



Оригинальная статья  
УДК 331.2+331.5+338.46  
[https://doi.org/10.52180/1999-9836\\_2023\\_19\\_4\\_3\\_501\\_514](https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_4_3_501_514)  
EDN JDQMBF

## Занятость и оплата труда в сфере культуры: итоги бюджетной реформы и реализации «майских указов»

Валентина Юрьевна Музычук<sup>1,2</sup>

<sup>1</sup> Институт экономики Российской академии наук, Москва, Россия  
([vm-instecon@yandex.ru](mailto:vm-instecon@yandex.ru)), (<https://orcid.org/0009-0008-7902-7228>)

<sup>2</sup> Государственный институт искусствознания, Москва, Россия

### Аннотация

В данной статье анализируются итоги бюджетного реформирования сферы культуры через призму преобразований, затрагивающих вопросы кадрового потенциала и оплаты труда. Отдельное внимание отводится оценке реализации «майских указов» Президента РФ от 2012 г. в части повышения оплаты труда работников учреждений культуры. Показано, что повышение оплаты труда работников культуры происходило одновременно с сокращением численности занятых в этой сфере. Несмотря на декларативную отчётность чиновников о выполнении «майских указов» по повышению оплаты труда, в сфере культуры эти нормативы были выполнены только в отношении федерального и регионального звена, в то время как в подавляющем большинстве муниципальных учреждений культуры указанное нормативное значение достигнуто не было. В результате бюджетного реформирования занятость в сфере культуры сократилась более чем на 10% за период с 2012 по 2022 гг., а оплата труда достигла 75% от уровня средней заработной платы по экономике, что по-прежнему свидетельствует о низком статусе профессий в этой области.

**Ключевые слова:** бюджетная реформа, сфера культуры, культурные индустрии, культурная политика, экономика культуры, оплата труда в сфере культуры, занятость в сфере культуры, «майские указы»

**Для цитирования:** Музычук В.Ю. Занятость и оплата труда в сфере культуры: итоги бюджетной реформы и реализации «майских указов» // Уровень жизни населения регионов России. 2023. Том 19. № 4. С. 501–514. [https://doi.org/10.52180/1999-9836\\_2023\\_19\\_4\\_3\\_501\\_514](https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_4_3_501_514); EDN JDQMBF



RAR (Research Article Report)  
[https://doi.org/10.52180/1999-9836\\_2023\\_19\\_4\\_3\\_501\\_514](https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_4_3_501_514)  
EDN JDQMBF

## Employment and Labour Payment in the Cultural Sector: Outcomes of the Budget Reform and the May Decrees

Valentina Yu. Muzychuk<sup>1,2</sup>

<sup>1</sup> Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia  
([vm-instecon@yandex.ru](mailto:vm-instecon@yandex.ru)), (<https://orcid.org/0009-0008-7902-7228>)

<sup>2</sup> State Institute for Art Studies, Moscow, Russia

### Abstract

This paper analyzes the results of budget reform in the cultural sector through the prism of transformations concerned with issues of employment and labour payment. Special attention is given to assessing the implementation of the May Decrees of the President of the Russian Federation of 2012 in terms of increasing wages for employees of cultural institutions. It is shown that the increase in wages for cultural employees occurred simultaneously with a reduction in the number of people employed in this area. Despite the declarative reporting of officials on the implementation of the May decrees to increase wages, in the cultural sphere these standards were met only in relation to the federal and regional segment, while in the vast majority of municipal cultural institutions the specified standard were not achieved. As a result of budget reform, employment in the cultural sector fell by more than 10% from 2012 to 2022, and wages reached 75% of the average wage in the economy, which continues to indicate the low status of professions in this field.

**Keywords:** budget reform, cultural sector, cultural industries, cultural policy, cultural economics, labour payment in the cultural sector, employment in the cultural sector, May decrees

**For citation:** Muzychuk VYu. Employment and Labour Payment in the Cultural Sector: Outcomes of the Budget Reform and the May Decrees. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossi=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2023;19(4):501–514. (In Russ.) [https://doi.org/10.52180/1999-9836\\_2023\\_19\\_4\\_3\\_501\\_514](https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_4_3_501_514)

## Введение

Проблема занятости и оплаты труда работников сферы культуры не теряет своей актуальности с советских времен, несмотря на прошедшие 30 с лишним лет с момента распада Советского Союза. С одной стороны, в советский период как, впрочем, и в настоящее время, в официальной риторике признавалась важность сферы культуры с точки зрения приобщения широких слоёв населения к культурным ценностям, обеспечения доступности культурных благ, формирования эстетических категорий и идеалов среди подрастающего поколения, вследствие чего декларировала государственную обеспокоенность о кадровом потенциале сферы культуры. С другой стороны, с 70-х гг. прошлого века вплоть до наших дней профессия в сфере культуры имела низкую востребованность в обществе ввиду отсутствия паритета между годами, затраченными на профессиональное обучение, и оплатой труда, а также перспективами карьерного роста. Так, в советский период оплата труда в сфере культуры не превышала 70% от уровня среднемесячной заработной платы по экономике в целом (70% – максимум – 1970–1975 гг.; в остальное время в пределах 60–65%) [1].

Что же тогда побуждало и побуждает людей выбирать профессию в сфере культуры? В экономике культуры со времен У. Баумоля существует определённый компенсаторный механизм – так называемый, психологический доход (*psychic income*), под которым понимается удовольствие и удовлетворение, испытываемое от выполнения своей работы и вместе с тем позволяющее принять тот заниженный уровень доходов, которые работники культуры получают в сравнении с оплатой труда в других областях экономики [2, р. 121, 169]. Дельта между уровнем оплаты труда в экономике в целом и в сфере культуры в частности заполняется нефинансовыми стимулами или нематериальными выгодами, а не деньгами. К этому добавляется зачастую ненормированный график работы, сезонные колебания активности, отсутствие жёсткой привязки к офисному распорядку рабочего дня и проч.

Всё сказанное отнюдь не означает, что нематериальные стимулы занятости в сфере культуры с лихвой компенсируют заниженный уровень доходов, получаемых работниками культуры. Проблема повышения оплаты труда в сфере культуры, как, впрочем, и роста престижа данного спектра профессий в общественном сознании по-прежнему очень остро стоит на повестке дня в России. Но она становится всё более актуальной в контексте общемирового тренда: крена в креативную экономику, который проявился с 90-х гг. прошлого века в развитых странах мира, и приво-

дит к тому, что сфера культуры становится питательной средой для воспроизводства креативных людей и креативных идей. Однако российская экономика дрейфует в противоположную сторону. Отечественный проект создания креативной экономики позаимствовал из зарубежного опыта исключительно акцент на коммерциализацию культурной деятельности. Концепт креативных индустрий для внутреннего рынка призван реформатировать работу сферы культуры в направлении генерации новых источников внебюджетных доходов за счёт создания добавленной стоимости. Но какие цепочки добавленной стоимости может создавать общедоступная библиотека, краеведческий музей или местный клуб (дом культуры) – основные «очаги культуры» на местах? А вот культурную среду учреждения культуры создают точно, а вместе с ней транслируют смыслы, что вносит свой вклад в формирование культурной составляющей человеческого потенциала, а значит и генерацию креативных людей. Поэтому попытка вытеснить сферу культуры в чисто рыночные отношения, сосредоточившись исключительно на купле-продаже культурных благ в целях повышения внебюджетных доходов учреждений культуры, отсекает важный вклад сферы культуры в создание территории смыслов и подготовку творческих кадров. В результате, формируемая сейчас в России креативная экономика согласно Концепции развития творческих (креативных) индустрий и механизмов осуществления их государственной поддержки в крупных и крупнейших городских агломерациях до 2030 г. (утв. распоряжением Правительства РФ от 20 сентября 2021 г. № 2613-р) представляет собой оксюморон: учреждения культуры (некоммерческие по своей природе), которые ответственны за создание культурной среды и формирование и трансляцию смыслов, приобщение населения к культурным ценностям, а также развитие кадрового потенциала оптимизируются и коммерциализируются, а малый бизнес и индивидуальное предпринимательство – капиллярная система и основа развития рыночной экономики – находятся в жёстких тисках государственной зарегулированности. Если в целом по экономике малый бизнес и индивидуальное предпринимательство демонстрируют спад и затишье, то никаких разумных оснований полагать, что в сфере культуры они непременно будут активизироваться, не просматривается. По меньшей мере странно наблюдать, как в сфере культуры некоммерческий сегмент должен зарабатывать и переходить на самоокупаемость, а коммерческий сегмент (те самые культурные индустрии) получать бюджетную поддержку.

Процессы оптимизации и коммерциализации в рамках бюджетного реформирования сопровождаются снижением занятости в сфере культуры. В России только один человек из ста выбирает профессиональную стезю в данной сфере, и за последние два десятилетия этот показатель несколько не улучшился, что является ещё одним доказательством непривлекательности профессий в сфере культуры в общественном сознании. Финансово-экономические ведомства, напротив, видят в этом сокращении занятости позитивную тенденцию: тем самым якобы растёт производительность труда в сфере культуры. Но это может быть приемлемо, если измерять технологическую производительность труда по аналогии с промышленным производством, в то время как в сфере культуры эти методы не только контрпродуктивны, но и зачастую абсурдны.

Попробуем разобраться, что же не позволяет вывести проблему занятости и оплаты труда в сфере культуры из порочного круга недофинансирования и стигматизации «бюджетников». Целью настоящей статьи является анализ ситуации с кадровым обеспечением и уровнем оплаты труда в сфере культуры с начала 2000-х годов по 2022 г. За рассматриваемый период часть преобразований социально-экономического характера была связана с проводимой бюджетной реформой, а с 2012 г. – с реализацией мероприятий в рамках так называемых «майских указов» Президента РФ. Поэтому в данной статье необходимо решить три основные задачи: во-первых, проанализировать ограничения технологического подхода к оценке производительности труда в сфере культуры, на основании которого Минфин России выносит вердикт о низкой производительности труда в бюджетном секторе; во-вторых, сравнить методологические подходы к определению оплаты труда в сфере культуры Росстата и ГИВЦ Минкультуры России и проанализировать динамику данного показателя за рассматриваемый период, включая особенности исполнения «майских указов» Президента РФ; в-третьих, проанализировать динамику занятости в сфере культуры на протяжении рассматриваемого временного диапазона.

### 1. К вопросу о производительности труда в сфере культуры

В процессе реализации широкомасштабной бюджетной реформы (в терминах Минфина России) неоднократно поднимался вопрос о производительности труда работников бюджетного сектора, что напрямую связано с уровнями оплаты труда и занятости в сфере культуры. В Докладе Минфина России «Об основных направлениях повышения эффективности расходов федерального

бюджета» (2015 г.) среди нерешённых проблем были отмечены: «избыточная численность работников бюджетной сферы, причём и по отношению к численности занятого населения, и по отношению к обслуживаемым контингентам»; низкая производительность труда в бюджетном секторе; медленный рост качества государственных услуг [3, с. 37–41]. По мнению чиновников финансово-экономических ведомств, в сфере культуры, как, впрочем, и во всем бюджетном секторе, – низкая производительность труда. По методологии Минфина России производительность труда в бюджетном секторе определяется в натуральном выражении: в образовании – как число учителей на 1 тыс. учеников, в здравоохранении – число врачей на 10 тыс. населения, в науке – по удельному весу России в общемировом числе публикаций по индексам цитирования Web of Science и Scopus [3, с. 38–39]. В сравнении с аналогичными показателями в странах ОЭСР выносился вердикт о высокой доле работников бюджетного сектора в России и низкой производительности их труда. В этой связи, задача повышения оплаты труда работников бюджетного сектора увязывалась с необходимостью роста производительности их труда.

Так, в «дорожной карте» по образованию и науке (План мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»; утв. распоряжением Правительства РФ от 30 декабря 2012 г. № 2620-р) были заданы натуральные показатели повышения производительности труда: в дошкольном образовании – число воспитанников в расчёте на 1 педагогического работника должно быть увеличено – с 8,7 в 2012 г. до 9,8 в 2018 г.; в общем образовании – число обучающихся в расчёте на 1 учителя – с 10,9 в 2012 г. до 13 в 2018 г.; в среднем образовании – число обучающихся в расчёте на 1 педагогического работника (включая мастеров производственного обучения) – с 12,7 в 2012 г. до 13,5 в 2018 г.; в высшем образовании – число студентов в расчёте на 1 преподавателя – с 9,4 в 2012 г. до 12 в 2018 г. Исключение было сделано только для дополнительного образования детей, где не были предусмотрены подобного рода нормативы.

Однако специалисты отмечают, что такая постановка задачи касается вовсе не производительности труда, а повышения интенсивности труда работников бюджетной сферы. По сути, речь идёт об увеличении нагрузки в расчёте на одного работника, что чревато снижением качества предоставления социально значимых благ [4, с. 31, 38]. Производительность труда и интенсивность труда – не одно и то же. Подмена понятий не способствует достижению поставленной цели.

В аналогичном документе по сфере культуры (Об утверждении плана мероприятий «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры» (утв. Распоряжением Правительства РФ от 28.12.2012 г. № 2606-р (ред. от 28.04.2015) были утверждены нормативы снижения численности работников учреждений культуры: в 2013 г. – 670006 чел., 2014 г. – 655266 чел., 2015 г. – 641196 чел., 2016 г. – 627796 чел., 2017 г. – 615066 чел., 2018 г. – 603000 чел. Таким образом, в «дорожной карте» была зафиксирована необходимость сокращения численности занятых в этой сфере почти на 70 тыс. человек или на 10% в течение 5-летнего периода. По мнению чиновников финансово-экономических ведомств снижение численности работников априори означает повышение производительности труда в сфере культуры. «В целом по учреждениям бюджетной сферы наблюдается сокращение численности бюджетников в расчёте на 10 тыс. человек населения. (...) Данная динамика соответствует задаче повышения производительности труда в отраслях социальной сферы, поставленной в дорожных картах, разработанных в отраслях социальной сферы в соответствии с Указом Президента РФ от 07.05.2012 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики». (...) Представленная информация свидетельствует о росте производительности труда, о повышении уровня оплаты труда, об осуществлении приносящей доход деятельности бюджетными и автономными учреждениями и о преобладании новых бюджетных учреждений в бюджетном секторе, что характеризует позитивные сдвиги в его деятельности. Таким образом, судя по формальным признакам, в целом реформа состоялась» [5, с. 32–33].

Отечественные специалисты неоднократно обращали внимание на невозможность унификации подходов к оценке производительности труда в сфере услуг по сравнению с материальным производством. Так, В.В. Егоров предложил следующую градацию услуг в контексте измерения производительности труда: 1) услуги, которые носят массовый рыночный характер, с легко идентифицируемыми единицами выпуска и простым способом денежной оценки (транспорт, связь, автосервис, отели и др.), поэтому процедура измерения производительности труда аналогична той, которая используется в материальном производстве; 2) государственные (муниципальные) услуги, для которых конечный результат трудно идентифицируется (образование, здравоохранение, госуправление) и нет однозначных измерительных процедур; 3) услуги, для которых производительность труда в общепринятом эконо-

номическом смысле рассчитываться не должна (творческий труд) [4, с. 30–31]. Предоставление культурных благ в массе своей относится к двум последним группам, для которых не только трудно идентифицировать конечный результат, но и бессмысленно или не приемлемо оценивать производительность труда по аналогии с материальным производством. По мнению И.В. Соболевой, «нужно выбирать не производительность, а качество результатов труда и его эффективность, понимаемую не как соотношение результатов и затрат (*efficiency*), а как степень достижения цели (*effectiveness*)» [4, с. 38].

Говоря о производительности труда в социально значимых отраслях следует иметь в виду, так называемый, *эффект интерактивности*, в соответствии с которым эффективность (результативность) труда зависит от настроения и/или способностей того человеческого контингента (зрителей, обучающихся, пациентов и т.д.), на который оказывается воздействие со стороны работника социально значимых отраслей [4, с. 38]. Результативность врача зависит от выполнения пациентом всех необходимых предписаний, назначенных ему; послесловие от похода в театр или филармонию, ощущение катарсиса возможно только при наличии внутренней работы над собой; усвоение знаний также возможно только при регулярной самостоятельной работе и т.п. Другими словами, результативность труда в сфере культуры будет возрастать при наличии обратной реакции аудитории от приобщения к культурным ценностям.

Существуют и другие теоретические подходы к обоснованию невозможности повышения производительности труда в социально значимых областях. Так, в сфере культуры особенно остро проявляется так называемая «болезнь издержек» Баумоля<sup>1</sup>, приводящая к опережению расходов учреждений над собственными заработанными доходами. В основе этого недуга лежит *отставание производительности* (не путать с низкой производительностью. – Прим. В.М.) из-за невозможности использования новых технологий, увеличения капиталовложений, повышения квалификации рабочей силы, эффекта экономии на масштабе, которые приводят к росту производительности труда, высвобождению рабочей силы в отраслях экономики, связанных с промышленным производством. В сфере культуры нет альтернативы живому труду, а автоматизация производственного процесса не только нецелесообразна, но и противоестественна.

В связи с объективной невозможностью использования технологических инноваций в не-

<sup>1</sup> См. подробнее: [6; 7].

коммерческом секторе сферы культуры производительность труда в нём существенно отстает от темпов роста производительности труда в экономике. А оплата труда в сфере культуры вынуждена расти под воздействием роста общего уровня цен в экономике. В результате, расходы учреждений культуры растут быстрее, чем собственные заработанные доходы («издержки производства растут быстрее, чем цены на конечный продукт»). По мнению У. Баумоля, «количество труда, необходимого для производства этих услуг, трудно уменьшить» [8]. Поэтому единственная возможность для увеличения производительности труда в сфере культуры заключается в повышении уровня занятых. Чем больше работников будет вовлечено в культурную деятельность, тем выше будет производительность труда в сфере культуры.

Спустя более 50 лет после обнаружения этого недуга У. Баумоль не изменил своих убеждений по поводу «болезни издержек». Но его подход дополнился несколькими концептуальными соображениями [8]. Во-первых, под ростом производительности труда он понимает трудосберегающие изменения в производственном процессе, при котором выпуск продукции в единицу времени заметно увеличивается. Во-вторых, всю экономику он делит на два сегмента в контексте возможностей роста производительности труда: стагнирующий сектор (*stagnant sector*) и прогрессивный сектор (*progressive sector*)<sup>2</sup>. «Болезнь издержек» возникает из-за неравных темпов роста производительности труда в разных секторах экономики. В-третьих, в стагнирующем секторе из-за невозможности применения трудосберегающих технологий из-за высокой трудоемкости производства социально значимых благ будет происходить рост расходов, что соответственно приведёт к повышению стоимости услуг. Последнего бояться не стоит, поскольку растущая производительность труда в целом по экономике будет способствовать увеличению общей покупательной способности общества и соответственно повышению общего уровня жизни (по признанию У. Баумоля, на этот факт обратила его внимание экономист Дж. Робинсон). Поэтому услуги стагнирующего сектора не станут недоступными для общества. «Реальная угроза этому желаемому будущему – глупая государственная политика» [8, р. 182]. Речь идёт о решениях чиновников финансово-экономических ведомств по поводу сокращения расходов на социально значимые отрасли в целях достижения сбалансированности государственного бюджета и под предлогом того, что общество не может себе

такого позволить. Более того, рост стоимости услуг в стагнирующем секторе представляет собой гораздо меньшую опасность для общества, чем повышение доступности товаров и услуг прогрессивного сектора в связи с существенным ростом производительности труда (загрязнение окружающей среды, терроризм и проч.).

В ближайшее время события вряд ли будут развиваться по оптимистическому сценарию. Поэтому в России сфера культуры становится всё более уязвимой в ситуации, когда издержки по-прежнему продолжают расти в связи с особенностями «производственного цикла», а покупательная способность населения снижается (при чисто рыночном подходе). На фоне оптимизации и коммерциализации сети учреждений культуры, проводимыми чиновниками, подобного рода бюджетная политика и производная от неё культурная политика чреватые коллапсом культурной деятельности в целом.

## 2. Оплата труда в сфере культуры

Системное решение на государственном уровне по повышению оплаты труда в социально значимых отраслях, включая сферу культуры, было принято в 2012 г. и было анонсировано в рамках предвыборной кампании на пост Президента РФ В.В. Путина. Впоследствии они получили название «майских указов» Президента РФ. Речь идёт об одиннадцати указах Президента РФ от 07 мая 2012 г. № 596-606, в которых содержалось 218 поручений Правительству РФ на период с 2012 по 2020 гг. в отношении широкого спектра вопросов: по экономической, социальной, демографической и внешней политике России, системе государственного управления, военной службе и модернизации ВПК, обеспечения граждан России доступным жильем и др. Поручение по повышению оплаты труда в сфере культуры содержалось в Указе Президента РФ от 07 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики». Следует отметить, что в отношении сферы культуры не было издано отдельного указа, как это произошло в отношении здравоохранения, образования и науки (см.: Указ Президента РФ от 07 мая 2012 г. № 598 «О совершенствовании государственной политики в сфере здравоохранения»; Указ Президента РФ от 07 мая 2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»).

Квинтэссенция данных инициатив заключалась в том, чтобы «в целях сохранения кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности профессий в бюджетном секторе экономики принять до 1 декабря 2012 г. про-

<sup>2</sup> В работе 1966 г. экономика делилась на два сектора: где растёт производительность труда и где она постоянна (*constant*) [2, р. 167–172].

грамму поэтапного совершенствования системы оплаты труда работников бюджетного сектора экономики, обусловив повышение оплаты труда достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг» (пп. е) п. 1). Согласно 597 Указу Президента РФ Правительству РФ было дано поручение: увеличить к 2018 г. размер реальной заработной платы в 1,4–1,5 раза. Причём средняя заработная плата учителей должна была быть доведена до средней заработной платы в соответствующем регионе уже в 2012 г., а средняя заработная плата воспитателей в детских садах – в 2013 г. В отношении работников учреждений культуры наряду с преподавателями начальных и средних специальных учебных заведений аналогичная мера должна была быть введена в действие только к 2018 г. При этом врачам, преподавателям ВУЗов и научным сотрудникам средняя оплата труда должна была быть повышена к 2018 г. до 200% от средней заработной платы в соответствующем регионе.

Таким образом, при подготовке данного Указа сфера культуры де-юре и де-факто была дискриминирована по отношению с другими социально значимыми отраслями, такими как здравоохранение, наука, высшее образование, по нескольким направлениям. Во-первых, статус работников учреждений культуры в глазах чиновников априори оказался ниже статуса врачей, учёных, преподавателей ВУЗов (были приравнены к преподавателям техникумов, колледжей и училищ). Обращает также на себя внимание стилистика и терминологический аппарат государственного документа, в соответствии с которым для работников учреждений культуры речь шла не о *повышении* средней оплаты труда, а о *доведении* до 100% от средней заработной платы в соответствующем регионе. Во-вторых, размер средней заработной платы работников учреждений культуры был установлен в два раза ниже аналогичного показателя для высшего образования, здравоохранения и науки, что, в свою очередь, свидетельствует о невысоком общественном статусе профессий в сфере культуры. При этом «полный цикл подготовки профессиональных кадров» в сфере культуры, как правило, нисколько не меньше по продолжительности обучения, чем подготовка специалистов для высшего образования, здравоохранения и науки. Речь идёт об уникальной 3-ступенчатой системе подготовки профессиональных кадров для сферы культуры: «детская школа искусств – училище/колледж – ВУЗ». В-третьих, зависимость размера оплаты труда от средней заработной платы в соответствующем регионе ставит в неравные условия работников, имеющих схожую квалификацию и

выполняющих один и тот же вид работ. Так, средняя заработная плата в сфере культуры в целом по России составила в 2022 г. 49254 руб., а в региональном разрезе она варьировалась от 25349 руб. в Респ. Северная Осетия (Алания) до 125002 руб. в Чукотском а.о. (например, в Ульяновской обл. – 29718 руб., Московской обл. – 57745 руб., Краснодарском крае – 35605 руб., Свердловской обл. – 45872 руб.). Ситуация усугубляется тем, что оплата труда также зависит от уровня публичной власти, в ведении которой находится то или иное учреждение культуры: федерального, регионального или муниципального. Так, при средней заработной плате в 49254 руб. в целом по России в организациях культуры федерального ведения она составила 81314 руб., а субъектового и местного ведения – 46072 руб. (2022 г.), т.е. с разницей почти в 1,8 раза. Кроме того, в данном Указе была заложена мина замедленного действия: повышение заработной платы работников бюджетного сектора экономики увязывалось с возможным привлечением на эти цели не менее трети средств, получаемых за счёт реорганизации неэффективных организаций (пп. е) п. 1). Таким образом, рост оплаты труда априори должен был сопровождаться сокращением численности занятых, что нашло своё отражение в так называемой «дорожной карте».

В Рекомендациях Минкультуры России по разработке нормативных правовых актов по реализации мер по поэтапному повышению заработной платы работников учреждений культуры (письмо Минкультуры России от 31 октября 2012 г. № 124-01-39/04-НМ) были указаны следующие нормативные значения повышения оплаты труда: в 2012 г. – 49%, 2013 г. – 53%, 2014 г. – 59%, 2015 г. – 65%, 2016 г. – 74%, 2017 г. – 85%, 2018 г. – 100% (приложение 3), которые были заимствованы из Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы (утв. распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р). А в утверждённой позднее «дорожной карте» в сфере культуры (Об утверждении плана мероприятий «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры» (утв. распоряжением Правительства РФ от 28.12.2012 г. № 2606-р (ред. от 28.04.2015) были утверждены несколько иные пороговые значения повышения оплаты труда («примерные (индикативные) значения»): в 2013 г. – 70,3%, 2014 г. – 70,3%, 2015 г. – 70,3%, 2016 г. – 82,4%, 2017 г. – 100%, 2018 г. – 100%.

При этом дополнительные финансовые ресурсы на повышение оплаты труда работников уч-

реждений культуры должны были быть получены за счёт трёх источников: 1) с учётом возможного привлечения одной трети за счёт реорганизации неэффективных учреждений; 2) за счёт доходов, получаемых от оказания платных услуг; 3) за счёт средств субсидии. Отдельно уточнялось, что «при оценке соотношения заработной платы работников учреждений культуры со средней заработной платой в регионе учитывается вся заработная плата, полученная работником за счёт всех источников» [9].

Следует иметь в виду, что в отсутствии дополнительных бюджетных средств на повышение оплаты труда существуют по меньшей мере две легальные возможности отчитаться о выполнении поставленной задачи, чем не преминули воспользоваться в отдельных организациях бюджет-

ного сектора: 1) сократить численность занятых; 2) изменить нагрузку: перевести работников на меньшую ставку при сохранении того же самого объёма работы (при сокращении ставки с 1,0 до 0,5 автоматически можно отчитаться о повышении средней заработной платы в 2 раза). В данном случае, арифметические манипуляции позволяли рапортовать о «нужном» результате, не дожидаясь 2018 г.

В действительности ситуация выглядит несколько иначе. Рассмотрим динамику изменения средней заработной платы в сфере культуры (приводится по данным ГИВЦ Минкультуры России) и динамику изменений средней заработной платы в целом по экономике (по данным Росстата) за период с 1991 г. (данные по РСФСР) по 2022 г. (таблица 1).

Таблица 1

Динамика средней заработной платы в сфере культуры и соотношение оплаты труда в сфере культуры к оплате труда по экономике в целом, % (1991–2022)

Table 1

Dynamics of Average Wages in the Cultural Sector and the Ratio of Wages in the Cultural Sector to Wages in the Economy as a Whole, % (1991–2022)

Средняя заработная плата	1991	1995	2000	2005	2010	2015	2020	2021	2022
— в сфере культуры (руб.)	0,345	254	1229	4650	11734	25578	41669	44682	49254
— в целом по экономике (руб.)	0,548	472,4	2223	8555	20952	34030	51344	57244	65338
— в сфере культуры в % к средней оплате труда по экономике	63	47	55	54	56	75	81	78	75

Источник: составлено и рассчитано автором по данным ГИВЦ Минкультуры России и Росстата за соответствующие годы.

За рассматриваемый временной диапазон максимальное отставание заработной платы в сфере культуры от средней заработной платы по экономике наблюдалось в 1995 г., составив 47%. В 2012 г. – год принятия «майских указов» – этот показатель достиг отметки в 56%. С 2013 г. последовал рост значений данного показателя: 2013 г. – 58%, 2014 г. – 67%, достигнув максимального значения в 2018 г. – 85%. Таким образом, декларируемое доведение средней заработной платы работников культуры до 100% от средней заработной платы по экономике де-факто выполнено не было, хотя де-юре чиновники отчитались о его выполнении (о тонкостях бюрократических отчётов и расчётов речь пойдет ниже). Более того, после 2018 г. появилась и стала укрепляться тенденция снижения данного показателя: в 2019 г. – до 83%, 2021 г. – до 78%, 2022 г. – до 75%, т.е. значение показателя в 2022 г. вернулось к ситуации 2015 г. Невзирая на эти данные, отраслевое министерство отчитывается о выполнении задачи

по повышению оплаты труда в сфере культуры до 100% по экономике (см. Доклады об основных направлениях и результатах деятельности Министерства культуры РФ за последние годы). Речь идёт об определенной методологии расчёта, которая позволяет выйти на «нужные» значения целевого показателя.

Прежде всего следует иметь в виду, что данные Росстата и ГИВЦ Минкультуры России по оплате труда работников культуры рассчитываются по разным категориям работников. Так, за 2022 г. ГИВЦ Минкультуры России отчитался о средней заработной плате в сфере культуры в размере 49254 рубля (81314 рубля – в организациях федерального ведения; 46072 рубля – в организациях местного ведения, т.е. суммарно по организациям регионального ведения и местного самоуправления). У Росстата несколько иные цифры: средняя заработная плата работников учреждений культуры в размере 51104 рубля (82958 рублей – в организациях федерального ведения; 57735 рублей –

в организациях регионального ведения; 41119 рублей – в муниципальных организациях). Причина такого расхождения заключается в том, что ГИВЦ Минкультуры России рассчитывают среднюю заработную плату в сфере культуры в целом по полному кругу государственных (муниципальных) организаций всех организационно-правовых форм (включая АНО, казенные предприятия и др.), то Росстат – только по организациям, функционирующим в организационно-правовой форме учреждения (автономные, бюджетные, казенные), поскольку он осуществляет мониторинг исполнения «майских указов» в части доведения средней заработной платы до установленного норматива. В 597 Указе Президента РФ данная инициатива касалась «работников учреждений культуры» (в точной формулировке), поэтому все другие организационно-правовые формы организаций куль-

туры не попадают в мониторинг Росстата. Кроме того, в нём не учитываются работники средне-специальных и высших учебных заведений в сфере культуры, поскольку формально они работают в образовательных учреждениях или научные сотрудники научно-исследовательских институтов сферы культуры. Между тем последние учитываются при расчёте средней заработной платы в сфере культуры ГИВЦ Минкультуры России.

Во-вторых, большой разброс значений между уровнем заработной платы в федеральных и муниципальных учреждениях культуры позволяет путём вычисления среднего арифметического выходить на «нужные» нормативные значения. Так, уровень средней заработной платы в федеральных учреждениях культуры в 2022 г. превысил уровень средней заработной платы в муниципальных учреждениях в 1,8 раза (рисунок 1).



Рисунок 1. Средняя заработная плата работников культуры по видам деятельности, % (2022)

Figure 1. Average Wages of Cultural Employees by Type of Activity, % (2022)

Источник: составлено автором по данным ГИВЦ Минкультуры России (2022 г.).

По видам культурной деятельности нормативные значения повышения оплаты труда выполняются только театрами (научные организации отчитываются по другому нормативу (200%) и явно не выходят на заданный уровень). В театрах, музеях, концертных организациях и цирках средняя заработная плата выше уровня средней заработной платы в сфере культуры в целом. В аппарате органов управления сферой культуры субъектов РФ самый низкий уровень оплаты труда ввиду

того, что в эту категорию попадают служащие централизованных бухгалтерий, которые повсеместно распространяются в сфере культуры.

Данные мониторинга Росстата подтверждают, что в муниципальном звене (порядка 85–88% от совокупного количества учреждений культуры) отношение средней заработной платы работников учреждений культуры к средней заработной плате по субъектам РФ ни разу за период с 2013 по 2022 гг. не достигало значения в 100% (таблица 2).

Таблица 2  
Динамика оплаты труда работников учреждений культуры (2013–2022), рубли; %

Table 2

Dynamics of Wages for Employees of Cultural Institutions (2013–2022), Rubles; %

Годы	Средняя заработная плата по субъектам РФ, рублей	Средняя заработная плата работников учреждений культуры, рублей				Отношение средней заработной платы работников учреждений культуры к средней заработной плате по субъектам РФ, %			
		всего	в том числе по формам собственности организаций			всего	в том числе по формам собственности организаций		
			фед.	субъектов РФ	мун.		фед.	субъектов РФ	мун.
2013	29 960	21 072	39 079	27 743	14 177	70,3	130,4	92,6	47,3
2014	32 611	23 879	49 284	28 668	17 811	73,2	151,1	87,9	54,6
2015	30 694	25 485	50 146	30 269	19 247	83,0	163,4	98,6	62,7
2016	32 633	27 080	51 499	32 436	20 184	83,0	157,8	99,4	61,9
2017	34 574	32 466	59 562	37 818	25 330	93,9	172,3	109,4	73,3
2018	37 889	38 971	68 034	44 012	31 341	102,9	179,6	116,2	82,7
2019	39 921	41 878	71 889	47 209	33 613	104,9	180,1	118,3	84,2
2020	42 366	43 014	71 721	48 319	34 699	101,5	169,3	114,1	81,9
2021	45 936	46 197	76 469	52 052	37 092	100,6	166,5	113,3	80,7
2022	50 702	51 104	82 958	57 735	41 119	100,8	163,6	113,9	81,1

\* С 2017 г. – среднемесячный доход от трудовой деятельности;

Источник: составлено автором по данным Росстата по итогам федерального статистического наблюдения в сфере оплаты труда отдельных категорий работников социальной сферы и науки за 2013–2022 гг.

Отношение средней заработной платы работников федеральных учреждений культуры к средней заработной плате по субъектам РФ на протяжении всего рассматриваемого диапазона превышало 100%: 130% – в 2013 г., 180% – в 2019 г., 160% – в 2022 г.; в учреждениях регионального подчинения – с 2017 г., а в муниципальных учреждениях – ни разу. При этом Минкультуры России отчитывается о дополнительной поддержке федеральных учреждений культуры: «В целях оказания государственной поддержки подведомственным федеральным учреждениям культуры на оплату труда и начисления на выплаты по оплате труда, имея ввиду сохранение в 2022 году установленных Указом № 597 целевых значений соотношения средней заработной платы работников учреждений культуры, из резервного фонда Правительства РФ по распоряжению Правительства РФ от 26.10.2022 г. №3173-р были выделены бюджетные ассигнования в сумме 2,97 млрд. рублей» [10, с. 172].

Отношение средней заработной платы работников муниципальных учреждений культуры к средней заработной плате по субъектам РФ достигло максимального значения в 2019 г. –

84,2%, а по итогам 2022 г. снизилось до 81,1%. На этот факт неоднократно обращала внимание Счётная палата РФ. Так, в своем Заключении о результатах внешней проверки исполнения Федерального закона «О федеральном бюджете на 2022 год и на плановый период 2023 и 2024 годов» и бюджетной отчётности об исполнении федерального бюджета за 2022 год» в Министерстве культуры РФ было подчёркнуто, что «основной вклад в достижение целевого показателя вносят федеральные учреждения культуры, значительно перевыполняющие целевые значения, в то время как по муниципальным учреждениям культуры данный показатель так и не был достигнут. Дифференциация заработной платы работников федеральных и муниципальных учреждений культуры, связанная в том числе с отсутствием утвержденных требований к системе оплаты труда работников в сфере культуры, формирует риски оттока из муниципальных учреждений культуры квалифицированных кадров» [11, с. 18]. Фактически, «майские указы» для работников муниципального звена сферы культуры выполнены не были (в 2018 г. – 82,7%).

Следует иметь в виду, что после 2018 г. (формально «майские указы» Президента РФ были рассчитаны на период с 2012 по 2018 гг.) Правительством РФ было принято решение пролонгировать инициативу, связанную с оплатой труда: регионам было дано указание удерживать достигнутый уровень соотношения оплаты труда работников бюджетной сферы по сравнению со средней заработной платой по экономике. Минтруд России ведёт мониторинг выполнения «майских указов» по 1020 региональным показателям (12 категорий бюджетников в 85 регионах). По методологии Минтруда России, цель считается достигнутой, если отклонение от целевого значения по заработной плате составляет не более 5%<sup>3</sup>.

По данным мониторинга Росстата за 2022 г. из 85 субъектов РФ 16 регионов отчитались о достижении или превышении 100% при соотношении средней заработной платы работников муниципальных учреждений культуры к средней заработной плате в соответствующем регионе (Владимирская обл., Московская обл., Вологодская обл., Ленинградская обл., Псковская обл., Астраханская обл., Волгоградская обл., Ростовская обл., Респ. Дагестан, Респ. Ингушетия, Чеченская Респ., Ставропольский край, Пензенская обл., Саратовская обл., Ямало-Ненецкий а.о., Алтайский край). Ещё в 28 субъектах РФ указанное соотношение попало в диапазон отклонения от целевого значения не более 5%.

В этой связи представляется важным проводить мониторинг уровня средней заработной платы в самых уязвимых учреждениях, так называемого, низового звена культуры: общедоступных библиотеках, культурно-досуговых учреждениях и детских школах искусств.

Отношение средней заработной платы работников федеральных и региональных учреждений культуры к средней заработной плате по субъектам РФ после 2019 г. стало уменьшаться. Во многом это обусловлено введением Минфином России ограничения на превышение нормативного значения. В своих Методических рекомендациях по разработке и реализации Программы оптимизации расходов бюджета субъекта Российской Федерации (от 26.02.2018 г.) в рамках решения задачи «Оптимизация расходов на содержание бюджетной сети, а также численности работников бюджетной сферы» финансовое ведомство настойчиво рекомендовало региональным властям осуществлять «мониторинг

непревышения значений целевых показателей заработной платы, установленных в региональных планах мероприятий («дорожных картах») изменений в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности образования и науки, культуры, здравоохранения и социального обслуживания населения» (п. 7.2, пп. а). Наряду с жёсткой рекомендацией о необходимости повышения доходов от внебюджетной деятельности (п. 7.2, пп. в) и расширении перечня платных услуг (п. 7.2, пп. п), непревышение установленного норматива для сферы культуры (соотношение средней заработной платы работников учреждений культуры к средней заработной плате по экономике в размере 100%) можно трактовать как сдерживание роста бюджетной составляющей заработной платы и увеличение доли её внебюджетной части. Следует отметить, что данные требования распространяются только на региональное и муниципальное звено учреждений культуры.

### 3. Занятость в сфере культуры

Некоммерческий сегмент сферы культуры России представлен преимущественно государственными (муниципальными) организациями, функционирующими в организационно-правовой форме учреждения (автономные, бюджетные, казенные). По данным Минфина России, в 2021 г. функционировало 92365 учреждений культуры, подведомственных Минкультуры России, органам государственной власти субъектов РФ, органам местного самоуправления, а также отдельным министерствам и ведомствам (например, Минобороны России, Минобрнауки России, Минпросвещения России и др.)<sup>4</sup>.

Следует отметить, что численность занятых в сфере культуры непрерывно росла на протяжении 1990–2012 гг., невзирая на тяжелейший социально-экономический кризис, охвативший Россию в середине 90-х годов XX в. и который негативно отразился на функционировании социально значимых отраслей, включая сферу культуры (данные за 1990 г. – по РСФСР). Поэтому парадоксально, что год принятия «майских указов» Президента РФ, анонсировавших совершенствование государственной политики в социально значимых отраслях – 2012 г. – стал поворотной точкой в изменении многолетней динамики роста численности занятых в сфере культуры, после которого запустился нисходящий тренд (рисунок 2).

<sup>3</sup> Счётная палата считает, что исполнение майских указов нужно изучать по каждому бюджетнику // tass.ru: [сайт]. URL: <https://tass.ru/ekonomika/10703891> (дата обращения: 20.10.2023).

<sup>4</sup> Далее в статье данные по численности занятых приводятся по государственным (муниципальным) учреждениям культуры, входящим в систему Минкультуры России.

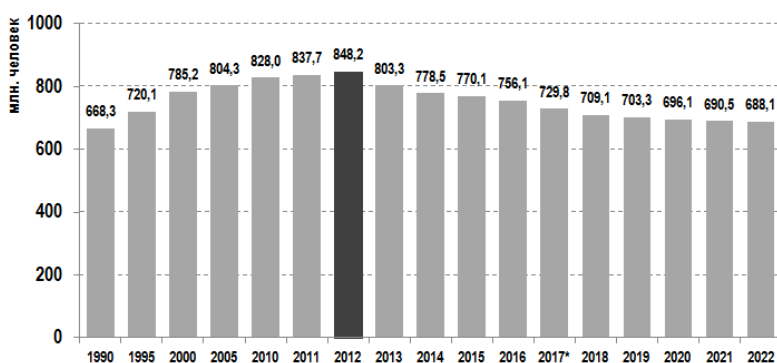


Рисунок 2. Динамика численности занятых в сфере культуры (1990–2022 гг.), тыс. чел.

Figure 2. Dynamics of the Number of Employees in the Cultural Sector (1990–2022), Thousand People

*Источник: составлено автором по данным ГИВЦ Минкультуры России за соответствующие годы.*

Так, с 1990 по 2012 гг. численность занятых в сфере культуры увеличилась с 668 тыс. до 848 тысяч человек, т.е. на 180 тысяч человек или в 1,3 раза за чуть более 20 лет. В 2022 г. этот показатель достиг значения в 688 тысяч человек, практически достигнув уровня 30-летней давности (668 тыс. человек в 1990 г.). Другими словами, за десять лет с 2013 по 2022 г. численность занятых в сфере культуры сократилась на 160 тысяч человек или на одну пятую от уровня 2012 г. Этот нисходящий тренд полностью связан с бюджетным реформированием, одной из целей которого наряду с повышением оплаты труда и эффективности функционирования организаций заявлялась необходимость сокращения численности занятых. В уже упоминавшихся выше Методических рекомендациях по разработке и реализации Программы оптимизации расходов бюджета субъекта Российской Федерации (от 26.02.2018 г.) в рамках решения задачи «Оптимизация расходов на содержание

бюджетной сети, а также численности работников бюджетной сферы» Минфин России указал на необходимость «соблюдения показателей оптимизации численности работников отдельных категорий бюджетной сферы в соответствии с утвержденными «дорожными картами» (п. 7.2, пп. б)).

В результате оптимизации численности занятых в сфере культуры показатель численности работников в сфере культуры в расчёте на 1000 занятых в экономике в 2022 г. вернулся к значению середины 90-х гг. прошлого века (рисунок 3). В настоящее время только 1 человек из 100 человек занятых в экономике выбирает профессию в сфере культуры.

Аналогичная ситуация наблюдается и с показателем численности работников в сфере культуры в расчёте на 1000 жителей: 5 человек из 1000 жителей работают в сфере культуры. Значение данного показателя в 2022 г. почти вернулось к уровню 1995 г.

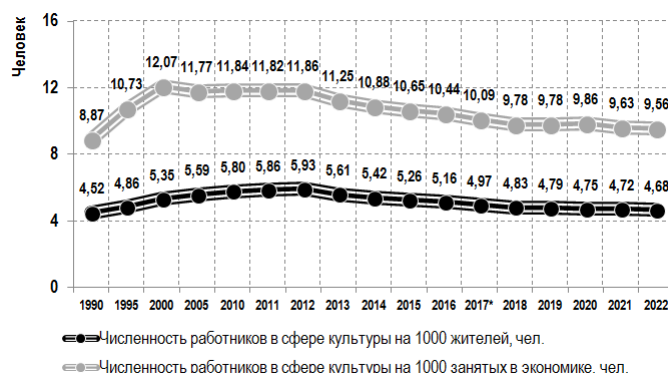


Рисунок 3. Динамика численности работников в сфере культуры в расчёте на 1000 жителей и на 1000 занятых в экономике (1990–2022 гг.), чел.

Figure 3. Dynamics of the Number of Employees in the Cultural Sector per 1000 Inhabitants and per 1000 Employed in the Economy (1990–2022), People

*Источник: рассчитано автором по данным ГИВЦ Минкультуры России и Росстата за соответствующие годы.*

Распределение численности работников в сфере культуры по видам деятельности демонстрирует три типа учреждений культуры, на которые приходится 60% от совокупной

численности работников в сфере культуры: общедоступные библиотеки, детские школы искусств и культурно-досуговые учреждения (рисунок 4).

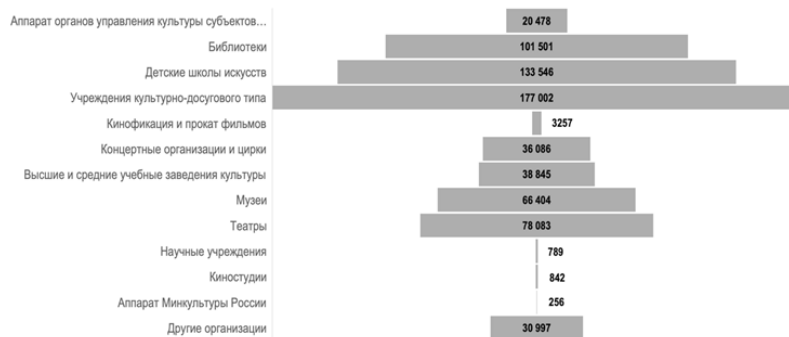


Рисунок 4. Распределение численности работников сферы культуры по видам деятельности, человек (2022)

Figure 4. Distribution of the Number of Cultural Employees by Type of Activity, People (2022)

Источник: составлено автором по данным ГИВЦ Минкультуры России за 2022 г.

Вместе с проблематикой оплаты труда в сфере культуры, получается, что 60% от совокупной численности работников культуры получают самую низкую заработную плату, поскольку подавляющее количество общедоступных библиотек, культурно-досуговых учреждений и детских школ искусств относится к муниципальному звену. Преимущественно именно для этих самых уязвимых категорий работников учреждений культуры «майские указы» выполнены не были. Поэтому ни о каком повышении престижа профессий в сфере культуры говорить пока не приходится.

**Заключение**

В завершении следует отметить, что если государственная политика – в большей степени про управленческие решения, приводящие к гармонизации общественных отношений, чем про деньги, то необходим кардинальный пересмотр подходов к обязательствам государства в сфере культуры как, впрочем, и во всех социально значимых отраслях. Этот вопрос приобретает особую актуальность в условиях социально-экономического неблагополучия, когда, с одной стороны, покупательная способность населения падает, а значит сфера культуры не сможет рассчитывать на рост внебюджетных доходов от предоставления культурных благ; с другой стороны, из-за санкций и иных вызовов внутреннего и внешнего характера бизнес функционирует на грани выживания, а значит благотворительная и спонсорская поддержка культуры будет отложена до лучших времён. Такие новые механизмы поддержки как фонды целевого капитала, появившиеся в последние 10-15 лет в сфере культуры, но не получившие

широкого распространения, требуют развитого финансового рынка, поэтому в ближайшее время будут вынуждены функционировать в режиме консервации.

В этой связи необходим пересмотр итогов бюджетной реформы в сфере культуры с их критическим разбором и сменой курса. Оценка эффективности деятельности учреждений культуры на основе бизнес-подхода в корне не верна, потому что уравнивает между собой частные коммерческие и государственные (муниципальные) некоммерческие организации, которые создаются и функционируют, руководствуясь совершенно разными целевыми установками.

Оценка производительности труда работников учреждений культуры на основе натуральных показателей типа количества посетителей в расчёте на одного работника не корректна по своей сути. В сфере культуры не работают оценки производительности труда, общепринятые в экономическом понимании. Безапелляционное сокращение численности занятых в сфере культуры не имеет ничего общего с декларируемым повышением производительности труда. Выполнение «майских указов» по повышению оплаты труда легло в русло проводимого бюджетного реформирования: за десять лет с 2013 по 2022 г. численность занятых в сфере культуры сократилась на 160 тысяч человек или на одну пятую от уровня 2012 г. Беспрецедентное сокращение численности занятых в сфере культуры вылилось в массовое уничтожение муниципального звена культуры – основных очагов культуры на местах: общедоступных библиотек, культурно-досуговых учреждений и детских школ искусств. Для

повышения производительности труда в сфере культуры необходимо не сокращение численности, а напротив, наращивание трудовых ресурсов, поскольку культурная деятельность трудоемка по своему «технологическому процессу» и не приемлет замены человека цифровым аналогом.

Общественный статус профессии в сфере культуры оказался ниже профессий врача, научного работника, педагога высшей школы, поскольку на государственном уровне посчитали, что оплату труда нужно довести до 100% от средней заработной платы по экономике несмотря на то, что полный цикл профессиональной подготовки в сфере культуры ничуть не меньше, чем в указанных выше областях. Для работников муниципального звена учреждений культуры «майские указы» в этой части не были выполнены, включая 2022 г. Но методология расчёта целевого показателя построена таким образом, что основной вклад в его достижение вносят федеральные учреждения культуры, которые с лихвой перекрыывают невыполнение данного показателя у му-

ниципальных учреждений культуры. Ситуация усугубляется дифференциацией оплаты труда в региональном разрезе: страна одна, но за один и тот же функционал работники культуры получают разную заработную плату в различных регионах России. В этой связи необходимо ставить вопрос о выравнивании уровня заработной платы в целом по стране.

В результате, спустя тридцать лет рыночных преобразований в России проблема оплаты труда и занятости в сфере культуры по-прежнему не решена. Во многом это обусловлено изначально заложенным противоречием между целью и средствами при разработке и реализации государственной политики: повысить оплату труда работников культуры путём коммерциализации и оптимизации учреждений культуры, а также сокращения численности занятых. Результат был предсказуем, потому что «цели и средства неразделимы; фактически цели заложены в средствах. Ни одна достойная цель не может быть реально достигнута с помощью недостойных средств» [12, с. 11].

## Список литературы

1. Славинская О.А. Концепция оплаты творческого труда и государственный патернализм [Текст]: Научный доклад. М.: Институт экономики РАН, 2022.
2. Baumol W., Bowen W. Performing Arts: the Economic Dilemma. A study of Problems common to Theater, Opera, Music and Dance. New York: The Twentieth Century Fund, 1966. 582 p.
3. Доклад «Об основных направлениях повышения эффективности расходов федерального бюджета». М.: Министерство финансов РФ, 2015.
4. Резервы повышения производительности труда в бюджетной сфере (по материалам научно-методического семинара Аналитического управления) // Аналитический вестник Совета Федерации Федерального Собрания РФ. 2014. № 17(535). 73 с. URL: <http://www.council.gov.ru/media/files/41d4e86676f430620d3b.pdf> (дата обращения: 20.10.2023).
5. Реформа учреждений бюджетной сферы: предварительные итоги и новые вызовы / А.Г. Бирюков, Д.А. Домбровский, Е.Е. Комаровская [и др.]; под ред. А.М. Лаврова, О.К. Ястребовой. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2017. 99 с. ISBN 978-5-7598-1594-5
6. Музыкачук В.Ю. Государственная поддержка культуры: ресурсы, механизмы, институты. М., СПб.: Нестор-История, 2013. 280 с. ISBN 978-5-4469-0022-0
7. Музыкачук В.Ю. Провалы государства в сфере культуры [Текст]: Научный доклад. М.: Институт экономики РАН, 2019. 58 с.
8. Baumol W. The cost disease: Why computers get cheaper and health care doesn't. New Haven & London: Yale University Press\*, 2012. 249 с. ISBN: 978-0-300-17928-6
9. Рекомендации Министерства культуры России по разработке нормативных правовых актов по реализации мер по поэтапному повышению заработной платы работников учреждений культуры: письмо Министерства культуры России от 31 октября 2012 г. № 124-01-39/04-НМ.
10. Доклад «Об основных направлениях и результатах деятельности Министерства культуры РФ в 2022 год и задачах на 2023 год». М.: Министерство культуры РФ, 2023.
11. Заключение Счётной палаты Российской Федерации о результатах внешней проверки исполнения Федерального закона «О федеральном бюджете на 2022 год и на плановый период 2023 и 2024 годов» и бюджетной отчётности об исполнении федерального бюджета за 2022 год» в Министерстве культуры Российской Федерации. М.: Счётная палата РФ, 2023.
12. Паттакос А. Пленники собственных мыслей: смысл жизни и работы по Виктору Франклу. Альпина Паблишер, 2009. 160 с. ISBN 5-222-06950-8

## Информация об авторе:

**Валентина Юрьевна Музыкачук** – доктор экономических наук, доцент, заместитель директора по научной работе, Институт экономики РАН; главный научный сотрудник, Государственный институт искусствознания, Москва, Россия (e-mail: [vm-instecon@yandex.ru](mailto:vm-instecon@yandex.ru)) (РИНЦ Author ID: 389202) (ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-7902-7228>) (ScopusID: 57208688015) Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Статья поступила в редакцию 20.08.2023; одобрена после рецензирования 26.10.2023; принята к публикации 01.12.2023.

References

1. Slavinskaya O.A. Kontsepsiya oplaty tvorcheskogo truda i gosudarstvennyi paternalism. Moscow: Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences; 2022. Scientific report. (In Russ.)
2. Baumol W., Bowen W. Performing Arts: the Economic Dilemma. A study of Problems common to Theater, Opera, Music and Dance. New York: The Twentieth Century Fund; 1966. 582 p.
3. Report «Ob osnovnykh napravleniyakh povysheniya ehffektivnosti raskhodov federal'nogo byudzheta». Moscow: Ministry of Finance of the Russian Federation; 2015. (In Russ.)
4. Rezervy povysheniya proizvoditel'nosti truda v byudzhetnoi sfere (po materialam nauchno-metodicheskogo seminarana Analiticheskogo upravleniya). *Analiticheskii vestnik Soveta Federatsii Federal'nogo Sobraniya RF*. 2014;(17(535)):73. <http://www.council.gov.ru/media/files/41d4e86676f430620d3b.pdf> (accessed: 20.10.2023). (In Russ.)
5. Biryukov A.G., Dombrovskii D.A., Komarovskaya E. E., et al. Reforma uchrezhdeniĭ byudzhetnoi sfery: predvaritel'nye itogi novye vyzovy. Moscow: Publishing house of the Higher School of Economics; 2017. 99 p. ISBN 978-5-7598-1594-5 (In Russ.)
6. Muzychuk V.Yu. Gosudarstvennaya podderzhka kul'tury: resursy, mekhanizmy instituty Moscow St. Petersburg: Nestor-Istoriya; 2013. 280 p. ISBN: 978-5-4469-0022-0 (In Russ.)
7. Muzychuk V.Yu. Provaly gosudarstva v sfere kul'tury. Moscow: Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences; 2019. Scientific report. (In Russ.)
8. Baumol W. The cost disease: Why computers get cheaper and health care doesn't. *New Haven & London: Yale University Press*;\*\* 2012. 249 p. ISBN 978-0-300-17928-6
9. Letter of the Ministry of Culture of Russia dated October 31, 2012 No. 124-01-39/04-NM. Rekomendatsii Ministerstva kul'tury Rossii po razrabotke normativnykh pravovykh aktov po realizatsii mer po poehtapnomu povysheniyu zarabotnoi platy rabotnikov uchrezhdenii kul'tury. (In Russ.)
10. Ob osnovnykh napravleniyakh i rezul'tatakh deyatel'nosti Ministerstva kul'tury Rossiiskoi Federatsiiv 2022 god i zadachakh na 2023 god. Ministry of Culture of the Russian Federation; 2023. Report. (In Russ.)
11. Conclusion of the Accounts Chamber of the Russian Federation on the results of an external audit of the implementation of the Federal Law O federal'nom byudzhete na 2022 god i na planovyi period 2023 i 2024 godov and budget reporting on the execution of the federal budget for 2022 in the Ministry of Culture of the Russian Federation. Moscow: Accounts Chamber of the Russian Federation; 2023. (In Russ.)
12. Pattakos A. Plenniki sobstvennykh myslei: smysl zhizni i raboty po Viktoru Franklu. Moscow: Al'pina Pablisher; 2009. 160 p.(In Russ.) ISBN 5-222-06950-8

**Information about the author:**

**Valentina Yu. Muzychuk** – Doctor of Economics, Associate Professor; Deputy Director for Science, Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences; Chief Researcher, State Institute for Art Studies, Moscow, Russia (e-mail: vm-instecon @yandex.ru) (РИНЦ Author ID: 633023) (ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-7902-7228>) (ScopusID: 57208688015) The author declares no conflict of interest.

The article was submitted 20.08.2023; approved after reviewing 26.10.2023; accepted for publication 01.12.2023

\*\*Йельский университет (США) признан нежелательной организацией в России