

Praca w „małej gastronomii” z perspektywy zatrudnionych w Warszawie i Wiedniu. Studium przypadku

Weronika Blanka Adamkiewicz 
Humboldt-Universität zu Berlin

Justyna Zielińska 
Akademia Pedagogiki Specjalnej w Warszawie

<https://doi.org/10.18778/1733-8069.20.2.09>

Słowa kluczowe: praca, branża gastronomiczna, elastyczność, prekaryzacja, koronawirus

Abstrakt: Celem artykułu jest przedstawienie organizacji i warunków pracy w „małej gastronomii”, skupiając się na prekaryzacji pracy oraz jej cielesnym doświadczaniu przez pracownice/pracowników. Artykuł powstał na podstawie studium przypadku dwóch małych pod względem zatrudnionych osób, prywatnie zarządzanych lokali znajdujących się w Warszawie i Wiedniu. Jakościowe badania terenowe zostały przeprowadzone w 2022 i 2023 roku. Jak z nich wynika, praca w „małej gastronomii” cechuje się dużą elastycznością oraz prekaryzacją pracy, jednak oznaczają one co innego dla zatrudnionych w Warszawie niż w Wiedniu. Ponadto zarobkowanie w gastronomii okazuje się pracą spełniającą ważne potrzeby i wartości postfordystycznych pracownic/pracowników. W artykule przeanalizowano także wpływ pandemii koronawirusa na doświadczenia osób zatrudnionych w badanych lokalach.

Weronika Blanka Adamkiewicz

Absolwentka Wydziału Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego w ramach Kolegium Międzydziedzinowych Indywidualnych Studiów Humanistycznych i Społecznych. Obecnie studiuje nauki społeczne na Uniwersytecie Humboldtów w Berlinie. Jej zainteresowania naukowe dotyczą socjologii pracy, nierówności społecznych i polityk kultury wizualnej.

e-mail: weronika.blanka.adamkiewicz@student.hu-berlin.de



© by the author, licensee University of Lodz, Poland
This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license
CC-BY-NC-ND 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>)

Justyna Zielińska

Adiunktka w Instytucie Filozofii i Socjologii Akademii Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej w Warszawie. Jej zainteresowania naukowe dotyczą socjologii pracy i organizacji, nierówności społecznych oraz socjologii zmiany społecznej.

e-mail: zzielinska@aps.edu.pl

Wprowadzenie

Lokale gastronomiczne, takie jak restauracje, bary, a także kawiarnie i puby, stanowią nieodłączny element nowoczesnych miast. Pełnią one wiele funkcji: zaspokajają potrzeby konsumpcyjne, są miejscem towarzyskich i służbowych spotkań oraz strefą wypoczynku i pracy. Jednak branża gastronomiczna rzadko kiedy jest poddawana badaniom antropologicznym czy socjologicznym. Gastronomia jest badawczo interesująca, ponieważ skupia kwestie charakterystyczne dla współczesnych stosunków pracy, takie jak: zarobkowanie w sektorze usługowym, wykonywanie pracy emocjonalnej, problematykę uelastycznienia i prekaryzacji, a także wpływ nowoczesnych technologii na proces pracy. Nasza badawcza ciekawość jest pogłębiona doświadczeniem pracy w branży gastronomicznej. Doświadczenia te skupiają się na jej specyficznym wycinku. Obie pracowałyśmy w małych, rodzinie prowadzonych restauracjach i kawiarniach, nienależących do żadnych sieci. Pracowałyśmy w takich zakładach zarówno w Polsce, jak i za granicą (w Stanach Zjednoczonych i Austrii). Obserwowanie od wewnątrz „małej gastronomii” na przestrzeni lat sprawiło, że postanowiłyśmy zbadać zatrudnione w niej osoby, często pomijane w badaniach społecznych.

Należy podkreślić, że branża gastronomiczna jest wewnętrznie zróżnicowana, zarówno pod względem typów lokali (stołówki, różnego rodzaju restauracje, bary, kawiarnie, cukiernie, puby itd.), jak i jedzenia (kuchnie narodowe, lokalne, *fusion*, wegetariańskie itd.), zasobów finansowych właścicieli oraz wielkości (mikro, małe, średnie i duże, tj. globalne przedsiębiorstwa typu McDonalds), sprofilowania na różnego rodzaju klientach (np. tanie i drogie restauracje) czy modelu prowadzenia firmy (niezależni właściciele lokali gastronomicznych, dyrektorzy i menedżerowie w średnich i dużych sieciach gastronomicznych) (np. Zagórska, 2023). To zróżnicowanie znacząco wpływa na typ poszukiwanych przez pracodawców pracownic i pracowników¹, na przykład pracownic i pracowników kluczowych, mających odpowiednie kwalifikacje i doświadczenie oraz pracownic i pracowników peryferyjnych, których można szybko przeszkolić do pracy (Atkinson, 1984). Ponadto zróżnicowanie wpływa na warunki zatrudnienia oraz na kulturę organizacyjną w poszczególnych segmentach branży. Dla ilustracji dwoma skrajnymi przypadkami byłyby restauracje typu McDonalds i szczególnie interesujące nas w tym artykule lokale należące do małej gastronomii, prowadzone przez niezależnych właścicieli. W tych pierwszych praca jest mocno zestandaryzowana, poddana procedurom i ścisłemu nadzorowi, ale istnieją w niej ścieżki awansu, a osoby pracujące otrzymują umowę o pracę (np. Gould, 2010). Te drugie charakteryzują się

1 Gastronomia jest branżą sfeminizowaną, a w prezentowanym przez nas badaniu wzięły udział zarówno kobiety, jak i mężczyźni. Dlatego pisząc o osobach pracujących w gastronomii, używamy zarówno formy żeńskiej, jak i męskiej.

elastyczną organizacją pracy i mniej systematycznym nadzorem, ale też prekaryzacją pracy, polegającą na zatrudnianiu pracownic i pracowników na umowach cywilnoprawnych lub bez umowy (tj. „na czarno”) (Zielińska, 2015; Państwowa Inspekcja Pracy, 2020: 123–125; UN Global Contact Network Poland, 2023: 94–98).

Celem niniejszego artykułu jest przedstawienie specyfiki pracy w małej gastronomii, czyli w lokalach zatrudniających do 49 osób, prowadzonych przez niezależnych właścicieli, którzy często są ze sobą blisko związani (np. zarządzanie restauracją przez małżeństwo), poprzez analizę porównawczą doświadczeń osób zatrudnionych w dwóch podobnych pod względem funkcjonowania lokalach w Warszawie i w Wiedniu. Prezentujemy czynniki wskazujące na zniuansowane sprekaryzowanie pracy i towarzyszące jej doświadczenia oraz motywacje ludzi do zatrudniania się w gastronomii.

Polska i Austria charakteryzują się odmiennymi rynkami pracy, różniącymi się kosztami pracy, w tym wynagrodzeniami. W Austrii są one na relatywnie wysokim poziomie (tj. 39 euro za godzinę pracy w 2022 r.), a w Polsce należą do jednych z najniższych w UE (tj. 12 euro za godzinę pracy w 2022 r.) (Eurostat, 2023a). Polski rynek pracy cechuje się też elastycznością zatrudnienia w znaczeniu liberalizacji prawa pracy i wyraźnej tendencji do zatrudniania osób na umowy na czas określony, w tym umowy cywilnoprawne. W 2018 roku w Polsce na umowach na czas określony była zatrudniona prawie jedna czwarta (24%) wszystkich pracownic i pracowników (Eurostat, 2019). W Austrii ten odsetek wyniósł ponad dwukrotnie mniej (9%). Wraz ze spadkiem bezrobocia i wzrostem siły przetargowej pracujących zaczął też zmniejszać się odsetek osób zatrudnionych na czas określony. W Austrii w ciągu pięciu lat spadł on nieznacznie, tj. o 0,3% (wyniósł 9% w 2022 r.), a w Polsce aż o prawie jedną dziesiątą (do 15% w 2022 r.) (Eurostat, 2023b).

W Polsce współczesna gastronomia zaczęła dynamicznie rozwijać się wraz ze zmianą systemu społeczno-gospodarczego od lat dziewięćdziesiątych XX w. Obecnie należy ona prawie w całości do sektora prywatnego. W ciągu ostatniej dekady liczba takich placówek jak restauracje, bary, stołówki, punkty gastronomiczne na ogół rosła (od 70 483 w 2010 r. do 72 355 w 2019 r.) (Główny Urząd Statystyczny, 2021: 191). Wyjątkiem był rok 2020, w którym wyraźnie spadła (do 64 449), co miało związek z lockdownami podczas pandemii koronawirusa (Główny Urząd Statystyczny, 2022: 195). Jednak w kolejnym roku znów można było zaobserwować tendencję wzrostową, liczba placówek zwiększyła się do 69 581 (Główny Urząd Statystyczny, 2022: 195). Warto odnotować, że pomimo ponad dwukrotnego wzrostu dochodów z działalności gastronomicznej w ciągu dekady koszty pracy w zakwaterowaniu i gastronomii są najniższe w porównaniu do innych branż (Główny Urząd Statystyczny, 2022: 132, 192).

W Austrii liczba lokali gastronomicznych w 2019 roku wynosiła nieco ponad 41 000 (WKO, 2023). Pandemia nie spowodowała znaczącego zmniejszenia liczby działających lokali, pod koniec 2020 roku było ich 40 883, a już dwa lata później branża odbudowała się po tym nieznacznym spadku. Pomimo braku znaczących zmian w liczbie funkcjonujących w czasie pandemii lokali dość istotnie zmalała liczba zatrudnionych w austriackiej gastronomii. W 2020 roku liczba wakatów w tej branży

wynosiła 96 983. To o ponad 20 000 mniej niż w roku poprzedzającym pandemię i tym samym najmniej na przestrzeni ostatnich 10 lat (WKO, 2021). Można przyjąć, że osoby zatrudnione w gastronomii znacznie silniej odczuły skutki covidowych restrykcji niż ich pracodawcy. Liczne ograniczenia w funkcjonowaniu lokali często oznaczały w ich przypadku utratę pracy.

W badaniach branżowych zwraca się uwagę na problem braku pracownic i pracowników w branży hotelarsko-gastronomicznej po pandemii koronawirusa w krajach europejskich. W Polsce jest on szacowany na 55 000–60 000 osób, a w Austrii na 30 000 (Hortec Hospitality Europe, 2022: 2).

Artykuł powstał na podstawie jakościowych badań terenowych przeprowadzonych w Polsce i w Wiedniu w 2022 r., czyli w okresie postpandemicznym². Zgromadzone podczas ośmiu indywidualnych wywiadów pogłębionych dane zostały w trakcie analizy uzupełnione o autoetnograficzne wątki dotyczące pracy w gastronomii, zebrane podczas wywiadu duoetnograficznego, w którym uczestniczyły autorki tego artykułu.

Badanie ma charakter eksploracyjny, jego najważniejszym walorem jest dwupoziomowy aspekt porównawczy. Porównujemy pracę w gastronomii w lokalach funkcjonujących w geograficznie bliskich, ale gospodarczo, społecznie i kulturowo odległych od siebie kontekstach – w Warszawie i w Wiedniu. Drugi poziom porównania polega na zestawieniu ze sobą obiektywnych i subiektywnych czynników dotyczących pracy w gastronomii, jakie pojawiły się w opowieściach rozmówczyń i rozmówców. Wśród tych obiektywnych interesowały nas kwestie dotyczące organizacji pracy, obowiązków pracowniczych i wynagrodzeń, a wśród subiektywnych związane z cielesnymi sposobami doświadczania pracy w gastronomii.

Prekaryzacja i ucieleśnienie pracy

Pojęcia prekariatu, prekaryjności i prekaryzacji pracy zaczęły być popularne w naukach społecznych ponad dwie dekady temu jako kategoria analityczna pomocna w zrozumieniu zjawisk związanych z deregulacją pracy w czasach neoliberalnego kapitalizmu. Są one stosowane do badania sytuacji zróżnicowanych grup społecznych i zawodowych, takich jak młode pokolenie rozpoczynające kariery zawodowe (np. Kiersztyn, 2015; Mrozowicki, Czarzasty, 2020), imigranci (np. Hardy, 2015), pracownicy nauki (np. Mortenko, 2012; Thorkelson, 2016), pracownicy trzeciego sektora (Pałęcka, Płucienniczak, 2020) czy pracownicy sektora kreatywnego (np. McRobbie, 1998; Kowalczyk, 2021). Alicja Pałęcka i Piotr P. Płucienniczak przedstawiają prekaryzację jako dynamiczne i dialektyczne zjawisko, „w obrębie którego stykają się i wzajemnie na siebie wpływają przemiany na rynku pracy, indywidualny lęk i doświadczenie utraty oraz działania organizacji pracowniczych” (Pałęcka,

2 Przeprowadzone badania były podstawą do napisania pracy licencjackiej przez jedną z autorek artykułu (Weronikę Blanę Adamkiewicz) pt. *Dyskretny urok prekariatu – studium porównawcze pracowników gastronomii w Warszawie i Wiedniu*, pod kierunkiem dr hab. Joanny Wawrzyniak, prof. UW, obronionej w 2022 roku na Wydziale Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego.

Płucienniczak, 2017: 82). Autorzy ci wyróżniają trzy poziomy analizy socjologicznej prekaryjności: makro, mezo i mikro. Poziom makro dotyczy obiektywnych wskaźników, takich jak rodzaj umowy, czas pracy, zarobki i inne świadczenia pracownicze i pozapracownicze, co umożliwia międzykrajowe porównania (Pałęcka, Płucienniczak, 2017: 71–75). Poziom mezo dotyczy mobilizacji, a kategoria prekaryjności jest wykorzystywana przez ruchy społeczne do aktywizowania różnych grup społecznych i zawodowych w celu poprawy ich sytuacji (Pałęcka, Płucienniczak, 2017: 75–78). Z kolei poziom mikro odnosi się do indywidualnych doświadczeń i odczuć ludzi związanych z prekaryjnością, takich jak niestabilność, niepewność i lęk (Pałęcka, Płucienniczak, 2017: 78–81). Adam Mrozowicki i współautorzy zaznaczają, że osoby pracujące doświadczające prekaryjnego zatrudnienia mogą, ale nie muszą uważać je za problematyczne (Mrozowicki i in., 2020: 32). Potwierdzają to badania Justyny Zielińskiej prowadzone wśród młodych osób zatrudnionych w gastronomii, które mają poczucie wolności, wynikające między innymi z ich zatrudnienia na umowach cywilnoprawnych (Zielińska, 2012: 50–56). Zwraca to uwagę na prekaryzację jako mającą wymiar obiektywny oraz subiektywny, co odpowiadałoby wyróżnionym przez Pałęcką i Płucienniczaka poziomom makro i mikro. Mrozowicki i współautorzy (2020: 26–32) zaznaczają, że wymiar obiektywny prekaryzacji wiąże się z niskimi i nieregularnymi pensjami, większą niepewnością pracy związaną z zatrudnieniem na czas określony, niskim poziomem zabezpieczeń społecznych oraz ograniczoną reprezentacją interesów zbiorowych. Z kolei wymiar subiektywny odnosi się do poczucia niepewności zatrudnienia (Mrozowicki i in., 2020: 26). Autorzy i autorki podkreślają, że prekaryjność jest pojęciem relacyjnym i stopniowalnym, gdyż odnosi się ono do określonej wizji zatrudnienia uznawanego za standardowe w danym społeczeństwie, a dana praca może być mniej lub bardziej prekaryjna (Mrozowicki i in., 2020: 32).

Praca w gastronomii mocno wiąże się z cielesnością, w jej wykonywaniu ważne są aspekty związane z wysiłkiem fizycznym, zręcznością manualną, a jednocześnie z emocjami, ponieważ osoby pracujące mają ciągły kontakt z klientami. Ponadto praca z żywnością mocno oddziałuje na zmysły, szczególnie na węch i smak. Koncepcje ucieleśnienia dotyczą sposobów, w jakie doświadczenia są ożywiane, materializowane i lokowane w świecie poprzez ciało. W koncepcjach tych zwraca się uwagę, że ciało jest kształtowane zarówno przez środowisko naturalne, systemy społeczne, jak i historię i dlatego zrywa się z dychotomicznym podziałem na ciało i umysł, naturę i kulturę, siebie i innych (Lock, 1993). Michel Foucault (2020) analizował ciało poprzez zinstytucjonalizowany nadzór i dyscyplinę nakładane na nie przez władzę (np. w fabrykach, koszarach, szkołach czy więzieniach). Dyscyplinowanie i nadzorowanie ciała prowadzą według niego do oporu, ale też do wytworzenia posłusznego ciała (ang. *docile body*), czyli takiego, które zinternalizowało nałożony na nie nadzór i dyscyplinę. W tym artykule interesuje nas kwestia doświadczania pracy poprzez ciało. Karol Marks i Fryderyk Engels opisywali dyscyplinowanie i wyzyskiwanie ciał robotników i robotnic do pracy najemnej poprzez zwiększanie wartości dodatkowej bezwzględnej (np. wydłużanie dnia roboczego) oraz względnej (wprowadzanie nowych technologii zwiększających wydajność pracy), co prowadziło do wyczerpania pracujących ciał, częstych chorób i przedwczesnej śmierci proletariatu (np. Marks, 1951: 244–325). Podobnie dowodzi współczesna marksistka Silvia Federici. Według niej projekt kapitalizmu polega na przekształcaniu żywych ciał w siłę roboczą – maszyny robocze, ponieważ praca ludzka stanowi źródło akumulacji bogactwa (Federici, 2022: 39). Analizuje ona doświadczanie przez ciała osób

pracujących presji na ciągle zwiększanie wydajności i wymogu elastyczności, przepracowania i braku bezpieczeństwa socjalnego w obecnej fazie kapitalizmu. Z kolei Pun Ngai (2010) bada wytwarzanie podmiotowości i ciał młodych, wiejskich pracowników w fabryce elektroniki i komponentów komputerowych we współczesnych Chinach. Biowładza maszyny produkcyjnej jest zainteresowana kobiecymi ciałami, bo są one postrzegane jako posłuszne, wytrzymałe i dostosowujące się do maszyny fabrycznej (Ngai, 2010: 34). Pracownice doświadczają chronicznego bólu głowy, pleców, bólu miesiączkowego, co można rozumieć jako ucieleśnienie ludzkiego cierpienia, ale może to też oznaczać opór przed przytłaczającą władzą dyscyplinarną (Ngai, 2010: 40). Jamie Woodcock, opisujący organizację pracy w branży call center, zwraca uwagę na współczesną transformację wyzysku pracy – przechodzenie od wyzysku ciał (pracy fizycznej) do wyzysku umysłów (pracy umysłowej, emocjonalnej) zatrudnionych (Woodcock, 2017: 55), co jest związane z dominacją sektora usługowego w Europie. Według niego nadzór nie ogranicza się już do tego, co osoby pracujące robią, jak wykonują zadania i ile czasu im to zajmuje, ale sięga głębiej, do poziomu ich emocji – tego, czy pracownice i pracownicy wywołują w sobie odpowiednie emocje i czy naprawdę je odczuwają (Woodcock, 2017: 89). Koresponduje to z koncepcją pracy emocjonalnej opisywanej przez Arlie Russell Hochschild (2009).

Gastronomia jako miejsce pracy w badaniach społecznych

Współczesne europejskie badania dotyczące pracy w gastronomii skupiają się na wątkach organizacji i warunków pracy oraz segmentacji ze względu na narodowość i płeć. Antonio Ariza-Montes i współautorzy (2019) badają warunki pracy i zatrudnienia wśród europejskiej siły roboczej w branży hotelarsko-gastronomicznej, porównując je do innych branż sektora usługowego. Badacze ci zwracają uwagę na wysoką niepewność i prekaryzację pracy w branży hotelarsko-gastronomicznej oraz negatywny wpływ prekaryzacji na dobrostan psychofizyczny pracowników i pracowniczek (Ariza-Montes i in., 2019). W ostatnich latach o warunkach pracy w branży gastronomicznej zrobiło się głośno z powodu gwałtownego wzrostu platformowej pracy dostawców żywności, a także kryzysu, jaki dotknął gastronomię w wyniku lockdownów podczas pandemii koronawirusa. Praca platformowa dostawców żywności jest analizowana krytycznie ze względu na niską jakość pracy, wysoki stopień prekaryzacji pracy, niskie płace, poddawanie pracowników cyfrowej kontroli oraz ryzyko wypadków podczas wykonywania obowiązków zawodowych (np. Cano, Espelt, 2021; Augilera i in., 2022).

W polskiej literaturze przedmiotu branża gastronomiczna jest dość rzadko badana. Często badania podejmują młode badaczki i badacze, którzy sami zetknęli się z pracą w gastronomii. Badania związane są z socjologią pracy i antropologią społeczną dotyczą takich kwestii, jak analiza warunków i organizacji pracy, prekaryzacja pracy i wykonywanie pracy emocjonalnej związanej z obsługą klientów.

Justyna Zielińska (2015), która prowadziła badanie jakościowe typu case study w warszawskiej restauracji, kawiarni i klubie, zwraca uwagę na kluczową kwestię elastyczności, będącą nieodłącznym elementem pracy w małej gastronomii. Badaczka analizuje elastyczność jako strategię pracodawców do zarządzania osobami pracującymi i za Johnem Atkinsonem wyróżnia i charakteryzuje kilka jej

rodzajów, szczególnie elastyczność ilościową, funkcjonalną i płacową (Zielińska, 2015: 20–25). Porównuje prowadzenie małego lokalu gastronomicznego do lumpenbiznesu, ponieważ jego „funkcjonowanie niejednokrotnie opiera się na umiejętności omijania przepisów prawa przez właścicieli, zaleganiu z płatnościami i konieczności nieustannego »kombinowania«, aby poradzić sobie z brakami w zaopatrzeniu” (Zielińska, 2015: 21). To spostrzeżenie odnoszące się do redukcji kosztów pracy przez pracodawców znajduje potwierdzenie w innych badaniach (np. Kieda, 2021). Efektem niskiej jakości pracy, elastyczności pracy i zatrudnienia jest jej prekaryzacja (Zielińska, 2014; Kieda, 2021). Praca w małej gastronomii często wiąże się też z deprofesjonalizacją i niskim prestiżem (nie licząc pracy kucharzy), co powoduje traktowanie jej przez osoby zatrudnione jako tymczasowego zajęcia do momentu ukończenia przez nie studiów bądź znalezienia pracy zgodnej z ich oczekiwaniami (Zielińska, 2015: 21–22; Kieda, 2021: 27–32). Pracownice i pracownicy gastronomii dostrzegają pozytywne aspekty wykonywanej przez nich pracy, takie jak brak rutyny i nudy, niska formalizacja i urodzinnienie relacji między osobami pracującymi, a także między pracującymi a pracodawcą, a czasem między pracującymi a klientami (Zielińska, 2015: 22–23; Kieda, 2021: 32–33). Osoby studiujące, które prowadziły badania w klubie nocnym, zwróciły uwagę na klimat zabawy udzielający się także pracownikom i pracownikom, którzy niejednokrotnie zostają jeszcze w pracy po jej zakończeniu w celu odpoczynku i integracji między sobą (Brożek i in., 2015: 8–10). W badaniach podjęto również kwestię pracy emocjonalnej, wykonywanej przez pracownice i pracowników bezpośrednio obsługujących klientów, co dla tych pierwszych wiąże się zarówno z aspektami pozytywnymi (interakcje z ludźmi), jak i negatywnymi (głównie konflikty z klientami) (Zielińska, 2012: 71–76; Biernacki i in., 2015: 7–9).

Julia Kieda poruszyła kwestię pracy w małej gastronomii podczas pandemii koronawirusa i zwróciła uwagę na uwypuklenie przez pandemię problemów charakterystycznych dla tego segmentu, takich jak redukcja kosztów pracy przez pracodawców (np. poprzez zwalnianie części zatrudnionych), jako ich strategię radzenia sobie z brakiem zysków oraz pojawienie się nowych problemów, takich jak brak napiwków stanowiących znaczące źródło zarobków osób pracujących oraz obawy zarażenia się koronawirusem i konflikty z klientami nieprzestrzegającymi restrykcji (np. obowiązku noszenia maseczek) (Kieda, 2021: 42–56).

Austriacka oraz niemiecka literatura przedmiotu skupia się na trzech nurtach, jeśli chodzi o gastronomię. Często analizuje się w niej problemy ze styku socjologii prawa i socjologii pracy. Przykładami są prace dotyczące zjawiska niepłatnych nadgodzin (Müller-Wenner, 2015) i potencjalnych skutków wprowadzenia płacy minimalnej w niskopłatnych zawodach (Hlava, 2016). W tego typu opracowaniach branża gastronomiczna traktowana jest raczej jako jedno z wielu środowisk, w których funkcjonują mechanizmy nadużyć na rynku pracy, niż jako branża mająca swoją własną specyfikę. Do tej grupy badań należą też artykuły opisujące strategie zarządzania kryzysem wywołanym przez pandemię koronawirusa. Ayse Dursun, Verena Kettner i Birgit Sauer (2021) uważają gastronomię, obok turystyki i kultury, za branżę dotkliwie pokrzywdzoną przez obostrzenia, nie zastanawiając się głębiej nad tym, w jaki sposób każda z tych branż rzeczywiście sprostała wymaganiom narzuconym przez austriacki rząd.

Badaczki i badacze koncentrujący się na problemach charakterystycznych dla gastronomii dogłębnie analizują zarobkowanie w tej branży. W tym przypadku często pojawiają się kwestie imigranckich pracownic i pracowników, zwłaszcza z Turcji i terenów byłej Jugosławii, którzy stanowią dużą część zatrudnionych w sektorze gastronomicznym na terenie Austrii i Niemiec (Fassman, Münz, Seifert, 1997). Wśród osób z doświadczeniem migracji lub z imigranckich rodzin przeważają osoby młode, którym często poświęca się wiele badawczej uwagi (Dörfler, Buchebner-Ferstl, Tazi-Preve, 2012). Stefanie Herok, Ralf Himmelreicher i Dorina Spahn (2019) analizują subiektywne przeżycia zatrudnionych w branży hotelarskiej i gastronomicznej. W pracowniczych opowieściach pojawiają się liczne historie nadużyć dotyczących nienormalnego i często przedłużanego czasu pracy czy zatrudnienia na umowy „śmieciowe” (niem. *Geringfügige Beschäftigung*). Osoby pracujące godzą się na te niekorzystne dla nich warunki, by utrzymać pracę, a lęk i niepewność okazują się głównymi emocjami, które im towarzyszą (Herok, Himmelreicher, Spahn, 2019: 156).

Jak wynika z przeglądu badań, organizacja pracy w gastronomii często charakteryzuje się elastycznością sprzyjającą osobom pracującym (np. szeroki zakres swobody grafiku pracy), jednak przede wszystkim elastycznością sprzyjającą pracodawcom (elastyczność ilościowa, funkcjonalna i płacowa) (Jonsson, 2007: 36 za Kubisa, Mendonca, 2019: 9; Herok, Himmelreicher, Spahn, 2019: 150–156). Na polskim i austriackim gastronomicznym rynku pracy wyraźnie widać też, że struktura zatrudnienia jest zdominowana przez osoby młode, a w Austrii dodatkowo przez osoby o doświadczeniu emigracji lub z emigranckich rodzin. Fleksybilizacja różnych aspektów pracy sprzyja jej prekaryzacji, która staje się szczególnie widoczna w trakcie kryzysów, co pokazała pandemia koronawirusa.

Pytania badawcze i kontekst metodologiczny

Celem artykułu jest odpowiedzenie na trzy główne pytania badawcze:

1. Czym charakteryzuje się praca w badanych lokalach gastronomicznych?
2. Jak badane osoby pracujące doświadczają pracy w gastronomii?
3. Jakie są ich motywacje do pracy?

W odniesieniu do pytania pierwszego interesuje nas porównanie pracy w wybranych lokalach, biorąc pod uwagę obiektywne czynniki, takie jak model organizacji pracy, czas pracy i zarobki. Z przeglądu literatury wynika, że praca w małej gastronomii charakteryzuje się prekarynością. Interesują nas podobieństwa i różnice związane z przejawami tej prekaryjności w badanych lokalach działających w dwóch różnych kontekstach gospodarczych.

Drugie pytanie badawcze dotyczy subiektywnych odczuć fizycznych i emocjonalnych rozmówczyń i rozmówców, czyli tego, jak osoby pracujące doświadczają pracy – w tym jej elastyczności i prekaryjności – poprzez swoje ciała.

Z przeglądu badań wnioskujemy, że praca w gastronomii bywa atrakcyjna dla pracownic i pracowników. Trzecie pytanie badawcze służy zatem zrozumieniu, dlaczego podjęli oni zatrudnienie w małej gastronomii. Co przyciągnęło ich do tej pracy? W jakich aspektach jest ona dla nich atrakcyjna?

W kontekście wyżej postawionych pytań badawczych interesuje nas międzykrajowy wymiar porównawczy badanych lokali oraz doświadczeń pracownic i pracowników. Przedstawiając wyniki badań, uwzględniamy także pandemię koronawirusa, która miała znaczący wpływ na funkcjonowanie branży gastronomicznej w analizowanym przez nas okresie. Mamy na uwadze to, że badanie miało charakter eksploracyjny i jakościowy, i nie jest reprezentatywne ilościowo.

Wywiady z osobami zatrudnionymi w obu zakładach pracy zostały przeprowadzone na przestrzeni marca i czerwca 2022 roku. Jedna z nas pracowała w lokalach, w których potem przeprowadzano wywiady. W warszawskim była zatrudniona prawie rok (2020–2021), w wiedeńskim cztery miesiące w 2022 roku. Doświadczenie pracy w powyższych miejscach umożliwiło autorce poznanie od wewnątrz struktury, organizacji oraz specyfiki zarobkowania w gastronomii w okresie pandemii koronawirusa. Druga z nas także pracowała w tej branży, choć znacznie wcześniej, bo w latach 2003–2004 oraz 2007–2013 i częściowo w innych kontekstach (w USA i Polsce). Aby lepiej poznać nasze doświadczenia związane z pracą w gastronomii, zastosowałyśmy duoetnografię. Jest to stosunkowo nowe podejście badawcze, oparte na współpracy między badaczkami i badaczami. Polega na wzajemnym zadawaniu sobie pytań i dialogu dotyczącym swoich biografii i zjawisk społecznych będących przedmiotem ich wspólnego zainteresowania, aby uzyskać wgląd we wzajemne doświadczenia i perspektywy (Breault, 2016: 777). Celem duoetnografii jest pobudzenie introspekcji, krytycznej refleksyjności, zachęcanie badaczek i badaczy do „modelowania stanu ciągłego dociekania”, zakłócanie własnych założeń oraz dążenie do ich zrozumienia poprzez dialog z drugą osobą (Burleigh, Burm, 2022: 1). Metoda duoetnografii bywa stosowana w badaniach rynku pracy, najczęściej jako pomocnicza, w celu dogłębnego poznania specyfiki środowisk, do których dostęp poprzez badania ilościowe lub standardowe wywiady jakościowe jest utrudniony (Sułkowski, Mariański, 2018).

Wywiad duoetnograficzny przeprowadziłyśmy w maju 2023 roku. Każda z nas przygotowała się do niego poprzez opracowanie dyspozycji do wywiadu. Przez ponad 2,5 godziny zadawałyśmy sobie nawzajem pytania i prowadziłyśmy dialog konwersacyjny dotyczący naszych doświadczeń pracy w małej gastronomii i ich interpretacji. Nasze doświadczenia okazały się podobne. Pomimo odległych czasowo kontekstów w obu opowieściach pojawiały się te same wątki dotyczące chaotycznej organizacji pracy oraz jej dużej intensyfikacji, doświadczenia przemęczenia fizycznego i psychicznego, a także przyjemności, jaką dawała praca w restauracjach i kawiarniach. Zestawienie własnych przeżyć, szukanie w nich podobieństw i różnic pozwoliło nam lepiej zrozumieć narracje badanych. Ich historie często znajdowały odzwierciedlenie w naszych, co wskazuje na pewną powtarzalność doświadczenia pracy w małych, rodzinnych lokalach gastronomicznych oraz wpływa na reprezentatywność jakościową przedstawionego badania (por. Urbańska, 2021: 94).

Scenariusz wywiadu z pracownicami i pracownikami z Warszawy i Wiednia oparty był na socjologii fenomenologicznej. Za Alfredem Schützem (2006) przyjęto kategorię „świata życia codziennego” (niem. *Lebenswelt*) jako intersubiektywnej, społecznie wytworzonej rzeczywistości, w której funkcjonują jednostki. Celem było wyjaśnienie trybu rozumienia i postępowania badanych osób z uwzględnieniem dwóch wymiarów pracy w gastronomii. Po pierwsze – wytwarzanego, obiektywnego „świata życia codziennego”, na który składają się takie czynniki jak organizacja pracy i warunki zatrudnienia. Po drugie – wymiaru subiektywnego, związanego z emocjami i fizycznymi odczuciami towarzyszącymi pracy, a także, w dalszej części wywiadu, otaczających tę sferę wartości (Kvale, 2004: 62). W każdym z lokali zostały przeprowadzone po cztery wywiady półnarracyjne z byłymi i obecnie zatrudnionymi osobami, co obrazuje poniższa tabela.

Tabela 1. Podstawowe informacje o rozmówczyniach i rozmówcach

Zakodowane imię	Płeć	Wiek	Narodowość	Miejsce pracy	Staż pracy	Liczba zmian w tygodniu
Mateusz	M	24	Polska	Warszawa	4 lata, były pracownik	4–6
Monika	K	19	Polska	Warszawa	Rok	2–4
Ada	K	20	Polska	Warszawa	9 miesięcy, była pracownica	2–3
Paweł	M	27	Polska	Warszawa	4 miesiące	4–6
Kaja	K	23	Polska	Wiedeń	3 lata	2–3
Jonas	M	32	Niemiecka	Wiedeń	9 miesięcy, były pracownik	4–5
Pia	K	26	Austriacka	Wiedeń	9 miesięcy	2–3
Anton	M	22	Włoska (Południowy Tyrol)	Wiedeń	3 miesiące	5–6

Źródło: opracowanie własne.

Dobór rozmówczyń i rozmówców był celowy. Przebiegał za pomocą kontaktów, które miała jedna z nas na skutek pracy w obydwu lokalach. Posiadanie wiedzy o tych rozmówczyniach i rozmówcach, z którymi autorka pracowała, zaskutkowało nasyceniem tej stosunkowo niewielkiej, ośmioosobowej próby. Dobre zostały osoby, dla których była to pierwsza praca w branży gastronomicznej oraz te, które w restauracjach i kawiarniach pracują już dłużej, co najmniej od czterech lat. Rozmówczyniami i rozmówcami były cztery kobiety i czterech mężczyzn, w tym zarówno osoby studiujące, jak i osoby będące w pełni aktywne zawodowo oraz w przypadku Wiednia kilka emigrantek

i emigrantów. Wszystkie badane osoby pracowały w wybranych lokalach także w czasie najintensywniejszych lockdownów. Z pracującymi w Warszawie wywiady przeprowadzane były bezpośrednio, a z pracującymi w Wiedniu za pośrednictwem platform Zoom lub WhatsApp. Trzy z czterech wywiadów z pracującymi w Austrii zostały przeprowadzone w języku niemieckim, a następnie przetłumaczone przez jedną z nas na język polski.

Badania zostały przeprowadzone zgodnie ze standardami etycznymi uznawanymi w środowisku socjologicznym (np. Polskie Towarzystwo Socjologiczne, 2012). Rozmówczynie i rozmówcy wyrazili dobrowolną zgodę na udział w badaniu i na nagrywanie wywiadów. Ich dane zostały zanonimizowane, a treść rozmów wykorzystano jedynie w celach naukowych. Wywiad duoetnograficzny odbył się po kilku miesiącach wspólnej pracy nad niniejszym artykułem, kiedy zdążyliśmy lepiej poznać się nawzajem. Umożliwiło to nam swobodne opowiedzenie sobie o naszych doświadczeniach związanych z pracą w gastronomii i zarazem pogłębiony dialog na ten temat.

Ze wszystkich wywiadów zostały sporządzone transkrypcje. Następnie zebrane materiały poddano analizie poprzecznej, polegającej na poszukiwaniu kluczowych problemów i prawidłowości oraz odpowiedzi na pytania badawcze poprzez porównania między wywiadami (Duch-Krzysztosek, Gruszecka-Tieśluk, 2012: 375). Podczas wielokrotnego czytania tej części wywiadów, która była mniej ustrukturyzowana i dotyczyła opisywania charakteru pracy w obydwu lokalach, wyklarowały się wątki tematyczne obecne w każdej z rozmów. We wszystkich wywiadach pojawiały się kwestie dotyczące chaosu, czasu pracy i zarobków. Okazały się one dla rozmówczyń i rozmówców kluczowe do opowiedzenia o specyfice pracy zarówno w Warszawie, jak i w Wiedniu. To im poświęcono najwięcej czasu w swoich narracjach, często o tych kwestiach opowiadano też najbardziej emocjonalnie. Pytania o motywacje dotyczące pracy były zadane wprost, a odpowiedzi osób pracujących zostały odpowiednio pogrupowane.

Oprócz przeprowadzonych wywiadów kolejnym cennym elementem materiału badawczego okazało się doświadczenie pracy jednej z nas w obydwu badanych lokalach. Pomimo że podczas zatrudnienia w każdym z tych miejsc autorka nie prowadziła typowej obserwacji uczestniczącej i nie spisywała na bieżąco swoich doświadczeń, to pamięć o nich, dotycząca zwłaszcza tego, co cielesne (zapachy, poparzone ręce, bolące od stania przez 12 godzin nogi), okazała się wystarczająca, by wzbogacić i urzetelnić osiem wywiadów przeprowadzonych z pracownikami i pracowniami. Zdobyta poprzez doświadczenie pracy wiedza dotycząca funkcjonowania lokali i związane z czasem zatrudnienia wspomnienia autorki stanowiły ważny punkt wyjścia do sporządzenia scenariusza wywiadu i doboru próby.

W niniejszym artykule koncentrujemy się przede wszystkim na konkretnym wycinku zebranego materiału, czyli na wypowiedziach rozmówczyń i rozmówców, po to aby oddać im głos i uwypuklić ich doświadczenia i perspektywę.

Charakterystyka badanych lokali gastronomicznych

Na potrzeby niniejszego tekstu oznaczamy oba badane lokale skrótami pochodzącymi od nazw miast – odpowiednio Wwa dla lokalu warszawskiego i Wdn dla wiedeńskiego. Wwa to kawiarnia serwująca także śniadania i lunchy, znajdująca się w modnej dzielnicy, poza centrum miasta. Wdn to z kolei restauracja oddalona od turystycznego centrum Wiednia, do której najwięcej klientów przychodzi przed południem. Zarówno w przypadku Wwa, jak i Wdn właścicielami są osoby prywatne, a dokładnie pary będące w nieformalnych związkach. Lokale nie przynależą do żadnej sieci gastronomicznej i stanowią tak zwane rodzinne biznesy. Praca w każdym z nich odznacza się sezonowym charakterem, w okresie wiosenno-letnim zwiększa się liczba klientów (poprzez otwarcie ogródków), a także liczba zatrudnionych osób, dochodząca wtedy do kilkunastu. Poza sezonem liczba pracowników nie przekracza dziesięciu.

Oba lokale są otwarte przez 7 dni w tygodniu i funkcjonują w trybie dwuzmianowym. Zmiana poranna rozpoczyna się 15 minut przed otwarciem (8:45), a kończy wraz z zamknięciem (w przypadku Wwa o godz. 21:00, w przypadku Wdn o godz. 23:00/24:00). Praca zmianowa funkcjonuje w obydwu przypadkach umownie, zdarza się, że osoby zatrudnione pracują na dwie zmiany z rzędu, czyli jednorazowo ponad 12–15 godzin. Zatrudnionymi są przeważnie studentki i studenci, pracujący w niepełnym wymiarze godzin. Pracownikom i pracownikom proponuje się zatrudnienie na umowę zlecenie w przypadku warszawskim oraz na *Geringfügige Beschäftigung* w Wiedniu, podobne do polskiej umowy cywilnoprawnej. *Geringfügige Beschäftigung* odnosi się zgodnie z prawem tylko do pracy nieprzekraczającej 10 godzin w tygodniu. Każda z osób zatrudnionych w ten sposób pracowała jednak znacznie dłużej. Wszystkie pracownice i wszyscy pracownicy w badanych lokalach otrzymują taką samą stawkę za godzinę pracy. W Wwa jest to kwota odpowiadająca obowiązującej stawce minimalnej i wynosząca w trakcie badania (2022 r.) 14,47 netto (większość zatrudnionych ma jednak status studenta, co skutkuje stawką 19,70 zł netto). W Wdn jest to kwota 8 euro netto (czyli około 36 zł), do której można doliczyć liczne napiwki, dające po uśrednieniu kwotę około 12 euro za godzinę pracy (około 55 zł)³. Między osobami zatrudnionymi w lokalach nie istnieje hierarchia wynagrodzeń. Nawet tym z dłuższym stażem pracy oferuje się podstawowe wynagrodzenie, mimo że z czasem przejmują one znacznie więcej obowiązków. Zarówno relacje z pracodawcami, jak i z pozostałymi pracującymi są pozbawione struktury formalnej. Do wszystkich mówi się na „ty”, co potęguje wrażenie równości, a nawet przyjacielskości.

Na podstawie przeglądu badań i naszych doświadczeń wnioskujemy, że oba analizowane zakłady pracy, stanowią charakterystyczne przykłady funkcjonowania małych, rodzinnych lokali gastronomicznych w obu europejskich stolicach. Przeprowadzając wywiady z zatrudnionymi, podobieństwa te potwierdzały się, zwłaszcza w opowieściach o wszechobecnej elastyczności w organizacji pracy.

3 W Austrii nie obowiązuje ustawowo określona płaca minimalna. Jednak proponowane na początek 8 euro za godzinę pracy należało do niskich stawek na rynku gastronomicznym w Wiedniu.

Chaos, czyli elastyczność organizacyjna

Jak wynika z wywiadów, zarówno praca w lokalu w Wiedniu, jak i Warszawie charakteryzuje się niskim poziomem organizacji, a od pracownic/pracowników wymaga się elastyczności funkcjonalnej, polegającej na wykonywaniu wielu bardzo różnorodnych zadań. Gdy pracownice i pracownicy byli pytani o to, jaką pełnią funkcję w swoich miejscach pracy, stwierdzali, że robią „praktycznie wszystko”. Sprzątają lokale, rozkładają krzesła i stoliki, dbają o estetykę witryn, odbierają dostawy towarów, a to wszystko oprócz standardowych zadań, takich jak obsługa klientów czy przygotowywanie napojów. Często chodzą też po niezbędne zakupy do sklepów, nawet przed rozpoczęciem swojej pracy, za co nie otrzymują wynagrodzenia. Jednym ze skutków „robienia wszystkiego” jest brak tożsamości zawodowej, wynikający z pełnienia różnych funkcji i wykonywania zróżnicowanych obowiązków należących do odmiennych zawodów (tj. kelnerki, baristki, kucharza czy sprzątacza itd.):

Nie wiem, no ja bym się nazwała kelnerką. Okazjonalnie Barkeeperin [barmanka – przyp. autorki], na barze barista i koktajle przyrządzająca. No bo ja tam tak naprawdę robię wszystko, no. Tam... to miejsce nie ma żadnej organizacji, żadnej. I nigdy nie miało. Nigdy tam czegoś takiego nie było, że każdy miał jakieś role jakby dopisane do siebie (Kaja, 23 lata, Wdn).

Brak przypisanych zadań do wykonania w czasie pracy stanowi istotny wymiar niepewności. Pomimo różnic w liczbie obowiązków przypadających na zatrudnionych w obydwu lokalach (w warszawskim pracownice i pracownicy musieli też przygotowywać posiłki w kuchni i sprzątać cały lokal wraz z toaletą dwa razy dziennie) wszystkie rozmówczynie i rozmówcy czują się odpowiedzialni za „robienie wszystkiego”. To ciągłe oczekiwanie wszechstronności ze strony pracodawców odbija się także na ciałach osób pracujących, co obrazują słowa Moniki:

No jest duży ten ogródek, naprawdę i te stoliki są ciężkie i trzeba je wszystkie po prostu porozkładać. Urywają ci ręce... Jestem cała potem posiniaczona, zmęczona już po tych dziesięciu minutach rozkładania tego, nawet piętnastu (Monika, 19 lat, Wwa).

Organizacja pracy wymagająca ciągłego dostosowywania się do nowych zadań wpływa też na stan umysłu i emocje pracujących. Wypowiedź Antona obrazuje obciążenie psychiczne doświadczane przez pracownice i pracowników:

Masz bardzo dużo stresu, masz zawsze dużo do zrobienia, masz zawsze dużo na głowie, problemy klientów się stają nagle twoimi problemami przez te osiem godzin, które pracujesz. Generalnie dużo się dzieje w twojej głowie, tak emocjonalnie, jak potem to wszystko zabierasz do domu (Anton, 22 lata, Wdn).

Praca w małej gastronomii wydaje się zatem łączyć dwie kwestie istotne dla pracy w późnym kapitalizmie. Podczas gdy niektórzy autorzy, jak Jamie Woodcock (2017), skupiają się na przejściu od

cielesnego do umysłowego wyciszenia osób pracujących i łączą je z pracą w usługach, wyraźnie widać, że w niektórych obszarach tego sektora obecne są obie formy wyciszenia.

Jak wynika z opowieści rozmówczyń i rozmówców, pandemia koronawirusa była wręcz katalizatorem „regularnego” chaosu, a co za tym idzie – dwóch form wspomnianego powyżej wyciszenia. Dodatkowe przepisy i obostrzenia okazywały się uciążliwe zarówno na poziomie odczuć fizycznych, jak i emocjonalnych. Pracowanie po kilka lub kilkanaście godzin w maseczkach (w Wiedniu specjalnych z filtrem FFP2) utrudniało oddychanie. Na początku pandemii, w marcu 2020 roku, te osoby, które pracowały wtedy w lokalach, doświadczyły stresu związanego z przymusowym zamknięciem ich zakładów pracy i utratą dochodu. Następnym stresorem był kontaktowy charakter wykonywanej przez nie pracy, który znacznie bardziej narażał je na zarażenie się koronawirusem. Wszystkie osoby zgodnie twierdziły, że pandemia koronawirusa pokazała nowy poziom niestabilności i chaotyczności pracy w tej branży. W obydwu kontekstach wspomniano też o braku wsparcia finansowego w trakcie lockdownów, zarówno od pracodawców, jak i od rządu.

Często przytaczane przez rozmówczynie i rozmówców słowo „chaos” najczęściej służyło im do opisu mnogości i różnorodności zadań, które codziennie wykonywały/wykonywali. Chaos organizacyjny odbijał się też na ciałach i stanie psychicznym zatrudnionych. Skutkowało fizycznym przeciążeniem i zmęczeniem, a także długotrwałym zdenerwowaniem i stresem. Dla badanych pandemia na ogół okazywała się zjawiskiem wzmacniającym negatywne odczucia, jakich doświadczały/doświadczała one/oni na co dzień.

Elastyczność czasu pracy

Wcześniejsze wątki dotyczące chaosu organizacyjnego znalazły swoje rozwinięcie w opowieściach o czasie pracy. Ten obszar, będący podstawowym wymiarem każdego zawodowego zajęcia, okazał się pozbawiony jasnych granic, co wyraźnie uderzało w dobrostan pracownic/pracowników.

W jednym i drugim lokalu grafiki na następny tydzień pracy są planowane przez właścicieli. Pracownice/pracownicy często przychodzą na zmiany, gdzie jest „albo za mało, albo za dużo ludzi” (Pia, 26 lat, Wiedeń), co wynika ze zmiennej liczby klientów.

Pracownice/pracownicy podkreślały/podkreślali też niedobory w personelu, co sprawiało, że dostają więcej zmian, niż mogą pracować. W przypadku Wwa pracodawczynie nigdy nie nakazywała wprost porzucenia zatrudnionym wszystkich swoich pozapracowych planów i obowiązków na rzecz przyścia do lokalu w niedogodny dzień. Niemniej zawsze pod wpływem presji pojawiała się osoba „niezawodna”, czyli taka, która czuła się w obowiązku przyjść do pracy. Rola ta przypadała oddolnie, to znaczy wyłaniała się na poziomie rozmów pomiędzy pracującymi osobami, niejako zwalnając z tej odpowiedzialności samą pracodawczynię. W Wdn osobą, która musiała zmieniać swoje plany tak, aby móc w sytuacji awaryjnej przyjść do pracy, była najczęściej ta z najdłuższym stażem lub pracująca najwięcej zmian w tygodniu. W tym przypadku rozłady w grafiku uzgadniane między

samymi pracownikami/pracownikami były bardziej ograniczone, a decyzję o tym, kto przychodzi w nagłym przypadku, podejmował pracodawca.

Każda z badanych osób czuła dużą niepewność związaną z wzięciem dni wolnych od pracy. Z jednej strony urlop oznaczał brak dochodu, z drugiej niekiedy powodował w pracownikach/pracownikach poczucie winy. W końcu to kolega lub koleżanka musieli wtedy pracować więcej lub samotnie na zmianie, żeby uzupełnić braki w grafiku. Jest to wymiar wyczerpania emocjonalnego, który wydaje się silniejszy w małych przedsiębiorstwach, gdzie wszyscy są traktowani „jak jedna drużyna” bądź nawet rodzina, a relacje są niehierarchiczne i oparte na koleżeństwie (por. Zielińska, 2015: 21). Pracownicy i pracownicy wspominali, że dlatego było im niekiedy trudno odmawiać przychodzenia na zmiany w niepasujące im dni czy prosić o wzięcie urlopu, nawet w przypadku, gdy chorowali.

Ciągłe braki w grafiku, za które winą obciążano osoby pracujące, niemożące przychodzić do pracy w niektóre dni, często skutkowały też rozciągnięciem czasu pracy do kilkunastu godzin dziennie. Była to praktyka dużo częściej spotykana w lokalu warszawskim. „Całki”, czyli zmiany polegające na pracy od otwarcia do zamknięcia lokalu, były często proponowane najmłodszym pracownikom i pracownikom oraz tym o stosunkowo krótkim stażu pracy. Dwanaście czy nawet trzynaście godzin pracy było dla nich wycieńczające do tego stopnia, że pod koniec zmiany nie mieli już sił posprzątać kawiarni, a po jej zakończeniu jedyną możliwą do wykonania czynnością był bierny odpoczynek:

Wyglądało to tak, że po prostu już jak wracałem z pracy, to nie miałem ani na nic energii, ani niczego mi się nie chciało. Więc po prostu jak miałem wolne, to odpoczywałem (Paweł, 27 lat, Wwa).

Z czasem pracownicy i pracownicy o dłuższym stażu wypracowywali sposoby, by unikać takich sytuacji. Osoby te, nauczone własnym doświadczeniem bólowych od 12 godzin stania nóg i rąk poranionych od ciągłego zmywania, zaczęły odmawiać pracodawczyni, gdy ta proponowała im podwójne zmiany. Często skutkowało to zamykaniem lokalu znacznie wcześniej, za co winą także obarczono pracownicy i pracowników, mówiąc im, że nie generują dostatecznego przychodu. Ciało osób pracujących zostają w tym przypadku sprowadzone do funkcji, jak pisze Sylvia Federici (2022), maszyn służących do akumulacji zysku. Mają one sprawnie funkcjonować i być ciągle do dyspozycji, bez względu na przemęczenie czy niedyspozycję.

W przypadku Wdn te podwójne zmiany były raczej rzadkością, jednak przykładem innego nadużycia było wymaganie od pracownic i pracowników przychodzenia na poranną zmianę wcześniej, co skutkowało tym, że „zawsze trzy czwarte godziny nie jest ci płacone” (Jonas, 32 lata). Co więcej, w Wdn pracodawca nie przestrzegał zapisów umów z pracującymi. Badane i badani byli zatrudnieni w ramach umowy *Geringfügige Beschäftigung*, której jedynym warunkiem jest nieprzekroczenie kwoty zarobku 500 euro brutto miesięcznie, co teoretycznie sprowadza wykonywaną pracę do wymiaru około 15 godzin tygodniowo. W praktyce większość zatrudnionych osób pracowała znacznie dłużej. W przypadku tej formy zatrudnienia nie trzeba odprowadzać podatku, co pozwala pracodawcom zmniejszyć koszty pracy. Jednak podobnie jak w przypadku polskiej umowy zlecenia zatrudnionym

na *Geringfügige Beschäftigung* również nie przysługuje prawo do płatnego urlopu, a zwolnionym można być każdej chwili. Największym nadużyciem był przypadek Antona, który pracując pięć czy nawet sześć dni w tygodniu przez kilka miesięcy, nie został ostatecznie zatrudniony na stabilniejszej umowie.

Organizacja czasu pracy zarówno w warszawskim, jak i wiedeńskim lokalu wyraźnie świadczy o prekaryjnym charakterze pracy w małej gastronomii. Niepewność związana z niewiedzą dotyczącą tego, w jakie dni i na ile godzin pracownice i pracownicy przyjdą do pracy, wywoływała w nich niepokój i stres, dodatkowo spotęgowane fizycznym przemęczeniem.

Elastyczność zarobków

Zarówno w Wwa, jak i w Wdn zatrudnieni otrzymują stawkę za godzinę pracy równą stawce minimalnej lub nieznacznie ją przekraczającą. Chociaż w przypadku wiedeńskiego lokalu do wynagrodzenia dolicza się napiwki, to pracownice i pracownicy zwracają uwagę na niestabilność tego rodzaju dochodu, która staje się kolejnym wymiarem niepewności ich pracy.

W przypadku Wwa klienci na ogół nie zostawiają napiwków, co sprowadza cały zarobek pracownic/pracowników do stawki godzinowej, która określana jest przez nich mianem „niegodnej” czy „śmiesznej”. Te pejoratywne określenia są różnie uzasadniane. Pracownice/pracownicy podkreślają przede wszystkim stosunek liczby wykonywanych przez nich obowiązków do proponowanej im stawki.

Pracownice/pracownicy często wspominały/wspominali, że chciałyby/chcieliby, aby ich praca była znacznie lepiej ceniona, zwłaszcza w momencie, gdy jako osoby o długim stażu pracy, zaczynały/zaczynali mieć znacznie więcej doświadczenia i obowiązków. Ich płaca rosła proporcjonalnie do wzrastającej z roku na rok płacy minimalnej, nie stanowiąc żadnego rodzaju gratyfikacji. Podobne spostrzeżenia dotyczące pieniężnej gratyfikacji pracy można odnaleźć w opowieściach pracownic/pracowników z Wiednia. Również tam osoby najdłużej pracujące nie mogły liczyć na automatyczne podwyżki związane z długim stażem pracy.

W obu lokalach proponowana pracownikom/pracownikom stawka godzinowa należy do najniższych na rynku pracy. Jednak szybko uwidoczniły się różnice w zarobkach między pracującymi w Wwa i Wdn. Wybrzmiewały one najsilniej, kiedy pracownice/pracownicy były/byli proszone/proszeni o ocenę swoich zarobków i określenie, czy ich pensja wystarcza na podstawowe potrzeby życiowe. Na tym polu wyodrębniły się też największe różnice pomiędzy sytuacjami finansowymi badanych osób. Okazało się, że jedynie połowa z nich utrzymuje się samodzielnie. Wszystkie studentki (same kobiety stanowią tę grupę), zarówno w Wiedniu, jak i w Warszawie, albo otrzymują wsparcie finansowe od rodziców, albo mieszkają jeszcze w domach rodzinnych. Wszystkie rozmówczynie nie musiały w związku z tym martwić się, że ich pensja nie wystarczy na pokrycie podstawowych potrzeb.

Wśród pozostałych, dla których praca stanowi główne źródło utrzymania, uwidoczniły się znaczące różnice między pracującymi w Wiedniu a w Warszawie. Anton, pracujący w Wdn średnio pięć lub sześć dni w tygodniu, zarabia miesięcznie: „no jakoś koło 2000–2200 euro” (około 9 tys. zł netto). „Na pewno nie można się skarżyć” (Anton, 22 lata, Wdn). Jedynym powodem niezadowolenia tego pracownika jest liczba godzin, jaką przepracowuje w lokalu (45–55 godzin w tygodniu), znacznie przewyższająca jego chęci i możliwości czasowe. Jak sam przyznaje: „idealnie byłoby tyle zarabiać w tej pracy, pracując 4 dni w tygodniu”.

Ogólny brak poczucia niesprawiedliwości z zarobków w Wdn związany jest przede wszystkim z tym, że zarabianie jednej z najniższych możliwych stawek, nawet przy ciężkiej i wymagającej fizycznie i emocjonalnie pracy, pomaga utrzymać się i prowadzić życie społeczne na stosunkowo wysokim poziomie. Osoby wykonujące prekaryjną pracę w Wiedniu nie sprawiają wrażenia prekariuszek i prekariuszy oddzielonych od reszty dobrze funkcjonującego społeczeństwa i zapewne dlatego łatwiej im normalizować prekaryzację niż pracującym w Wwa. Osoby te nie są zepchnięte na finansowy margines, nawet w sytuacji, gdy nie wspiera ich finansowo rodzina. Przejaw braku uczestnictwa w życiu społecznym polega raczej na wykluczeniu czasowym. Wspomnianemu powyżej Antonowi praca pozwala zaspokoić wszystkie potrzeby finansowe, jednak kosztem dużej ilości czasu, jaką musi w niej spędzać. Wy tłumaczenia tego faktu można szukać w wysoko rozwiniętych usługach publicznych w Austrii, które sprawiają, że nawet z niskimi jak na austriackie warunki zarobkami można prowadzić godne życie. Sytuację nisko opłacanych wiedeńskich pracowników i pracowników dodatkowo tłumaczy specyfika Wiednia, który jako jedna z niewielu europejskich stolic nie mierzy się z problemem kryzysu mieszkaniowego, a ceny wynajmu należą do względnie najniższych w Europie.

Z kolei pracującym w Wwa pensja rzadko kiedy pozwala na stabilność finansową. Jedną z osób pracujących w Wwa w pełnym wymiarze czasu pracy jest Paweł. Opisując zarobki w kawiarni, często porównywał je do pieniędzy, jakie zarabiał, wykonując sesje fotograficzne, co było jego poprzednim źródłem utrzymania:

W tym momencie tak naprawdę się dokładam do interesu, jakby... zużywam swoje oszczędności. Dla mnie to są śmieszne pieniądze, tak brzydko mówiąc, nie obrażając nikogo, bo wiem, że ludzie w różnych sytuacjach są, ale po moich dotychczasowych przedsięwzięciach no to wiesz, tyle co tu zarobię w trzy miesiące, potrafiłem zarobić w trzy dni za zdjęcia, nie? (Paweł, 27 lat, Wwa).

Praca pięć razy w tygodniu, czasami po 12–13 godzin, zapewnia Pawłowi wystarczającą ilość pieniędzy na wynajem połowy mieszkania i podstawowe zakupy. Zaspokojenie tych podstawowych potrzeb odbywa się jednak poprzez pracę, która w wymiarze ponad 40 godzin w tygodniu wyczerpuje zarówno fizycznie, pozwalając po powrocie do domu jedynie na pasywny odpoczynek, jak i psychicznie – „wracam [z pracy – przyp. autorki] zirytowany albo zdenerwowany”. Praca w gastronomii w polskim kontekście wyraźnie wyklucza i oddziela pracujących od reszty społeczeństwa. Aby zarobić wystarczająco na pokrycie podstawowych potrzeb, trzeba spędzać w pracy praktycznie cały

tydzień. Jej wyczerpujący charakter prowadzi do przemęczenia, które nie pozwala na prowadzenie życia towarzyskiego czy kulturalnego.

Pracę wykonywaną przez pracownice i pracowników obu lokali zdecydowanie można nazwać prekaryjną, na co wskazują takie czynniki, jak zatrudnienie na umowy cywilnoprawne lub ich odpowiedniki, elastyczny czas pracy i zakres obowiązków oraz – będące skutkiem wyżej wymienionych – częste doświadczanie niepewności. Jednak czym innym jest sprekaryzowanie warszawskiej pracownicy czy pracownika, którzy połowę swojej pensji przeznaczają na opłacenie pokoju, a czym innym sytuacja osoby pracującej w Wiedniu, której pensja wystarczyłaby na czterokrotne pokrycie ceny najmu mieszkania. Zupełnie odległe wydają się też doświadczenia konkretnych zatrudnionych, gdy porównamy sytuację dobrze usytuowanych studentek pracujących po trzy zmiany w tygodniu i wspieranych finansowo przez rodziców, z ich kolegami, którzy przychodzą do pracy niemal codziennie. To pokazuje, że sprekaryzowanie pracy jest stopniowalne i zależne zarówno od krajowego rynku pracy, jak i od sytuacji biograficznej, w jakiej znajduje się jednostka, na co wskazują też Adam Mrozowicki i współautorzy (2020: 32–41). Z naszego badania wynika, że pomimo różnic w sytuacji gospodarczej w każdym z krajów czy miast subiektywne doświadczenie pracujących w małej gastronomii jest podobne. Wszystkim rozmówczyniom i rozmówcom towarzyszą zbliżone odczucia wobec wykonywanej przez nich pracy. Tak samo reagują na wszechobecny chaos w organizacji pracy, jej długie godziny i elastyczność. Wspominają o uczuciu ciągłego fizycznego przemęczenia (skutkującego koniecznością biernej regeneracji po pracy), a także stresu, w efekcie którego zabierają negatywne emocje do domu.

Motywacje pracujących w gastronomii, czyli dobre strony elastyczności

Z wypowiedzi zatrudnionych wyraźnie wynika, że pomimo organizacyjnego chaosu, nadmiaru obowiązków, długich godzin pracy, a także często niskich płac, praca w gastronomii wiąże się z przyjemnością, „frajdą”. Rozmówczynie i rozmówcy proszeni o nazwanie tego, co lubią w swojej pracy, najczęściej mówili o satysfakcji z tworzenia codzienności osób odwiedzających lokale czy po prostu sprawiania, „że ktoś będzie mieć lepszy dzień”. Zawsze jako największa zaleta i czynnik sprawiający przyjemność osobom pracującym pojawiała się kwestia kontaktu z ludźmi, polegająca na poczuciu budowania relacji i więzi z klientami oraz współpracownicami i współpracownikami.

Dla tych, którzy mają za sobą doświadczenie emigracji, praca w gastronomii okazała się szczególnie cenna ze względu na możliwość ciągłej nauki „żywego” języka. Kai, która emigrowała do Austrii w wieku 20 lat, praca umożliwiła doskonalenie niemieckiego i stworzenie pierwszych stałych kontaktów towarzyskich.

Rozmówczynie i rozmówcy potrafili wskazać wady swojej pracy, wynikające właśnie z ciągłego kontaktu z drugą osobą, jednak robili to znacznie rzadziej i z mniejszym przekonaniem, niż gdy podkreślali wagę rozmowy z klientem czy osobą, z którą pracowały na zmianie. Kontakt z drugim człowiekiem często okazywał się jedną z ważniejszych wartości, którą rozmówczynie i rozmówcy dostrzegali ogólnie

w sferze pracy. Niejednokrotnie posługiwali się modelami pracy niepożądaną, w której kontakt z ludźmi jest znikomy. Najczęściej pojawiającym się kontrapunktem była szeroko pojęte prace: biurowa i zdalna, kojarzące się z zamknięciem, unieruchomieniem, samotnością, monotonią, nudą i brakiem sprawczości, co ilustruje wypowiedź Antona:

U mnie faktycznie ten kontakt z ludźmi [jest bardzo ważny – przyp. autorki], jakby cały dzień bycie wśród ludzi. A nie być zamkniętym w jakimś biurze albo... To by mi się chyba nie podobało. No, nie wytrzymałbym moich ośmiu godzin na krześle po prostu. Ta spontaniczna część pracy w gastro też mi się podoba. No, nie mógłbym mieć jakiejś takiej jakby monotonnej codzienności. A w gastro jest tego dokładne przeciwieństwo (Anton, 22 lata, Wdn).

Tak jak w przypadku opowieści o organizacyjnym chaosie, także i w kwestii motywacji do pracy silnie wybrzmiał wątek pandemii. Koronawirus okazał się intensyfikować nie tylko chaotyczne aspekty pracy w gastronomii, lecz także dobitnie pokazał to, co dla wielu pracujących jest w tej branży najważniejsze. Pomimo licznych niedogodności związanych z lockdownami żadna z badanych osób nie zdecydowała się na rezygnację z pracy z powodu pandemii. Co więcej, niektóre z nich znacznie chętniej opowiadały o tym, dlaczego branża gastronomiczna je przyciągnęła. Jak twierdzi Ada (20 lat, Wwa): „najważniejszy dla mnie był kontakt z człowiekiem i po pandemii no... Chciałam być jak najbardziej wśród ludzi, nie było ze mną za dobrze wtedy”. W jej przypadku rozpoczęcie pracy w badanym lokalu wiązało się z potrzebą wyrwania się z kryzysu psychicznego będącego skutkiem trwającej wiele miesięcy izolacji społecznej.

Inną motywacją niż chęć kontaktu z drugim człowiekiem był, paradoksalnie, stabilny charakter tej pracy. W opowieści Pawła, który od początku swojej kariery zawodowej zajmuje się wykonywaniem prywatnych sesji fotograficznych, gastronomia stanowi najstabilniejsze z jego dotychczasowych miejsc pracy. Przypadek Pawła pokazuje stopniowość elastyczności i prekaryzacji pracy w porównaniu między branżami. Okazuje się, że praca w gastronomii może być pewniejsza i stabilniejsza niż zatrudnienie w charakterze freelancera, gdzie samodzielnie trzeba pozyskiwać zlecenia.

Podsumowując, pracownice i pracownicy zarówno z Wiednia, jak i z Warszawy, prezentują podobne oceny tego, co jest dla nich ważne w pracy w gastronomii. Po pierwsze, istotny okazuje się zawsze „czynnik ludzki”, polegający na stałym kontakcie z drugim człowiekiem, który ze względu na rozmiar badanych przedsiębiorstw ma szansę szybko stać się znajomym z widzenia klientem, a w przypadku współpracownicy i współpracownika nawet przyjacielem. Drugim czynnikiem jest spontaniczność, będąca skutkiem niskiej formalizacji i zmiennej dynamiki pracy. Tę drugą wartość interpretujemy jako potrzebę poczucia swobody i sprawczości w sferze pracy, możliwości decydowania o jej różnych atrybutach, takich jak strój pracowniczy, muzyka grana w lokalu, sposób serwowania dań itd. Widać wyraźnie, że dla rozmówczyń i rozmówców niektóre czynniki charakterystyczne dla pracy w małej gastronomii, świadczące o jej prekaryjnym charakterze, są atrakcyjne. Jak pisze Justyna Zielińska (2015: 22–23), umowy cywilnoprawne czasem bywają dobrze postrzegane przez młode osoby pracujące, bo są dla nich synonimem wolności, czyli tego, że pracę można rzucić z dnia na dzień.

Wyodrębnione przez zatrudnionych wady pracy w gastronomii związane z pandemią koronawirusa nie stanowiły dla nich czynnika na tyle istotnego, by z niej zrezygnować. Paradoksalnie pandemia spełniła w tym przypadku raczej funkcję katalizatora wzmacniającego pozytywne odczucia wobec pracy w badanych lokalach.

Wnioski

Organizacja pracy w małej gastronomii oparta jest w wysokim stopniu na elastyczności, która obejmuje przede wszystkim elastyczność funkcjonalną, czasu pracy i płac, a podczas pandemii koronawirusa także elastyczność ilościową (redukcję liczby zatrudnionych). Elastyczność sprzyjająca pracodawcom jest silnie powiązana z prekaryzacją pracy i wynika z dążenia przez nich do minimalizacji jej kosztów. Szczególnie widać to w kontekście warszawskim, gdzie pracownice i pracownicy niejednokrotnie pracują na kilku stanowiskach naraz, ich dzienny czas pracy wynosi kilkanaście godzin, a wynagrodzenie jest dużo niższe niż wynagrodzenie osób pracujących w Wiedniu. Niemniej zarobkowanie w gastronomii w wiedeńskim lokalu również oparte jest na elastyczności i prekaryzacji pracy, co może wskazywać na istnienie niestabilnych peryferii na stabilnym austriackim rynku.

Wszechobecna elastyczność wymaga wytrzymałych, zręcznych, posłusznych, a jednocześnie „samosterownych” ciał. Dlatego pracodawcy chętnie zatrudniają młode osoby, oczekując od nich dostosowania się do „gastronomicznej maszyny produkcyjnej i usługowej”. Elastyczność sprzyjająca pracodawcom i prekaryzacja pracy, choć odmienne w różnych aspektach w porównywanych zakładach pracy, skutkują u warszawskich i wiedeńskich zatrudnionych przemęczeniem lub wyczerpaniem fizycznym i psychicznym, brakiem równowagi między życiem prywatnym i zawodowym oraz doświadczaniem niepewności. Pandemia koronawirusa znacznie zwiększyła tę uciążliwość i nieprzewidywalność pracy. Z drugiej strony unaoczniała też osobom pracującym wagę kontaktów międzyludzkich, które są przez nie szczególnie cenne.

Z czasem ciała młodych pracownic i pracowników zaczynają się buntować. Przykładowo: porzucanie pracy i znaczne niedobory siły roboczej w gastronomii (Hortec Hospitality Europe, 2022) interpretujemy jako opór osób pracujących przeciwko wyzyskowi i niskiej jakości pracy w tej branży, które dodatkowo wzmocniła pandemia koronawirusa.

Nasze badanie pokazuje, że praca w gastronomii nie należy do tak zwanych prac bez sensu (ang. *bullshit jobs* – Graeber, 2013) w porównaniu do niektórych innych branż sektora usługowego, jak na przykład call center (Zielińska, 2019). Młode/młodzi pracownice/pracownicy cenią w gastronomii takie aspekty jak niejednostajność pracy, jej dynamikę, niską formalizację, poczucie sprawczości nad procesem pracy, kreatywność oraz przede wszystkim wspomniane interakcje z ludźmi. Jest to praca, która młodym pracownicom i pracownikom postfordyzmu „sprawia frajdę”, pozwala wyrazić siebie, zaangażować się i nie narzuca sztywnych ram związanych z zakresem i sposobem wykonywania obowiązków, kontrolą przełożonych czy dress codem. Gdyby pracodawcy gastronomii nie traktowali

swoich osób pracujących jak łatwo zastępowalnej i taniej siły roboczej, mogliby zyskać kompetentnych i zaangażowanych pracowników, co zmniejszyłoby niedobory siły roboczej w tej branży. Być może rozwiązaniem byłoby wprowadzenie modelu elastyczności, który bardziej korespondowałby z potrzebami osób pracujących, takimi jak częściowe unormowanie i usztywnienie organizacji pracy i zakresu obowiązków, czasu pracy, wzrost zarobków i bezpieczeństwa socjalnego zatrudnionych.

Bibliografia

Ariza-Montes Antonio, Hernandez-Perlinez Felipe, Han Hessup, Law Rob (2019), *Human Dimension of the Hospitality Industry: Working Conditions and Psychological Well-Being among European Servers*, „Journal of Hospitality and Tourism Management”, vol. 41, s. 138–147.

Atkinson John (1984), *Manpower Strategies for Flexible Organizations*, „Personnel Management”, vol. 16(8), s. 28–31.

Augilera Anne, Dablanc Laetitia, Krier Camille, Louvet Nicole (2022), *Platform-Based Food Delivery in Paris Before and During the Pandemic: Profile, Motivations and Mobility Patterns of Couriers*, „European Transport Research Review”, vol. 14, s. 1–9.

Biernacki Maciej, Brożek Małgorzata, Brzywczy Marta, Maćko Miłosława, Ramus Adam (2015), *Nocne życie w Pawilonach*, raport niepublikowany, Warszawa: Uniwersytet Warszawski.

Breault Rick A. (2016), *Emerging issues in duoethnography*, „International Journal of Qualitative Studies in Education”, vol. 29(6), s. 777–794.

Brożek Małgorzata, Kozieł Marta, Rokicki Antoni, Szklarczyk Justyna (2015), *Raport z badania przeprowadzonego w ramach zajęć „Co noc w klubie – perspektywa pracownicza”*, raport niepublikowany, Warszawa: Uniwersytet Warszawski.

Burleigh Dawn, Burm Sarah (2022), *Doing Duoethnography: Addressing Essential Methodological Questions*, „International Journal of Qualitative Methods”, vol. 21, s. 1–8.

Cano Melissa Renau, Espelt Ricard, Morel Mayo Fuster (2021), *Flexibility and Freedom for Whom? Precarity, Freedom and Flexibility in On-Demand Food Delivery*, „Work Organisation, Labour & Globalisation”, vol. 15(1), s. 46–68.

Dörfler Sonja, Buchebner-Ferstl Sabine, Tazi-Preve Mariam Irene (2012), *„Ich bin jung, ich muss noch viel machen“: Lebenskonzepte und -verläufe von Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund in Österreich*, Leverkusen: Verlag Barbara Budrich, <https://doi.org/10.2307/j.ctvdf00hj>

Duch-Krzysztozek Danuta, Gruszecka-Tieśluk Agata (2012), *Jakościowe podejście w badaniu socjologicznym*, [w:] A. Firkowska-Mankiewicz, T. Kanash, E. Tarkowska (red.), *Krótkie wykłady z socjologii. Przegląd problemów i metod*, Warszawa: Wydawnictwo APS, s. 357–377.

Dursun Ayse, Kettner Verena, Sauer Birgit (2021), *Corona, Care, and Political Masculinity. Gender-Critical Perspectives on Governing the COVID-19 Pandemic in Austria*, „Historical Social Research”, vol. 46(4), s. 50–71.

Eurostat (2019), *Temporary employment*, <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/4187653/9753784/Temporary+employees+2018> (dostęp: 4.04.2023).

Eurostat (2023a), *Wages and labour costs*, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Wages_and_labour_costs (dostęp: 3.04.2023).

- Eurostat (2023b), *Temporary employees as percentage of the total number of employees, by sex and age (%)*, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsq_etpga/default/table?lang=en (dostęp: 5.04.2023).
- Fassmann Heinz, Münz Rainer, Seifert Wolfgang (1997), *Was wurde aus den Gastarbeitern? Türken und (Ex-)Jugoslawen in Deutschland und Österreich*, „Demographische Informationen”, s. 57–70, <http://www.jstor.org/stable/23026729> (dostęp: 8.06.2023).
- Federici Silvia (2022), *Poza granicami skóry. Przemysłowanie, przekształcanie i odzyskiwanie ciała we współczesnym kapitalizmie*, przełożyła Joanna Bednarek, Warszawa: Instytut Wydawniczy Książka i Prasa.
- Foucault Michael (2020), *Nadzorować i karać. Narodziny więzienia*, przełożył Tadeusz Komendant, Warszawa: Wydawnictwo Aletheia.
- Główny Urząd Statystyczny (2021), *Mały rocznik statystyczny Polski 2021*, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/roczniki-statystyczne/roczniki-statystyczne/maly-rocznik-statystyczny-polski-2021,1,23.html> (dostęp: 5.04.2023).
- Główny Urząd Statystyczny (2022), *Mały rocznik statystyczny Polski 2022*, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/roczniki-statystyczne/roczniki-statystyczne/maly-rocznik-statystyczny-polski-2022,1,24.html> (dostęp: 5.04.2023).
- Gould Anthony (2010), *Working at McDonalds: Some Redeeming Features of McJobs*, „Work, Employment & Society”, vol. 24(4), s. 780–802.
- Graeber David (2019), *Bullshit Jobs: The Rise of Pointless Work, and What We Can Do About It*, London: Penguin Group.
- Hardy Jane (2015), *The institutional, structural and agential embeddedness of precarity: an engagement with Guy Standing*, „Warsaw Forum of Economic Sociology”, vol. 6(11), s. 7–25.
- Herok Stefanie, Himmelreicher Ralf, Spahn Dorina (2019), *Unsichere Arbeit: Sorgen und Ängste von Beschäftigten im Gastgewerbe nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns*, [w:] C. Lübke, J. Delhey (red.), *Diagnose Angstgesellschaft?: Was wir wirklich über die Gefühlslage der Menschen wissen*, Bielefeld: transcript Verlag, s. 137–164.
- Hlava Daniel (2016), *Der gesetzliche Mindestlohn – Reichweite, Durchsetzung und Auswirkungen*, „Soziales Recht”, vol. 6(1), s. 17–35.
- Hochschild Arlie Russell (2009), *Zarządzanie emocjami. Komercjalizacja ludzkich uczuć*, przełożył Jacek Konieczny, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Hortec Hospitality Europe (2022), *Labour shortages in the hospitality sector: forward-thinking and practices sharing*, https://www.hotrec.eu/media/static/files/import/wp_post_48505/Labour-shortages-in-the-hospitality-sector-.pdf (dostęp: 13.07.2023).
- Jonsson Dan (2007), *Flexibility, Stability and Related Concepts*, [w:] B. Furaker, K. Hakansson, J.Ch. Karlsson (red.), *Flexibility and Stability in Working Life*, New York: Palgrave Macmillan, s. 30–41.
- Kieda Julia (2022), *„Kto pracował w gastro, ten nie śmieje się w cyrku”. O pracy w warszawskiej gastronomii przed i w trakcie pandemii COVID-19*, niepublikowana praca licencjacka, Warszawa: Uniwersytet Warszawski.
- Kiersztyn Anna (2015), *Niepełne uczestnictwo – młodzi na polskim rynku pracy w latach 2008–2013*, Warszawa: Wydawnictwo Instytutu Filozofii i Socjologii PAN, https://polpan.org/wp-content/uploads/2014/05/POLPAN_raport_Niepełne-uczestnictwo.pdf (dostęp: 3.10.2020).
- Kowalczyk Beata (2021), *Transnational Musicians. Precariousness, Ethnicity and Gender in the Creative Industry*, London–New York: Routledge.

Kubisa Julia, Mendonca Pedro (2019), *Job quality in an era of flexibility. Introduction*, [w:] T. Isidorsson, J. Kubisa (red.), *Job quality in an era of flexibility. Experiences of job quality in a European context*, Oxon–New York: Routledge, s. 1–19.

Kvale Steinar (2004), *InterViews: wprowadzenie do jakościowego wywiadu badawczego*, przełożył Stanisław Zabielski, Białystok: Wydawnictwo Trans Humana.

Lock Margaret (1993), *Cultivating the Body: Anthropology and Epistemologies of Bodily Practice and Knowledge*, „Annual Review of Anthropology”, vol. 22, s. 133–155.

Marks Karol (1951), *Kapitał. Krytyka ekonomii politycznej. Tom pierwszy. Księga I – Proces wytwarzania kapitału*, Warszawa: Wydawnictwo Książka i Wiedza.

McRobbie Angela (1998), *British Fashion Design: Rag Trade or Image Industry?*, London: Routledge.

Mortenko Justyna (2012), *Prekariusz w akademii. Nietypowe zatrudnienie pracowników nauki w kontekście reformy nauki i szkolnictwa wyższego*, „Polityka Społeczna”, nr 9, s. 23–27.

Mrozowicki Adam, Karolak Mateusz, Czarzasty Jan, Gardawski Juliusz, Drabina-Różewicz Aleksandra, Krasowska Agata, Andrejczuk Magdalena (2020), *Prekaryzacja pracy a świadomość społeczna i strategie życiowe ludzi młodych: ramy teoretyczne*, [w:] A. Mrozowicki, J. Czarzasty (red.), *Oswajanie niepewności. Studia społeczno-ekonomiczne nad młodymi pracownikami sprekaryzowanymi*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar, s. 17–48.

Mrozowicki Adam, Czarzasty Jan (red.) (2020), *Oswajanie niepewności. Studia społeczno-ekonomiczne nad młodymi pracownikami sprekaryzowanymi*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Müller-Wenner Dorothee (2015), *Unbezahlte Überstunden? – Darlegungs- und Beweislastverteilung im Überstundenprozess*, „Arbeit und Recht”, vol. 63(1), s. 4–8.

Ngai Pun (2010), *Pracownice chińskich fabryk*, przełożył Iwo Czyż, Poznań: Oficyna Bractwa Trojka.

Pałęcka Alicja, Płucienniczak Piotr P. (2017), *Niepewne zatrudnienie, lęk i działania zbiorowe. Trzy wymiary prekarności*, „Kultura i Społeczeństwo”, nr 61(4), s. 65–85.

Pałęcka Alicja, Płucienniczak Piotr P. (2020), *We're in this together: framing contest over the precariat in the third sector in Poland*, „Polish Sociological Review”, vol. 212(4), s. 461–476.

Państwowa Inspekcja Pracy (2020), *Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2019 roku*, Warszawa, <https://www.pip.gov.pl/o-nas/sprawozdania> (dostęp: 9.07.2023).

Polskie Towarzystwo Socjologiczne (2012), *Kodeks etyki socjologa*, <https://pts.org.pl/wp-content/uploads/2016/04/kodeks.pdf> (dostęp: 30.11.2022).

Schütz Alfred (2006), *Potoczna i naukowa interpretacja ludzkiego działania*, przełożyła Dorota Lachowska, [w:] A. Jasińska-Kania, L.M. Nijakowski, J. Szacki, M. Ziółkowski (red.), *Współczesne teorie socjologiczne*, t. 1, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar, s. 869–893.

Sułkowski Łukasz, Marjański Andrzej (2018), *Duo-ethnography as the Qualitative Inquiry in Small Family Business Research*, „Management”, vol. 2, s. 95–109.

Thorkelson Eli (2016), *Precurity outside: the political unconscious of French academic labor*, „American Ethnologist”, vol. 44(3), s. 475–487.

UN Global Contact Network Poland (2023), *Przeciwdziałanie szarej strefie w latach 2014–2022*, <https://ungc.org.pl/wp-content/uploads/2023/02/publikacja-szara-strefa-www.pdf> (dostęp: 7.07.2023).

Urbańska Sylwia (2021), *(Nie)mobilność, zamieszkiwanie oraz płęć w praktykach i dyskursach rozwoju w wiejskiej społeczności rolniczej gminy Wschodniego Mazowsza, „Lud”*, t. 105, s. 84–113.

WKO (2021), *Unselbständig Beschäftigte 2010-2021 nach Fachverbänden*, <https://www.wko.at/statistik/extranet/BeschStat/at-zr-fv-2010-2021.pdf> (dostęp: 7.04.2023).

WKO (2023), *Mitglieder Statistiken [Mitglieder – exkl. Ruhende]*, https://www.wko.at/branchen/tourismus-freizeitwirtschaft/gastronomie/Gastronomie_in_Zahlen.html (dostęp: 7.04.2023).

Woodcock Jamie (2017), *Working the Phones. Control and Resistance in Call Centres*, London: Pluto Press.

Zagórska Justyna (2023), *Raport 2023. Rynek gastronomiczny w Polsce*, <https://www.horecanet.pl/wp-content/uploads/2023/08/raport-gastronomiczny-2023-1.pdf> (dostęp: 14.12.2023).

Zielińska Justyna (2012), *Sytuacja pracownika na współczesnym rynku pracy. Indywidualizacja stosunków pracy na przykładzie branży gastronomicznej*, niepublikowana praca magisterska, Warszawa: Uniwersytet Warszawski.

Zielińska Justyna (2014), *Współczesny rynek pracy w Polsce. Kondycja psychospołeczna i ekonomiczna. Prekariat w branży gastronomicznej*, [w:] H. Liberska, A. Malina, D. Suwalska-Barancewicz (red.), *Współcześni ludzie wobec wyzwań i zagrożeń XXI wieku*, Warszawa: Wydawnictwo Difin, s. 44–50.

Zielińska Justyna (2015), *Dwuznaczny urok elastyczności, czyli o pracy w branży gastronomicznej*, „Polityka Społeczna”, nr 3, s. 20–25.

Zielińska Justyna (2019), *Job quality dynamics at the call centre. Workers’ strategies in Poland*, [w:] T. Isidorsson, J. Kubisa (red.), *Job Quality in the Era of Flexibility*, Oxon–New York: Routledge, s. 116–136.

Cytowanie

Weronika Blanka Adamkiewicz, Justyna Zielińska (2024), *Praca w „małej gastronomii” z perspektywy zatrudnionych w Warszawie i Wiedniu. Studium przypadku*, „Przegląd Socjologii Jakościowej”, t. XX, nr 2, s. 196–219, <https://doi.org/10.18778/1733-8069.20.2.09>

Work in “Small Food Business” from the Perspective of Employed in Warsaw and Vienna: A Case Study

Abstract: The aim of this article is to present the organisation and working conditions in ‘small food business’, focusing on the precarization of work and its bodily experience by workers. The article is based on a case study of two small – in terms of number of employees – privately managed establishments located in Warsaw and Vienna, respectively. Qualitative field research was conducted in 2022 and 2023. According to the research, work in the ‘small gastronomy’ is characterised by a high degree of flexibility and the precariousness of work, but these mean slightly different things to those employed in Warsaw than to those in Vienna. Moreover, working in the catering industry turns out to be a job that fulfills important needs and values of post-fordist workers. The article also examines the impact of the coronavirus pandemic on the experiences of those employed in the studied establishments.

Keywords: work, catering industry, flexibility, precarization, coronavirus