

# ТРУДОВЫЕ ПРОТЕСТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ

## АННОТАЦИЯ

Статья посвящена результатам исследования трудовых протестов работников культуры. Эта сфера относится к так называемым бюджетным отраслям, но ее вполне можно назвать одной из самых сложных. Прежде всего, это обусловлено творческим и особенным характером труда тех, кто работает в учреждениях культуры, таких как театры, музыкальные ансамбли, музеи, библиотеки и т.п. Несмотря на попытки регламентации столь непростой деятельности, необходимой для разработки адекватных систем оплаты труда, это удается далеко не всегда. Поэтому у работников с работодателями возникает множество противоречий, которые порой принимают формы трудовых протестов.

Трудовые протесты – это открытая форма трудового конфликта, которая свидетельствует о крайнем возмущении работников политикой работодателя и неспособностью последнего уладить противоречия в рамках диалога. Ситуация усугубляется тем, что в российском трудовом кодексе прописана чрезвычайно сложная и запутанная процедура организации законного протеста и забастовки. Эксперты, юристы и профсоюзные лидеры признают ее практически невыполнимой. Поэтому работники почти не используют этот правовой инструмент для урегулирования возникающих конфликтов, а вынуждены искать различные способы для выражения своего несогласия и возмущения.

В статье представлены сравнительные данные о трудовых протестах в трех бюджетных отраслях – образовании, здравоохранении и культуре. Больше всего протестуют медики (737 акций за период с 2008 по 2022 гг.), значительно меньше протестов в образовании (319) и еще меньше – в сфере культуры (120). Однако относительный показатель (среднегодовое количество протестов на 1 млн занятых в отрасли), показывающий степень социальной напряженности в отрасли, демонстрирует иную картину – 3,82 протестов на 1 млн занятых; в здравоохранении – 9,92 протестов на 1 млн занятых; в сфере культуры – 6,79 протестов на 1 млн занятых. Несмотря на абсолютную малочисленность протестных акций работников культуры, тем не менее там фиксируется более высокий уровень напряженности, чем в других бюджетных отраслях.

Главная причина протестов в сфере культуры (52 % от числа всех акций в отрасли) – это реорганизация учреждений и организаций и политика руководства, ухудшающая положение работников. Вторая по значимости причина – это невыплаты зарплаты (28 %), а третья – увольнения и сокращения (25 %).

Однако работники культуры редко прибегают к радикальным акциям. В основном они выдвигают требования к работодателям с одновременной угрозой дальнейшего ужесточения протеста – 45 % от числа протестов в отрасли, хотя в последние годы набирает значимость такая форма, как обращение с просьбой или жалобой к властям или правоохранительным органам (40 %).

Главный вывод заключается в том, что в бюджетных отраслях сложная и напряженная ситуация. Текущая политика руководителей в этом секторе приводит к росту недовольства, но, к сожалению, важнейшим фактором ее сохранения и усиления является отсутствие эффективной правовой процедуры, позволяющей урегулировать трудовой конфликт внутри предприятия, не превращая его в публичный протест.

## ВВЕДЕНИЕ

В современном обществе культура играет крайне важную роль. Сейчас она становится значимым фактором, который необходим не только для индивидуального развития человека, но и для эко-

номики в целом. Прогресс цифровых технологий, усложнение практически всех видов деятельности требуют в наше время от человека (не только работника) знаний основ науки, обладания основами в области культуры, представлений об этике и эстетике. Без это-

## СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

**Бизюков Петр Вячеславович**  
*Мониторинг трудовых протестов*  
**Вишнякова Таисия Алексеевна**  
*Санкт-Петербургский*  
*государственный университет*

## КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

Протест, забастовка, трудовые отношения, работники, работодатели.

## ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ

**Бизюков П. В., Вишнякова Т. А.**  
Трудовые протесты работников учреждений культуры // Управление культурой. 2023. № 3 (7). С. 18–26.

го невозможно выстроить современную коммуникацию в непосредственном и виртуальном общении, оформить результаты своего труда, преобразовывать устную речь в письменную и т.д.

Все это выдвигает совершенно новые требования к такой отрасли, которую традиционно называют обобщающим термином «сфера культуры». В нашей стране она привычно связывается с так называемой «бюджетной сферой», то есть отраслями, которые главным образом финансируются федеральными, региональными и муниципальными властями. Разумеется, последние годы появилось немало коммерческих структур, которые действуют независимо от государства, то есть сами зарабатывают деньги и оплачивают свои расходы. Но это, как правило, связано с высокодоходными и сверхпопулярными видами культурной деятельности: коммерческими шоу, популярными артистами, певцами и исполнителями и т.п. Но большая часть организаций и учреждений, связанных с формированием у людей базисных культурных практик, по-прежнему остаются в рамках бюджетного финансирования. Культура как отрасль функционирует через деятельность театров, музеев, библиотек, галерей и др. Они работают либо как бесплатные, либо за символическую плату, которая не покрывает даже текущих расходов. Большую часть средств, необходимых для нормального функционирования, а тем более развития, такие организации получают из бюджетов различных уровней.

Если в советское время государство покрывало все расходы на содержание учреждений в сфере культуры, то с переходом к рыночной экономике наиболее распространенной стала смешанная схема финансирования, при которой часть средств выделяется властями, а остальные – учреждение должно заработать само. От этого зависят и текущие расходы, и возможности развития и, что очень важно, зарплата персонала. Сфера культуры не единственная, которая находится в таком положении. Подобным образом формируется бюджет и в других отраслях, традиционно считающихся «бюджетными» – здравоохранение и образование.

Эффективность деятельности учреждений культуры во многом зависит от качества персонала, работающего в них. Чаще всего, речь идет о сочетании крайне разнородных типов квалификации. Например, в театре главные действующие лица, безусловно, актеры, которые могут быть как суперзвездами, так и обычной массовой. Однако, кроме них, в театре должны быть рабочие: оформители сцены, осветители, электрики, монтажники, уборщики, билетёры и др. Но есть еще носители очень высокой квалификации – художники, костюмеры, музыканты и т.п. Все эти категории крайне необходимы для театра, иначе постановка не состоится.

Функционирование столь неоднородного и сложного коллектива требует больших организационных усилий и постоянной работы с персоналом. Сложность заключается еще и в том, что рядовые работники, даже высокой квалификации, могут не иметь представления об общем замысле и тех функциях, которые необходимо решать данному учреждению. Руководи-

тели организаций в сфере культуры должны обеспечивать не только результат, но и слаженную работу таких коллективов. При этом бюджетное финансирование редко бывает щедрым, и необходимость экономии, в том числе трудовых издержек, является важнейшей функцией руководителя.

Нельзя не отметить и влияние рыночных подходов к организации деятельности культурных учреждений. Исследователи трудовых отношений в сфере культуры подчеркивают, что жесткие рыночные методы вступают в противоречие с традицией, идущей из советских времен, когда сотрудники считают свою деятельность не просто работой, а служением [1, с.10-15]. С одной стороны, творческие люди не очень много внимания уделяют таким вопросам, как оформление трудового договора, социальные льготы, но с другой – они требуют внимательного отношения к своей деятельности, даже если она не приносит необходимого экономического результата.

Регламентация деятельности учреждений культуры – непростая задача, так как их работу нельзя оценивать только по экономическим критериям. Например, предлагается выделять несколько видов эффективности функционирования учреждений из сферы культуры: социальную, экономическую, организационную и технологическую [2, с. 100-106]. Причем авторы подчеркивают, что каждый раз приоритетность того или иного вида эффективности нужно определять с учетом особенностей данной организации, и экономическая вряд ли может быть главной.

Особое место в регулировании труда в любой отрасли занимают вопросы зарплаты. В бюджетной сфере они особенно актуальны, так как здесь нет четких критериев оценки деятельности работника. Поэтому разрабатываемые нормативные акты, в которых делаются попытки установить профессиональные стандарты, ввести категорирование и т.п. действия, предусмотренные реформами, проводившимися в середине 2010-х годов [3, с. 60-62], не способны учесть все нюансы. Отсюда возникает множество противоречий, перерастающих в конфликты и протесты работников культуры.

#### МОНИТОРИНГ ТРУДОВЫХ ПРОТЕСТОВ: МЕТОДИКА

В данной статье будет проведен сравнительный анализ в трех бюджетных отраслях: культуре, образовании и здравоохранении. Это поможет получить сравнительные характеристики уровня социально-трудовой напряженности. Для этого будут использованы данные независимого информационно-аналитического проекта «Мониторинг трудовых протестов»<sup>1</sup>, в рамках которого представлена накопленная информация о трудовых протестах российских работников с января 2008 года. На конец 2022 г., то есть за 180 месяцев зафиксировано 4729 акций работников,

<sup>1</sup> Мониторинг трудовых протестов – независимый информационно-аналитический проект, в рамках которого собирается, обрабатывается и анализируется информация об открытых трудовых конфликтах, т.е. протестах. Подробнее с результатами Мониторинга и методикой сбора информации можно ознакомиться на сайте проекта <http://www.trudprotest.org/>.

занесенных как в текстовую, так и в количественную базу (формат SPSS).

Необходимость мониторинга была вызвана тем, что российское законодательство о коллективных трудовых спорах очень сложное и запутанное. Многие эксперты и представители профсоюзов называют процедуру, предписанную для организации законной забастовки, невыполнимой [4, с. 16-32]. Из-за этого работники не могут официально выразить свой протест и ищут другие способы для его выражения. В рамках Мониторинга собирается информация о разнообразных формах, с помощью которых работники выражают свое недовольство и возмущение политикой работодателя.

Под протестом здесь понимается открытая форма трудового конфликта, в рамках которого работники (или отдельный работник) предприятия (организации, корпорации) или трудовая группа отказываются от традиционной деятельности и принятых взаимоотношений, предпринимают действия, направленные на отстаивание своей социально-трудовой позиции путем воздействия на работодателя или других акторов, способных влиять на позицию работодателя, с целью ее изменения в желаемую сторону.

Особо среди протестов выделяются случаи, когда сотрудники частично или полностью останавливают работу предприятия или организации – стоп-акции. Их наличие говорит о высокой степени напряженности трудовых отношений и значительном организационном неблагополучии.

Протесты и стоп-акции происходят практически во всех отраслях российской экономики. Сфера культуры не составляет исключение, хотя у нее существует своя специфика. Чтобы получить более четкое представление о том, какие особенности есть у протестов в сфере культуры, в статье будут приводиться сравнительные данные по трем бюджетным отраслям: культура, образование и здравоохранение.

### ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО ПРОТЕСТОВ

Общее количество протестов и среднегодовые значения протестов в бюджетных отраслях приведены в таблице 1. За период наблюдений, то есть с января 2008 г. по декабрь 2022 г., в бюджетной сфере зафиксировано 1176 протестов работников, что составляет 24,9 % от общего числа протестов в 45 отраслях. То есть каждый четвертый протест организуется бюджетниками. Лидерами среди них, безусловно, являются медики – 737 протестов (62,7 % от количества акций в бюджетных отраслях). В сфере образования зафиксировано 319 протестов (27,1 %). Работники культуры выглядят наименее конфликтными среди всех бюджетников – 120 акций (10,2 %). Однако вряд ли стоит говорить о низком уровне протестности в сфере культуры, просто в других бюджетных отраслях ситуация выглядит намного хуже.

На рисунке 1 приведена динамика трудовых протестов в бюджетных отраслях по годам.

Анализ динамики трудовых протестов в бюджетных отраслях показывает, что до 2018 г. различия между

Таблица 1 — Общее и среднегодовое количество протестов в бюджетных отраслях за 2008-2022 гг.

Отрасль	Общее количество протестов	Среднегодовое количество протестов
Культура	120	7,5
Образование	319	19,9
Здравоохранение	737	46

отраслями были не очень велики. Конечно, и в этот период уровень конфликтности в сфере культуры тоже был минимальным, но отрыв от других бюджетных отраслей не превышал двух-трех десятков случаев. Но начиная с 2019 г. количество протестов в здравоохранении увеличилось взрывообразно и в 2020 г. количество протестов в здравоохранении превышало число акций в сфере культуры на 158 случаев. Главный рост протестов в здравоохранении произошел в последние 4 года, на долю этого периода приходится 70 % всех выступлений медиков. Это легко объяснимо, так как именно в этот период случилась пандемия COVID-19, которая резко обострила ситуацию в отрасли. В сфере культуры такого обострения не произошло, поэтому здесь, как и в сфере образования, ситуация почти не изменилась.

Абсолютное количество протестов не в полной мере показывает степень напряженности социально-трудовых отношений в отрасли. Более точные оценки можно получить с помощью соотнесения числа протестов с количеством работающих в данных отраслях, то есть вычислить количество протестов, приходящихся на один миллион занятых в отрасли<sup>2</sup>. Опираясь на

<sup>2</sup> Для получения этого показателя использовались данные Федеральной службы государственной статистики о среднегодовой численности занятых по видам экономической деятельности. См. Федеральная служба государственной статистики. Труд и занятость в России 2021 г. Табл. 3.7. Среднегодовая численность и структура занятых по основному виду экономической деятельности. [https://rosstat.gov.ru/bgd/regl/b21\\_36/Main.htm](https://rosstat.gov.ru/bgd/regl/b21_36/Main.htm). (Актуально 30.08.2023)

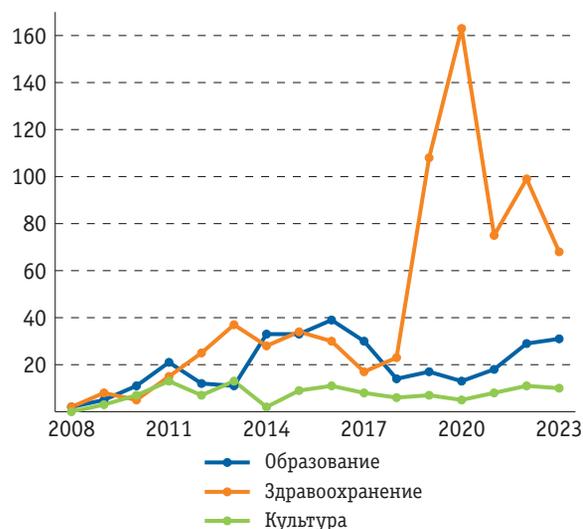


Рис. 1. Динамика трудовых протестов по годам 2008-2022 гг. (количество протестов)

данные государственной статистики о количестве работающих в данных отраслях и количестве протестов, были получены среднегодовые показатели: в сфере образования за период с 2010 г. по 2020 г. среднегодовое значение составило 3,82 протеста/один миллион занятых; в здравоохранении – 9,92 пр./1 млн. зан.; в сфере культуры – 6,79 пр./1 млн. зан. Относительные данные показывают, что в сфере культуры трудовые отношения более напряженные, чем в сфере образования. Хотя абсолютное количество акций там намного меньше. Высокий показатель в здравоохранении обусловлен крайне большим количеством протестов в этой отрасли в 2019-2020 гг. Если не брать крайние значения в этой отрасли, а сравнивать между собой культуру и здравоохранение за 2010-2018 гг., то значения будут таковы: здравоохранение 5,29 пр./1 млн. зан.; культура – 7,09 пр./1 млн. зан. Таким образом, ситуацию с напряженностью в сфере культуры стоит оценивать как достаточно напряженную и конфликтную.

### КТО ПРОТЕСТОВАЛ В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ

Чаще всего протестные акции организовывали актеры и работники театров. За период наблюдений зафиксирован 41 случай таких акций. На втором месте находятся сотрудники газет, телеканалов и новостных агентств – 30 случаев. Полтора десятка протестов организовали сотрудники музеев. Кроме этих категорий, против работодателей выступали артисты и работники цирков, музыкальных ансамблей и учебных учреждений культуры.

В подавляющем большинстве случаев (83 протеста) организаторами и главной движущей силой были те, кого можно отнести к основным работникам этой сферы, а именно актеры, журналисты, музыканты, танцоры и артисты балета. Разумеется, что вспомогательные работники тоже организовывали акции, а иногда в них принимали участие зрители и местные жители.

Как видно из состава участников протестов в сфере культуры, это в основном работники высокой квалификации, пытающиеся защитить свои права.

### ПРИЧИНЫ ПРОТЕСТОВ

Говоря о причинах протеста, следует использовать сравнительные данные с другими бюджетными отраслями, чтобы иметь возможность оценить распространенность той или иной причины. Данные о причинах протестов в трех бюджетных отраслях приведены на рисунке 2.

Главная причина выступления работников бюджетных отраслей одна и та же – реорганизация и закрытие (культура – 52 %, здравоохранение – 36 %, образование – 43 %). Практически за весь срок наблюдения, начиная с 2008 г., в этих отраслях постоянно проводятся изменения структуры организаций. Чаще всего, их пытаются объединить, централизовать, а также ликвидировать. Но работники сферы культуры сталкиваются с этим гораздо чаще – каждый второй протест так или иначе связан с этой причиной.

Следующие две причины, важные для культуры, имеют примерно одинаковое значение – это невыплаты зарплаты (28 %), а также увольнения и сокращения (25 %). Для работников образования второй причиной также является проблема увольнений (28 %), а для здравоохранения – низкая зарплата (39 %). Таким образом, структура причин протестов в бюджетных отраслях похожа и различается лишь второстепенными причинами, а главная у них общая. Так как это бюджетные отрасли, то их реорганизация во многом зависит от властей как федеральных, так и региональных. Анализ текстов о протестах в бюджетных отраслях показывает, что главной целью реорганизаций является попытка экономии средств и минимизации расходов. Чаще всего это делается не совсем продуманно и, что очень важно, без привлечения работников самих учреждений, которых это касается. Хотя довольно часто встречаются протесты, связанные с неумелым руководством в сфере культуры, когда на должности директоров театров, художественных коллективов назначаются некомпетентные люди. Порой при этом увольняют тех, кто создавал и развивал эти творческие коллективы, вызывая возмущение тех, кто работал там долгое время.



*Примечание: так как в рамках одного протеста могло выдвигаться несколько причин, то сумма не равняется 100 %.*

**Рис. 2.** Причины трудовых протестов в бюджетных отраслях 2008-2022 гг. (% от общего количества протестов в отрасли)

### ФОРМЫ ТРУДОВЫХ ПРОТЕСТОВ

Форма протестов – это тот способ действий, с помощью которых работники выражают свое несогласие. Так как процедура организации законной забастовки очень затруднена или почти невозможна, то работники пытаются использовать какие-то другие формы для протестов [5, с. 35-44]. Данные о формах протеста приведены на рисунке 3.

Минимальной формой протеста в соответствии с методикой Мониторинга считается выдвижение требований работодателю с угрозой перехода к более радикальным действиям. Такие требования могут высказываться как устно, так и письменно, группой или даже отдельными сотрудниками. Это одна из самых распространенных форм протеста. На ее долю в сфере культуры приходится 45 % от числа всех акций, в здравоохранении – 43 %, в образовании – 49 %.

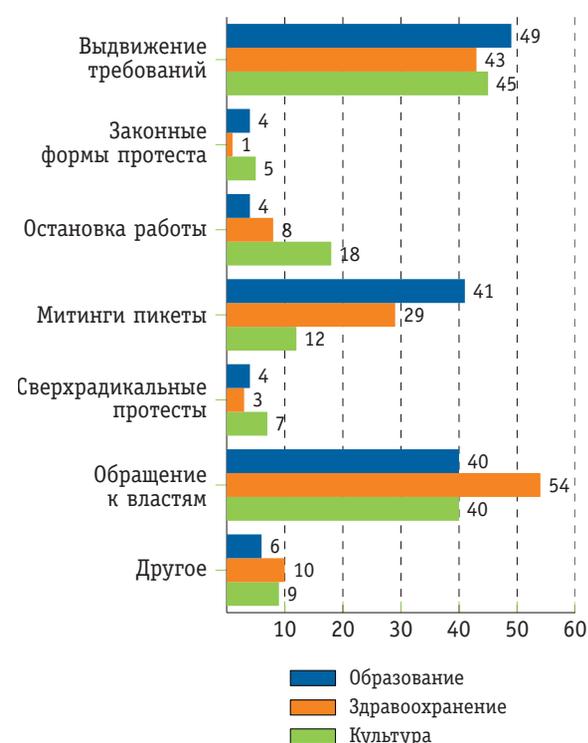
Удельный вес акций, соответствующих закону, то есть коллективного трудового спора и остановок работы из-за более чем двухнедельной задержки зарплаты (статья 142 ТК РФ) приходится минимальное число протестов: 5 % в сфере культуры, 1 % в здравоохранении, 4 % в образовании. Это еще раз подтверждает, что положения кодекса об урегулировании трудовых конфликтов не выполняют своей функции и работники не могут ими воспользоваться.

Радикальная форма протестов – это остановки работы, то есть классические забастовки. Но здесь нужно учитывать, что они организуются вне рамок трудового законодательства, то есть являются незаконны-

ми. Такая ситуация распространена во всех отраслях, а не только в бюджетных. Как правило, незаконные забастовки – это ответ работников на еще большее беззаконие со стороны работодателя. Чаще всего такие стоп-акции организуются в случае длительных задержек заработной платы. Наиболее бастующими среди всех бюджетников являются именно работники культуры (18 % от количества всех акций в отрасли). В других бюджетных отраслях доля таких протестов более чем вдвое ниже. Зато работники культуры меньше остальных выходят на митинги и пикеты (12 % от количества протестов в отрасли). Гораздо чаще эти формы используют педагоги (41 %) и медики (29 %).

Особое внимание привлекают так называемые сверхрадикальные протесты: голодовки, захваты предприятий, перекрытие магистралей. Здесь тоже лидерство принадлежит работникам культуры (7 % от количества протестов в отрасли). Как правило, это голодовки театральных трупп, протестующих либо против увольнений, либо против закрытия их театров. Надо отметить, что это очень высокий показатель, так как в целом он не превышает 4-5 % даже в других отраслях. Это говорит о том, что иногда в сфере культуры возникают очень острые и напряженные ситуации, приводящие к сверхрадикальным протестам.

В последние годы очень распространенной стала такая форма протеста, как обращение к властям с просьбой о вмешательстве в конфликтную ситуацию. Она внешне не выглядит как протест, а скорее как жалоба или «челобитная». Тем не менее анализ ситуации позволяет считать такой способ действий работников протестным. Во-первых, в соответствии с определением, протестными считаются действия, выходящие за рамки традиционных отношений и способов взаимодействия, используемых в данной организации. Нормальные способы закрепляются трудовым законодательством, должностными инструкциями, организационными регламентами и другими нормативными актами. Они не предусматривают обращения к властям, жалоб губернаторам, министрам, президенту. Во-вторых, такая форма используется вместо других более подходящих для этого форм, таких как митинги, стоп-акции, выдвижение требований. Большую распространенность обращения к властям набрали именно в последние годы, когда стали затруднены любые формы публичной активности не только работников, но и граждан [6, с. 5-28]. Раз нельзя бастовать и проводить митинги, то люди стали жаловаться. Причем здесь возникло еще одно парадоксальное явление: жалоба – это архаичная форма обращения за помощью к вышестоящим инстанциям. Но сегодня для этого используется современная цифровая форма, а именно видеообращение, размещаемое в Интернете. Популярность этой формы обусловлена тем, что ее очень просто организовать. Достаточно собраться небольшой группе в течение нескольких минут и высказать свои претензии, снять это на видео и загрузить в социальную сеть. Главные эффекты, которые здесь достигаются, – оперативность, высокая степень публичности и невозможность игнорировать такой сигнал.



*Примечание: так как в рамках одной протестной акции могло использоваться несколько форм, то сумма превышает 100 %.*

**Рис. 3.** Формы трудовых протестов в бюджетных отраслях в 2008–2022 гг. (% от общего количества протестов в отрасли)

Доля таких акций достаточно велика: в культуре и образовании они составляют 40 % от числа протестов в отрасли, а в здравоохранении 54 %. Это еще одно свидетельство того, что система урегулирования конфликтов в сфере труда крайне неэффективна. Не работают не только правовые способы, но и те, с помощью которых работники протестовали в предыдущие годы.

### РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОТЕСТОВ

Последним параметром трудовых протестов, который будет рассмотрен в данной статье является, результирующий – итоги протестов. При анализе того, каковы итоги протестов, необходимо учитывать, что исходные сообщения не всегда содержат информацию о том, чем закончился конфликт работников с работодателем. Так в образовании информация об этом есть только о 51 % случаев, в здравоохранении о 68 %, а в сфере культуры о 70 %. Данные о том, чем заканчиваются протесты в бюджетных отраслях, приведены на рисунке 4.

Значительная часть протестов бюджетников безрезультатны, т.е. требования работников остаются неудовлетворенными – от 38 до 43 %. Несколько ниже доля протестов, в ходе которых полностью или частично удовлетворяются требования работников – примерно каждая третья акция. С осторожностью можно отметить, что именно у работников культуры доля успешных протестов выше, чем у других бюджетников.

Самым распространенным итогом является продолжение переговоров. Здесь различия достаточно велики: 51 % для образования, 61 % для здравоохранения и 40 % для культуры. Надо отметить, что подобная ситуация характерна для всех отраслей, а не только для бюджетных. Продолжение переговоров – это ситуация, когда работодатель не прислушивается к первоначальным требованиям работника, видимо, считая их несерьезными. И только увидев, что люди переходят к каким-то действиям, они вступают в диалог. Только столкнувшись с сопротивлением, работодатели

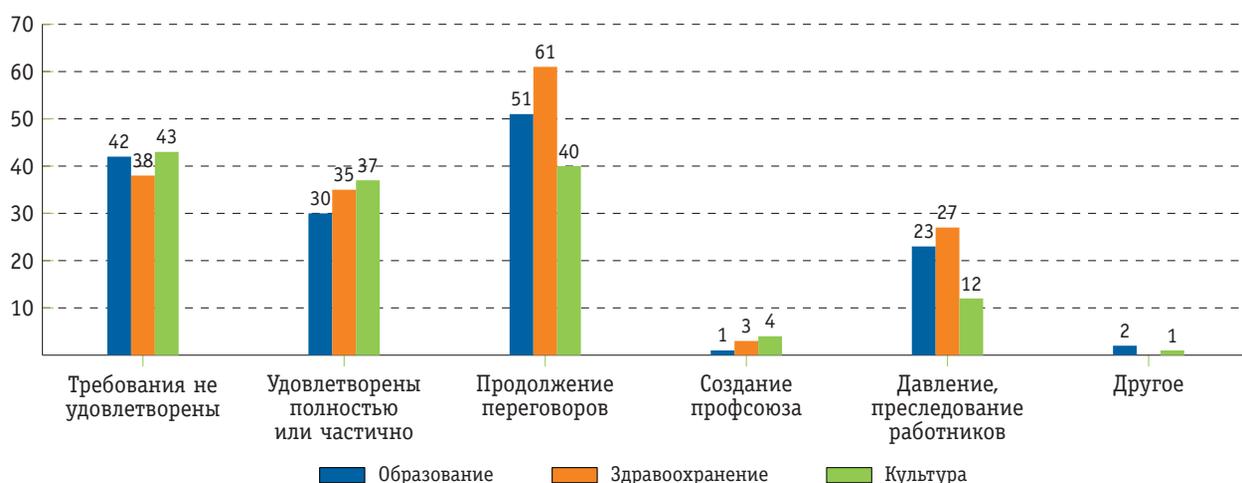
приступают к переговорам, а протестные действия здесь выглядят как пропуск к переговорам. Это стоит расценивать как серьезный дефект системы регулирования трудовых отношений: вместо того, чтобы начать переговоры после актуализации проблемы, ее игнорируют до тех пор, пока не усилится напряженность и не начнется протест.

Наконец, последний итог, заслуживающий внимания, – это давление на участников и «расправа» с их организаторами. В сфере культуры такое происходит реже, чем у других бюджетников, но 12 % это тоже немало и дает основания считать, что трудовой протест – дело небезопасное.

### ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Тема регулирования трудовых отношений в сфере культуры является актуальной [7], особую роль в этом процессе сыграл переход на режим удаленной работы во время пандемии COVID-19 [8; 9]. Трудовой протест в современных условиях – это индикатор неблагополучия в организации. Сотрудники прекрасно понимают, что чаще всего их действия, особенно связанные с остановками работы, незаконны. Но тем не менее они решаются на них, понимая, что могут быть привлечены к ответственности. При всем многообразии причин, толкающих людей на протестные действия, их можно обобщить в одну – нежелание работодателя вести ответственный диалог со своими сотрудниками, отсутствие внимания к их нуждам. Поэтому людям приходится идти на открытый конфликт – останавливать работу, привлекать внимание властей к своим проблемам, выходить на улицы. Это ненормальная ситуация.

Трудовое законодательство, регулирующее трудовые конфликты, должно быть нацелено на то, чтобы противоречия решались внутри организации, в диалоге между непосредственными участниками трудовых отношений. Выход конфликта за пределы организации, придание им публичного характера, а, главное,



Примечание: Примечание: так как в рамках одной протестной акции могло быть несколько результатов, то сумма превышает 100 %.

Рис. 4. Результаты трудовых протестов в бюджетных отраслях 2008-2022 гг. (% от количества случаев, где известен результат)

вовлечение в них других акторов, которые не должны участвовать в этом, недопустимы. Стороны ищут решения возникших противоречий вовне, используя ситуацию, сложившуюся на данный момент, и соотношение возможностей. Например, в преддверии выборов власти чаще поддерживают работников, в то время как в межвыборный период могут не обратить внимание на их возмущение. Это регулирование по принципу «ad hoc» или «ручное управление». Это противоположность институционального подхода, когда ситуация разрешается в соответствии с установленными правилами, известными всем участникам. Здесь нет нужды привлекать внимание вышестоящих властей или общественности, достаточно следовать правилам и вести диалог.

В статье рассматривался вопрос о количестве и наиболее важных характеристиках трудовых протестов в культуре и других бюджетных отраслях. За пределами рассмотрения остался вопрос о том, что влияет на уровень протестности. Речь идет о макроэкономических и масштабных социальных факторах, способных либо повысить, либо снизить накал напряженности. Например, говорится о том, что гендерная специфика бюджетных отраслей влияет на частоту возникновения акций. К сожалению, в рамках Мониторинга невозможно полноценно отслеживать такую взаимосвязь на протяжении долгого периода, так как здесь необходимо другое исследование, связанное с выделением тех факторов, влияние которых нужно изучать, определять возможность их измеримости и т.п. Но тем не менее по этому поводу можно высказать некоторые соображения.

Во-первых, миф о низкой готовности женщин к протестам не выдерживает критики. На протяжении многих лет в рамках Мониторинга отмечалось повыше-

ние протестности в августе, перед началом учебного года, когда именно женщины останавливали работу и выходили на улицы, поднимая вопрос о том, что у них нет денег для сбора детей в школу. Во-вторых, всплеск протестности последних лет в здравоохранении вызван выступлениями среднего медперсонала (в основном женщины) и водителей скорой помощи (мужчины), т.е. нет очевидного влияния гендерного фактора. Наконец, среди работников культуры, где, как показывают данные, самый высокий показатель протестности в расчете на количество занятых, тоже нет абсолютного доминирования женщин.

Пожалуй, наиболее значимым фактором, как показывает анализ текстовой базы по протестам, являются стиль и действия управленцев, активно реорганизуемых и меняющих системы управления и стимулирования в этих отраслях. Но данный фактор трудно фиксировать с помощью количественных параметров, поэтому на него реже обращают внимание.

Работников культуры нельзя отнести к покорному персоналу – они достаточно часто организуют протесты и нередко добиваются выполнения своих требований. Пока в сравнении с другими бюджетными отраслями протестная ситуация в культуре не очень напряженная. Но, как показывает история протестов в здравоохранении, все может измениться быстро, и всплеск напряженности не исключен ни для кого. Поэтому особенно важно заранее выработать институциональные механизмы для решения трудовых конфликтов в отрасли и не дожидаться внезапного обострения ситуации.

Представленный анализ – часть большого и важного процесса диагностики трудовых ресурсов в социальной сфере вообще, в сфере культуры – в частности [10].

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

- [1] Новикова Е. Н. Постфордизм: трансформация трудовых отношений в сфере культуры // Социологический нарратив 2021: Общество в контексте новых вызовов: риски и возможности : сборник статей по материалам XX Всероссийской научной конференции студентов и аспирантов, Москва, 16 апреля 2021 года. М. : Российский государственный гуманитарный университет, 2021. С. 10-15. EDN HAYYZZ.
- [2] Мухамедиева С. А. Эффективность деятельности в сфере культуры // Вестник Кемеровского государственного университета культуры и искусств. 2011. № 14. С. 100-106. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/effektivnost-deyatelnosti-v-sfere-kultury> (дата обращения: 02.09.2023).
- [3] Мокеева Е. Ю. Система оплаты труда работников культуры в контексте реформирования бюджетной сферы // Научное обозрение. Экономические науки. 2017. № 4. С. 60-62. URL: <https://science-ekonomy.ru/ru/article/view?id=954> (дата обращения: 02.09.2023).
- [4] Козина И. М. Индустриальные конфликты в современной России // Экономическая социология. 2009. Т. 10. № 3. С. 16-32. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/industrialnye-konflikty-v-sovremennoy-rossii> (дата обращения: 04.09.2023).
- [5] Бизюков П. В. Как и почему протестуют работники в России // Социодиггер. 2021. Март. Т. 2. Вып. 3 (8). С. 35-43. URL: [https://profi.wciom.ru/fileadmin/file/nauka/podborka/wciom\\_sociodigger\\_032021.pdf](https://profi.wciom.ru/fileadmin/file/nauka/podborka/wciom_sociodigger_032021.pdf) (дата обращения: 02.09.2023).
- [6] Бизюков П. В. Инволюция трудовых протестов в России // Петербургская социология сегодня. 2023. Вып. 19. С. 5-28. URL: <https://petersociology.ru/ru/node/851> (дата обращения: 02.09.2023).
- [7] Бабаян И. В. Компетенции руководителей образовательных учреждений культуры: запрос на командность, ответственность и самодисциплину // Управление культурой. 2022. № 2 (2). С. 21-26. EDN MGNIDW.
- [8] Бурлуцкая М. Г., Харченко В. С. Трудовые отношения на дистанте: практики контроля сотрудников при удаленной работе // Управление культурой. 2022. № 2 (2). С. 27-35. EDN KAZWUP.
- [9] Аналитика культурных индустрий: до и после [пандемии] / И. А. Ахьямова, М. А. Беляева, А. М. Боталов [и др.]. Екатеринбург : Муниципальное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Екатеринбургская академия современного искусства" (институт), 2020. 238 с. ISBN 978-5-904440-64-0. EDN DSCNDI.
- [10] Трофимова О. М., Юрсова В. В. Опыт диагностики кадрового потенциала театра: подходы к анализу и возможности развития // Управление культурой. 2022. № 2 (2). С. 36-41. EDN SDUQJS.

**ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ**

**Бизюков Петр Вячеславович** – социолог, руководитель независимого информационно-аналитического проекта «Мониторинг трудовых протестов». (197372, Россия, Санкт-Петербург, пр. Авиаконструкторов, д.15). bizukovpb@gmail.com. ID автора в РИНЦ: 714792.

**Вишнякова Таисия Алексеевна** – сотрудник независимого информационно-аналитического проекта «Мониторинг трудовых протестов», студентка социологического факультета СПбГУ. (194156, Россия, Санкт-Петербург, 2-й Муринский пр. д. 8). taiciiv@gmail.com.

## LABOR PROTESTS OF EMPLOYEES OF CULTURAL ORGANIZATIONS

**ABSTRACT**

The article is dedicated to the results of research on labor protests by cultural workers. This sphere, although classified as part of the so-called budget sectors, can be considered one of the most complex. This is primarily due to the creative and unique nature of the work performed by those working in cultural institutions such as theaters, musical ensembles, museums, libraries, and the like. Despite attempts to regulate this challenging activity and establish adequate wage systems, this is not always successful. Consequently, numerous conflicts arise between employees and employers, which sometimes escalate into extreme forms of labor protests.

Labor protests represent an open form of labor conflict, indicating extreme dissatisfaction among workers with their employer's policies and their inability to resolve conflicts through dialogue. The situation is further exacerbated by the fact that the Russian labor code outlines an exceedingly complex and convoluted procedure for organizing lawful protests and strikes. Experts, lawyers, and union leaders almost unanimously consider it practically unworkable. As a result, workers rarely utilize this legal instrument to resolve disputes and are forced to seek various other means to express their disagreement and frustration.

The article presents comparative data on labor protests in three budget sectors: education, healthcare, and culture. Healthcare professionals engage in the most protests (737 actions from 2008 to 2022), followed by education (319), and with the fewest protests occurring in the cultural sector (120). However, the relative indicator (average annual number of protests per 1 million people employed in the sector), which demonstrates the degree of social tension within the industry, paints a different picture: 3.82 protests per 1 million workers in culture, 9.92 protests in healthcare, and 6.79 protests in the cultural sector. Despite the low absolute number of protests by cultural workers, there is a higher level of tension compared to other budget sectors.

The primary reason for protests in the cultural sector (52% of all actions in the industry) is the reorganization of institutions and organizations and management policies that worsen the conditions for workers. The second most significant reason is salary arrears (28%), and the third is layoffs and downsizing (25%).

However, cultural workers rarely resort to radical actions. They typically present demands to employers while simultaneously threatening further escalation of protests, accounting for 45% of protests in the sector. In recent years, another form has been gaining importance, which involves making requests or complaints to authorities or law enforcement agencies (40%).

The main conclusion is that budget sectors are characterized by complex and tense situations. The current policies of leaders in this sector have led to increased dissatisfaction. Unfortunately, the most significant factor contributing to the persistence and intensification of this dissatisfaction is the lack of an effective legal procedure for resolving labor conflicts within enterprises without turning them into public protests.

**AUTHOR'S INFORMATION**

**Petr V. Bizyukov**  
*Monitoring of Labor Protests*  
**Taisiya A. Vishnyakova**  
*St. Petersburg State University*

**KEYWORDS**

Protest, strikes, labor relations, workers, employers.

**FOR CITATION**

**Bizyukov, P. V., & Vishnyakova, T. A.** (2023). Labor protests of employees of cultural organizations. *Managing culture*, (3), 18–26.

## REFERENCES

- [1] **Novikova E.N., Anisimov R.I.** Post-Fordism: transformation of labor relations in the sphere of culture. /Collection of articles based on the materials of the XX All-Russian Scientific Conference of Students and Postgraduate Students. Moscow: 2021. Publisher: Russian State University for the Humanities. [https://elibrary.ru/download/elibrary\\_47168045\\_34587075.pdf](https://elibrary.ru/download/elibrary_47168045_34587075.pdf) (access date: 09/02/2023).
- [2] **Mukhamedieva S. A.** Efficiency of activities in the sphere of culture // Bulletin of the Kemerovo State University of Culture and Arts. 2011. No. 14. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/effektivnost-deyatelnosti-v-sfere-kultury> (access date: 09/02/2023).
- [3] **Mokeeva E.Y.** The system of remuneration for cultural workers in the context of reforming the budgetary sector. / Scientific review. Economic Sciences. No. 4. 2017. <https://science-economy.ru/ru/article/view?id=954> (date of access: 09/02/2023).
- [4] **Kozina Irina Markovna.** Industrial conflicts in modern Russia // Economic sociology. 2009. No. 3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/industrialnye-konflikty-v-sovremennoy-rossii> (access date: 09/04/2023).
- [5] **Bizyukov P.V.** How and why workers protest in Russia. SocioDigger. 2021. March. Volume 2. Issue 3(8): Civic activism. [https://prof.wciom.ru/fileadmin/file/nauka/podborka/wciom\\_sociodigger\\_032021.pdf](https://prof.wciom.ru/fileadmin/file/nauka/podborka/wciom_sociodigger_032021.pdf) (access date: 09/02/2023).
- [6] **Bizyukov P.V.** Involution of labor protests in Russia / St. Petersburg sociology today. No. 19. Issue 19. 2023. <https://pitersociology.ru/ru/node/851> (access date: 09/02/2023).
- [7] **Babayan I. V.** Kompetencii rukovoditelej obrazovatel'nyh uchrezhdenij kul'tury: zapros na komandnost', otvetstvennost' i samodisciplinu // Upravlenie kul'turoj. 2022. № 2 (2). S. 21-26.
- [8] **Burluckaya M. G., Harchenko V. S.** Trudovye otnosheniya na distante: praktiki kontrolya sotrudnikov pri udalenoj rabote // Upravlenie kul'turoj. 2022. № 2 (2). S. 27-35.
- [9] **Analitika kul'turnyh industrij: do i posle [pandemii] / I. A. Ah'yamova, M. A. Belyaeva, A. M. Botalov [i dr.].** Ekaterinburg : Municipal'noe byudzhethoe obrazovatel'noe uchrezhdenie vysshego obrazovaniya "Ekaterinburgskaya akademiya sovremennogo iskusstva" (institut), 2020. 238 s. ISBN 978-5-904440-64-0.
- [10] **Trofimova O. M., Yurusova V. V.** Opyt diagnostiki kadrovogo potenciala teatra: podhody k analizu i vozmozhnosti razvitiya // Upravlenie kul'turoj. 2022. № 2 (2). S. 36-41.

## AUTHOR'S INFORMATION

**Petr V. Bizyukov** – sociologist, head of the independent information and analytical project “Monitoring of Labor Protests”. (15, Aviakonstruktorov Ave., St. Petersburg, 197372, Russia); e-mail: [bizyukovpb@gmail.com](mailto:bizyukovpb@gmail.com). Author ID in RSCI: 714792.

**Taisiya A. Vishnyakova** – employee of the independent information and analytical project “Monitoring of Labor Protests”, student of the sociology department of St. Petersburg State University. (8, 2nd Murinsky Ave., St. Petersburg, 194156, Russia); e-mail: [taiciav@gmail.com](mailto:taiciav@gmail.com)