.д., и фрилансеры, так называемые «свободные художники», которые трудятся как самозанятые или как индивидуальные предприниматели (художники, актеры, композиторы, музыканты, режиссеры, художественный персонал театров и т.д.).

Согласно данным социологического исследования «Жизненный мир интеллигенции-2016», таких представителей интеллигенции около 30% (занятых в коммерческих организациях 23,4% и 4% — индивидуальные предприниматели) [ЖМИ-2016]. Сходные результаты были получены в РМЭЗ-2018, 33,6% представителей сферы культуры отметили, что работают в частной организации [РМЭЗ, 2018]. Данные Росстата, к сожалению, раскрывают только статистику государственных и муниципальных учреждений культуры.

Так, например, согласно статистическим данным ГИВЦ Минкультуры за 2019 г. в России 671 театр, среди работников театра данные статистики позволяют нам выделить следующие категории кадров (39 106 чел., из них: 30 246 чел. — артистический персонал; 8 860 чел. — художественный персонал). 613 театров регионального и муниципального значения, в них 71 538 работников государственных и муниципальных театров, из них: 25 093 чел. — артистический персонал, 8 050 чел. — художественный персонал. В стране 68 цирков и 345 концертных организаций и коллективов, в них 32 806 человек составляют основной персонал [Основные..., 2019].

Выявить некоторые данные о precariousных категориях в культуре, можно, например, обратившись к экспертному мнению специалистов, которые формируют хотя бы примерный образ некоторых представителей независимого сектора культуры.

В частности, согласно данным исследования «Российский рынок предметов искусства-2018» профессиональных художников в стране свыше 20 тыс. [Салтанова, 2019].

На сегодняшний день в Союзе композиторов России состоят примерно 1,6 тыс. человек. Еще около 1,3 тыс. авторов числятся в молодежных организациях — Международной гильдии молодых музыкантов Российского музыкального союза (РМС) и Молодежном отделении Союза композиторов (МолОт). Реальное число композиторов в стране больше: многие сочинители не входят в творческие объединения. Консерватории страны ежегодно выпускают несколько десятков специалистов по специальности «композиция». Однако штатных должностей, подходящих для представителей этой профессии, практически не существует (если не считать преподавание в тех же консерваториях и, в меньшей степени, колледжах) [Уваров, 2020].

И достаточно показательными в отражении процесса прекаризации творческой (художественной) интеллигенции являются результаты социологического исследования «Жизненный мир интеллигенции-2016», результаты ежегодного исследования «Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS HSE)» за 2018 год, а также данные серии интервью с представителями творческой (художественной) интеллигенции, проведенных автором осенью 2019 г. (N=12).

Согласно результатам исследования, около 1/3 всех работников культуры уже переведены на срочные трудовые договоры, из них 8,7% — на срочные договоры (до 1 года), 24,7% — на срочные договоры (от 1 и более года). 60% работников культуры оформлены в учреждениях культуры посредством бессрочного договора. Необходимо также отметить, что в сфере культуры, по-прежнему, распространена занятость без оформления трудового договора, в частности 4,3% отметили данный вариант трудовых отношений [ЖМИ-2016].

В качестве примера проанализируем также результаты ежегодного исследования «Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS HSE)» за 2018 год. Где мы выделили творческих работников в соответствии с кодом профессии по ISCO2008 основной работы «Культура». Выборка составила 144 человека. Согласно данным исследования, количество работающих неофициально значительно больше, так 30% работников отметили, что «не оформлены официально», из них 66% отметили, что работодатель не хотел их оформлять официально», 33% — не оформились по обоюдному согласию [РМЭЗ, 2018]. Такая разница, очевидно, связана с тем, что в социологическом исследовании «Жизненный мир интеллигенции-2016», в основном приняли участие работники музеев, библиотек, клубов и домов культуры, а они в большинстве своем работают на условиях стандартной занятости. Тогда как в рамках исследования

«Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS HSE)» в опрашиваемую совокупность входили работники, занимающиеся творческой деятельностью в широком смысле.

Согласно данным статистики средняя заработная плата работников культуры в 2019 году в федеральных учреждениях культуры составила 66 383 руб. в месяц, в учреждениях культуры субъектов РФ — 46 609 руб. в месяц. Среднемесячная заработная плата работников муниципальных учреждений культуры, согласно данным Министерства культуры РФ — 33 282 руб. [Основные..., 2019].

Безусловно, в действительности заработная плата работников государственных и муниципальных учреждений культуры носит дифференцированный характер и, как правило, ниже заявленной Министерством культуры РФ, этот факт подтверждают результаты социологических исследований.

Так, согласно данным социологического исследования ЖМИ-2016, среднемесячный доход на каждого члена семьи у работников культуры составил 24 120 руб.

95,7% работников культуры отметили, что основным источником формирования доходов у них является заработная плата на основном месте работы, при этом 38,8% занимаются подработкой и совместительством, а также почти 1/3 работников культуры (28,4%) «обеспечивают себя дополнительно продуктами питания (дача, огород, подсобное хозяйство)». 10,7% кроме заработной платы, получают пенсию и 9,4% — получают помощь от родственников и друзей.

Мы можем прийти к выводу, что творческая (художественная) интеллигенция при существующей системе доходов вынуждена заниматься подработками и совместительством. Низкая зарплата актеров и иных творческих работников, работающих в государственных и муниципальных театрах, иных организациях культуры, заставляет их постоянно искать дополнительную работу вне театра, участвовать в антрепризах, творческих концертах, постановках других театров и т.д.

Достаточно показательными являются результаты социологического исследования «Проблемы киноработников и перспективы для объединения и отстаивания своих трудовых прав», проведенного в 2018 г., а также результаты анализа публикаций в Сети и интервью лидеров профсоюзного движения киноработников. Можно сделать вывод о том, что социальные и трудовые права работников в кино- и телеиндустрии систематически нарушаются. Договоры, заключаемые с работниками, носят срочный характер, часто не заключаются

вообще, и работа осуществляется на основе устной договоренности. Кроме того, чаще всего заключают гражданско-правовые договоры на оказание услуг, когда социальные гарантии отсутствуют, больничные, отпускные, страховые выплаты работодателем не выплачиваются. Около 80% актеров, режиссеров, ассистентов, операторов, специалистов по спецэффектам, по свету, звукорежиссеров, художников и т.д. осуществляют свою трудовую деятельность проектно и вступают в трудовые отношения с работодателем как индивидуальные предприниматели (ИП). Треть работников кино- телеиндустрии оказывают работодателям услуги в качестве ИП. Лишь 1/4 заключают трудовые договоры. Столько же вообще работают без договоров [Леонтьева, Данилов, 2019].

В авторском качественном исследовании «Прекариат в сфере культуры» 2020 г. схожие тенденции в нарушении трудовых прав и отсутствие социальных гарантий подтверждаются представителями других групп творческой интеллигенции. Например, творческие работники государственных и муниципальных театров, концертных организаций, самостоятельных коллективов работают в них на условиях соблюдения прав и социальных гарантий, но с заключением срочных контрактов. Явными прекариями в отрасли культуры являются также художники и работники частных галерей и музеев. Артистический и художественный персонал государственных и муниципальных театров, даже в условиях соблюдения прав и социальных гарантий, в условиях гарантированного оклада, достаточно прекаризован. Поскольку вместе со стабильностью в государственном театре, приходит и фиксированный оклад, как правило, небольшой, а также контроль за деятельностью и сложность участия в театральных проектах на стороне, такая ситуация не устраивает современных творческих работников и поэтому многие из них выбирают путь фрилансера.

Необходимо отметить, что уровень прекарности может зависеть от степени известности, таланта и востребованности представителей творческой интеллигенции. Чем более известен и востребован творческий работник, тем он более социально защищен и тем лучше условия его труда. Сложности с поиском работы и все прелести неустойчивой занятости испытывают неизвестные, невостребованные творческие работники, без особых знакомств и социальных связей.

Таким образом, в сфере занятости творческой (художественной) интеллигенции прекарные тенденции значительно распространены. С реализацией принципов рыночной экономики в сфере культуры во главу угла была помещена жажда наживы, в результате чего интересы работников систематически нарушаются.

Литература:

- Агаева Е.В.* Процесс формирования творческой интеллигенции Чувашии: проблемы и поиски: автореферат дис. ... кандидата исторических наук: 24.00.01 / Науч.-исслед. ин-т гуманитар. наук при Правительстве Республики Мордовия. — Саранск, 2006.
- Глухова Т.В.* Творческая интеллигенция и власть в период 1920-1930-х годов в Среднем Поволжье: автореферат дис. кандидата исторических наук: 07.00.02 / Самарский гос. ун-т (СГУ). — Самара, 2005.
- Зезина М.Р.* Советская художественная интеллигенция и власть в 1950-60-е годы / МГУ им. М.В.Ломоносова. Ист. фак. — М.: Диалог-МГУ, 1999.
- Леонтьева К.Ю., Данилов П.В.* Проблемы трудовых отношений в российской киноиндустрии // Петербургский экономический журнал. 2019. №1.
- Основные показатели работы отрасли. Статистические данные по видам учреждений культуры, искусства и образования. URL: <https://stat.mkrf.ru/indicators/> (дата обращения: 25.03.2020).
- Раскатова Е.М.* О подлинных и мнимых функциях художественной интеллигенции // Российская интеллигенция: критика исторического опыта. — Екатеринбург, 2001. С. 187
- Салтанова С.В.* Искусство на торгах Как устроен российский арт-рынок // URL: <https://iq.hse.ru/news/256845516.html> (дата обращения: 28.04.2020).
- Стародубцева Т.В.* Жизненные стратегии молодой художественной интеллигенции в современной России : автореферат дис. ... кандидата социологических наук: 22.00.06 / Рос. гос. гуманитар. ун-т (РГГУ). — М., 2003.
- Уваров С.* Романы и финансы: почему тысячи российских композиторов лишились доходов. Пандемия высветила проблемы профессии. // Известия. 2020. 30 апреля. URL: <https://iz.ru/1006458/sergei-uvarov/romansy-i-finansy-rochemu-tysiachi-rossiiskikh-kompozitorov-lishilis-dokhodov> (дата обращения: 01.05.2020).
- Шевченко И.О.* Опыт расчета коэффициента прекарности // Прекариат: становление нового класса: (коллективная монография) / Под ред. Ж.Т. Тощенко — М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2020. С. 83–95.